



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA TEORIA DEL PROCESO LABORAL, EN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

AURELIO BELTRAN ORTEGA

México, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 padres:

Rosario Beltrán Chávez y -
Romana Ortega de Beltrán.-
Quienes hoy ven coronados-
sus esfuerzos y satisfe- -
chos sus anhelos.

A mis hermanos:

Juan, Armando, Maria del Rosario,
Guadalupe, Miguel Angel, Francis-
co y Lourdes.

A Ernestina León, por la -
ayuda que me brindó.

Agradezco la colaboración del Licenciado HUGO RUY DE LOS SANTOS QUINTANILLA en esta tesis, ya que, como Director de la misma, en todo momento y a cualquier hora siempre estuvo disponible para orientarme y aconsejarme y, lejos de modificar mi criterio, siempre respetó mi derecho de libre expresión.

Quiero dedicar esta tesis en forma especial, al Secretario General del Sindicato del Poder Judicial del Distrito y Territorios Federales, Lic. Lorenzo Oropeza Quiroz, por las razones que posteriormente se asentarán, aclarando que el que esto escribe es un litigante que nunca ha pertenecido a ese Sindicato, pero que, por motivo del litigio en dicho Tribunal, me he percatado de que cuando se lanzaron las convocatorias para que cada planilla propusiera sus candidatos, y a decir verdad y de acuerdo a los comentarios que se oyen en los diferentes juzgados a los que por mi trabajo me veo en la necesidad de acudir, se mencionaba que el más representativo, capaz y diligente era, sin duda alguna, el Licenciado Lorenzo Oropeza, candidato que lanzó la Planilla Roja, del Bloque Rojo, Planilla que hábil y sagazmente dirige otro talentoso funcionario, el Licenciado Felipe Ruiz Maravilla; por lo cual el resultado no se dejó esperar y por abrumadora mayoría ganó el que postuló la Planilla Roja; esto último, a pesar de que también se comentaba por los empleados del tribunal que los miembros de la organización estaban divididos, y que por eso se formaban tres planillas.

Y en ejercicio el actual Secretario General he oído comentarios en el sentido de que, con mucha inteligencia, el Licenciado Oropeza ha logrado amalgamar todas las ideologías y que está logrando volver a unir lo que se había desunido; claro, como en todos lados, es difícil satisfacer y agradar a todo-

mundo, y quizá por ahí ande algún otro amargado despotricado, pero sin valor suficiente para que diga la "su verdad", en donde se expongan sus quejas, o sea en la Asamblea General.

Actualmente los litigantes observamos que en el Tribunal Superior de Justicia hay una tranquilidad envidiable y que su Secretario General, con su respectivo Comité Ejecutivo, sí está luchando por sus agremiados; y se oye decir que para muestra basta un botón y como tal mencionan el desplegado que se publicó en el periódico Excelsior, y también muy capaz, el Licenciado Horacio Valero, Secretario del interior de dicho Sindicato.

Por las anteriores razones y argumentos dedico esta tesis en forma especial al Licenciado Lorenzo Oropeza Quiroz, Secretario General del Sindicato del Poder Judicial del Distrito y Territorios Federales, en vista de que simpatizó con los que protegen a la clase trabajadora, y cierro esta dedicatoria mencionando que ojalá en todos los demás Sindicatos haya muchos Lorenzos Oropeza.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

A MIS MAESTROS.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

**LA TEORIA DEL PROCESO LABORAL,
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

I N D I C E

Pág.

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO PROCESAL LABORAL A PARTIR DEL SIGLO

XIX.	5
I.- FRANCIA.	8
II.- BELGICA.	14
III.- INGLATERRA.	17
IV.- ALEMANIA.	21
V.- AUSTRALIA.	27

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL EN LA
REPUBLICA MEXICANA HASTA LA REVOLUCION DE 1910. 33

I.- EPOCA AZTECA.	34
II.- EPOCA COLONIAL.	34
III.- MEXICO INDEPENDIENTE.	35

CAPITULO TERCERO

NACIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL. 46

I.- LA REVOLUCION MEXICANA.	47
II.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917.	49
III.- EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 DE LA CAR- TA MAGNA.	57
IV.- CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	84

CAPITULO CUARTO.

LA TEORIA DEL PROCESO LABORAL, EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO. 92

I.- LA LUCHA DE CLASES.	96
-------------------------	----

II.- LA JURISDICCION DEL TRABAJO.	97
III.- ORGANIZACION DE LAS JUNTAS.	98
IV.- JUNTAS DE CONCILIACION.	100
V.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	101
VI.- PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS.	105
VII.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE - LOS PATRONES EN LOS ORGANISMOS DE TRABAJO.	105
VIII.-DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	106
IX.- NORMAS PROCESALES GENERALES.	107
X.- NORMAS DE COMPETENCIA.	111
XI.- RECUSACIONES Y EXCUSA.	112
XII.- PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIA CION.	112
XIII.-PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS - DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	113
XIV.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.	116
XV.- PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESO- LUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NA- TURALEZA ECONOMICA.	117
XVI.- RECURSOS.	119
XVII.-PROVIDENCIAS CAUTELARES.	119
XVIII.-TERCERIAS.	120
XIX.- PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION.	120
XX.- PROCEDIMIENTOS DE EMBARGO.	121
XXI.- REMATES.	123
XXII.-RESPONSABILIDAD Y SANCIONES DE TRABAJADO- RES Y PATRONOS.	123
CONCLUSIONES.	127
BIBLIOGRAFIA GENERAL.	132

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

En el presente trabajo me he propuesto exponer en forma general de los conflictos que, en el Siglo-XIX, tuvieron lugar en Europa entre trabajadores y patronos, muchas de ellas sangrientas, a consecuencia de la inexistencia de leyes que protegieran a la masa trabajadora, siendo que el papel del Estado se reducía al de simple gendarme en razón de la etapa histórica que en aquélla época se vivía: la época del individualismo.

Ante los múltiples conflictos que se generaron el Estado se vio obligado, poco a poco, a intervenir de manera directa en las diferencias suscitadas entre explotados y explotadores, ya que dichos conflictos en muchas ocasiones pusieron en grave peligro la estabilidad política, económica y social del Estado.

Sin embargo, el interés del Estado al pretender ser mediador entre unos y otros no aportó ninguna solución a los problemas que se estaban dando, lo que dio origen a la organización de los trabajadores para hacerle frente a los patronos y al mismo Estado, ya que estos últimos realmente representaban una alianza.

Ante tal situación el Estado se vio obligado a legislar en materia laboral, pero tal legislación sólo significó para los trabajadores el continuar sometidos a la explotación del régimen capitalista y para los patronos el explotar impunemente a la masa -

trabajadora, por lo que tal legislación no fue otra cosa que el disfraz o justificación de la explotación que los poderosos ejercían sobre los desposeídos. Es así como empieza a surgir, incipientemente, el Derecho Substancial y Procesal Laboral.

En la República Mexicana también surgieron conflictos entre obreros y patronos, siendo los más importantes y sangrientos los que tuvieron lugar en Cananea Sonora, en el año de 1906 y en Río Blanco Veracruz, en el año de 1907, lo que dio origen a que los trabajadores se organizaran con la finalidad de protegerse de sus explotadores y del Estado que era protector de éstos, lo que determinó la agudización de las contradicciones entre unos y otros para subsistir, los patronos derrochaban la riqueza que habían obtenido a expensas de la explotación de los primeros.

Como consecuencia de lo anterior, el 20 de noviembre de 1910, se inicia el movimiento armado que culminó con el triunfo de la Revolución Mexicana al quedar consagrados los derechos y la ideología de los constituyentes de 1916-1917 en el Artículo 123 de la Constitución Político-Social de la República Mexicana. A partir de este momento es, cuando por primera vez en la Historia Universal quedaron consagrados en dicha Constitución y en el Artículo de referencia el Derecho Substancial y Procesal Laboral, y en la que el propio Constituyente sentó las bases así como la ideología en materia laboral y procesal -

de cómo debería de reglamentarse para tutelar, proteger y reivindicar a la clase obrera, pues la intención del Constituyente era de que a la clase trabajadora se le hiciera JUSTICIA SOCIAL, sus principios que quedaron inscritos en el Artículo 123 Constitucional de 1916-1917 son para proteger al trabajador del patrón o de las empresas.

De ahí que haya sido México a quien le corresponde el honor de haber sido el primer país que creó una Constitución Político-Social con la característica y finalidad de hacer JUSTICIA SOCIAL a la clase desvalida al dedicar íntegramente un Capítulo en donde se consagran un mínimo de derechos laborales y procesales.

No únicamente para México la Constitución Político-Social de 1917, ha tenido la importancia de haber generado grandes cambios como el que determinó el avance social y la concepción socialista de su contenido, sino que también ha sido tomada como ejemplo y antecedente por otros países para legislar en materia laboral y procesal, pues dicha Constitución Mexicana se adelantó a otras, e incluso rompió con los moldes clásicos que tenían los juristas de aquella época acerca de cómo debería de formularse una Constitución.

Con el presente trabajo pretendo únicamente, en forma general, hacer notar que la ideología del Constituyente de Querétaro de 1916-1917 no ha sido llevada a cabo sino por el contrario ha sido desvirtuada-

ya que la actual Ley Federal del Trabajo en teoría - pretende proteger, tutelar y reivindicar al trabajador en la práctica no ha sido posible hacer la JUSTICIA SOCIAL que se planteaba como fin.

El presente estudio tiene la finalidad de analizar genéricamente cómo fue surgiendo y evolucionando, hasta nuestros días, el Derecho Procesal Laboral.

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO PROCESAL LABORAL A PARTIR DEL SIGLO XIX.

- I.- FRANCIA.
- II.- BELGICA.
- III.- INGLATERRA.
- IV.- ALEMANIA.
- V.- AUSTRALIA.

En los primeros años del siglo XIX, el problema de la Justicia Obrera se va acentuando cada vez más, dando lugar a enfrentamientos entre obreros y patrones. Es la Etapa de la lucha por el Derecho del Trabajo, que se desarrolló en el campo ideológico - en contra del individualismo y liberalismo y en contra de los capitalistas y del Estado que eran los aliados. Esta lucha por el Derecho del Trabajo es, en realidad, doble, primeramente es la lucha por la idea misma del Derecho del Trabajo, esto es, la lucha por una mejor idea de la Justicia. Por otra parte es, también la lucha por las instituciones y medidas concretas del estatuto laboral ; una vez que se impuso - la idea de otorgar a los trabajadores un tratamiento más humano, fue preciso luchar por la determinación de ese tratamiento, en otras palabras fue indispensable conquistar una a una las diversas instituciones y medidas concretas para la protección efectiva de la persona trabajadora.

Fueron dos grandes factores que ejercieron influencia decisiva sobre el régimen de producción, el progreso del maquinismo y la concentración del capital. Los dos acontecimientos marcharon unidos desde los primeros años del siglo pasado y el segundo se vio favorecido por la amplitud concedida a las sociedades anónimas en su organización y actividad. La consecuencia inmediata de los dos hechos mencionados fue la proletarización de los hombres y la división de la sociedad en dos clases sociales, cada día más

distantes la una de la otra. El abismo que separó a las clases hizo nacer en los trabajadores la consecuencia de la injusticia que padecía la mayoría de los trabajadores. El desenvolvimiento obrero y sus reivindicaciones son la obligada consecuencia de la injusticia del sistema del capitalismo liberal.

El segundo de los factores es el movimiento obrero. Es el factor determinante en la formación y evolución del Derecho del trabajo. El sistema liberal capitalista de producción postuló dos reglas fundamentales para la economía: protección de la propiedad privada, reputada como un Derecho natural, absoluto del hombre e intervención del Estado para garantizarla y, en segundo término intervención del Estado para suprimir toda acción destinada a impedir o estorbar el libre desarrollo de la propiedad privada, el movimiento obrero demostró que la fórmula, LAISSEZ-FAIRE, LAISSEZ - PASSER, es una de las grandes mentiras en la Política del Estado liberal, pues a pretexto de aplicarla, intervino el Estado para evitar la organización de los trabajadores y sus demandas sobre condiciones humanas de prestación de los servicios. La lucha de los trabajadores será doble: primeramente, lucha para obtener la libertad de acción, esto es libertad de coalición y asociación profesional: y en segundo término lucha para conseguir el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Pues bien, en los primeros años del siglo XIX, todos los conflictos de la Justicia del trabajador -

se resolvían en los tribunales Civiles y por supuesto que el proceso era absolutamente Civil, porque se equiparaba al trabajador con el patrón como iguales, además de que tampoco existían Tribunales laborales, en virtud que las leyes laborales apenas empezaban a brotar por los diversos movimientos de los trabajadores ya que el Estado en un principio realizaba funciones de policía dejando en libertad a las partes o sea a los patrones y trabajadores, para que éstos normaran sus relaciones obrero-patronales, pero la violencia de las luchas sociales y los daños que resentía la Economía Nacional, lo obligaron a mediar entre los grupos contendientes que eran los obreros y los patrones, y así como el Estado se ve obligado a intervenir en los asuntos y conflictos laborales.

I.- FRANCIA

"El Derecho Francés ha recorrido tres etapas:- La primera corresponde al Siglo XIX y llega hasta el año 1936; es la época del Derecho Clásico, de inspiración individualista y liberal; es el derecho que puede pensarse fue un antecedente de nuestro Artículo 123 subsiste en él la jurisdicción para la solución de los conflictos individuales. La segunda etapa pertenece a la legislación de León Blum, del año 1936, vigente hasta la terminación de la Segunda Guerra Mundial y que se caracteriza por el arbitraje obligatorio de los conflictos colectivos de trabajo.- La tercera etapa es la que vive actualmente el Derecho Francés; tiene su apoyo en la Constitución de 1946 y es un retorno a la libertad sindical y de -

huelga.

"a).- El Derecho Antiguo. El Derecho Francés creó instituciones distintas para los conflictos individuales y colectivos de trabajo y era, respectivamente, los Consejos de Prudentes (Conseils de Prud'hommes) y los organismos de conciliación y arbitraje. El legislador francés no atendió a la clasificación de los conflictos colectivos en económicos y jurídicos; pensó que los conflictos colectivos, cualesquiera sea su naturaleza, afectan el interés colectivo de los grupos obreros e implican una perturbación de la armonía social y que las huelgas se refieren frecuentemente a conflictos colectivos jurídicos. Los conflictos individuales, en cambio, pueden siempre resolverse por un tribunal judicial.

"Los Consejos de los Prudentes. Enseñan los autores que el nombre de Prud'Hommes es muy antiguo en el derecho francés: Paul Pic encuentra cierta relación entre los Consejos de Prudentes y la jurisdicción corporativa de los Maitres Gardes de la industria de la seda Lyon. La abolición de las corporaciones explica Bry dio competencia a los tribunales del orden común para conocer de todos los conflictos individuales de trabajo y se cuenta que encontrándose Napoleón Bonaparte en Lyon, le hicieron ver los fabricantes de seda la conveniencia de restaurar aquellas jurisdicciones; se dictó entonces la Ley de 18 de marzo de 1806. La Ley se aplicaba únicamente a las industrias de la seda en Lyon, pero diversas leyes, particularmente las de 1907 y 1919 extendieron-

la institución a casi todas las profesiones y a todo el territorio.

"I.- Los Consejos son permanentes y se crean - en cada ciudad por decreto del ejecutivo, a propuesta de los ministros de Justicia y Trabajo. Se componen de trabajadores y patronos de las distintas industrias; según la Ley de 1806, el número de patronos era mayor que el de trabajadores, pero en una reforma de 1848 estableció la paridad. El número de representantes de cada grupo debe ser, cuando menos, - dos.

"Para ser miembro del Consejo se requiere estar inscrito en las listas electorales, tener veinticinco años cumplidos, haber ejercido durante tres años un oficio o profesión representados en el Consejo y tener un año de ejercicio en la jurisdicción de que se trate. Estos requisitos tienden a ser de los Consejos una representación auténtica de trabajadores y patronos.

"II.- Los Consejos funcionan como oficina de conciliación y como tribunal de decisión; en el primer aspecto, se integra el consejo con un representante obrero y uno patronal, los que presiden, alternativamente las sesiones. Cuando no se llega a un acuerdo conciliatorio, se integra el tribunal de decisión con un número igual de representantes de los - trabajadores y de los patronos, incluidos el Presidente y el Vicepresidente.

"III.- La primera fase del procedimiento es de

conciliación y es ausente de formalidades. Las partes deben comparecer personalmente y sólo en caso de enfermedad o ausencia pueden hacerse representar, pero están facultados para asesorarse de un abogado. Si no se obtiene un acuerdo o si el demandado no concurre a la sesión, para el negocio al tribunal de Decisión. El juicio es oral, extraordinariamente breve y la sentencia admite los recursos del Derecho Común, según la cuantía del negocio.

"b).- Los organismos de conciliación y arbitraje. El Derecho Francés careció de un sistema definido de conciliación y arbitraje durante el siglo pasado; Bry anota que la conciliación y el arbitraje se practicaban por excepción; en 1873 se creó un Consejo de Conciliación en la industria del papel y en 1877 otro para los tipógrafos de Rouen; la Federación de Trabajadores organizó otro Consejo de Conciliación en 1878 y finalmente, en 1892 el Syndicat National des Ouvriers Conciliación. La Ley de 27 de diciembre de 1892 estableció un sistema general y estuvo vigente hasta el año 1936, en que se dictó la legislación de León Blum. La Ley de 1892 satisfizo una necesidad. Los trabajadores y los patronos podían acudir al arbitraje privado, pues no había Ley que lo prohibiera, pero era difícil que, en cada caso, se pusiera de acuerdo en la designación de árbitros. La Ley no estableció organismos permanentes sino accidentales y su ventaja, según dice Paul Pic consistía en ofrecer una organización tipo.

"Para la aplicación de la Ley se exigían dos - condiciones: Que el conflicto surgiera entre trabajadores o empleados y su patrono y que tuviera carácter colectivo, satisfechas esas condiciones, era posible iniciar el procedimiento y llegar a una decisión, pero no era obligatorio aceptar la intervención de los organismos. El procedimiento comprendíados etapas, la conciliación y el arbitraje.

"Los Comités de Conciliación formaban el primer peldaño y se integraban con los representantes - de la profesión que, en cada caso, designaron los interesados, su función era meramente conciliatoria; si las partes no llegaban a un entendimiento debían remitir el expediente, al Consejo de Arbitraje. La iniciación del procedimiento variaba según que existiera o no un estado de huelga: En el segundo caso era precisa la petición de cualquiera de las partes para que el Juez de Paz invitara a la otra a la integración del Comité; si la huelga estaba declarada podía el Juez de Paz dirigirse a los trabajadores y patronos, invitándolos a que procedieran a integrar el Comité.

"El Consejo de Arbitraje era una segunda instancia y se componía de un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, los árbitros eran designados directamente por los interesados o previa autorización por el Consejo de Conciliación. El Consejo de Arbitraje funcionaba con la presencia de los representantes obrero-patronales, pero

en caso de empate, se remitía el expediente al Juez de paz. Debía estudiar el Consejo todos los aspectos del problema y dictar un Laudo que hacía las veces de Contrato Colectivo. Sin embargo de la misma manera que el procedimiento no era obligatorio, tampoco lo era el Laudo; cualquiera de las partes podía no aceptarlo y la única sanción era el recurso a la opinión pública, mediante la publicidad que quisiera dar al Laudo el sector que lo aprobara.

"B).- La legislación de León Blum. El gobierno del Primer Ministro León Blum fue una coalición política del Frente Popular. Francia atravesaba una grave crisis económica y política. Para ponerle fin las grandes centrales de trabajadores y patronos firmaron los acuerdos MATIGNON. En ellos se anunció una legislación transitoria, destinada a resolver los problemas obrero-patronales: subsistía la libertad de asociación profesional, pero los trabajadores y los patronos debían someterse autoritariamente, a procedimientos de conciliación y arbitraje antes de ir a la huelga o a un LOCK-OUT. Francia entró al camino del arbitraje obligatorio de los conflictos colectivos; la huelga declarada sin acudir a los procedimientos de conciliación y arbitraje era ilícita; al igual que en la legislación mexicana de Salvador Alvarado, la huelga era únicamente posible después de dictado el Laudo arbitral y su objeto era no cumplir lo..." (1).

A manera de comentario de lo anterior, se des-

prende que los trabajadores siempre estaban supeditados a lo que decidieran los patronos e incluso el mismo Estado, ya que de una forma o de otra el trabajador quedaba indefenso en virtud de que no había un derecho laboral que le garantizara un mínimo de garantías a su calidad de trabajador, puesto que no existía ni el Estado había establecido constitucionalmente bases sobre las cuales pudieran definirse ante un tribunal laboral competente los conflictos obrero patronales. Y esto se debía a que el Estado vacilaba en establecer una reglamentación laboral para todos los trabajadores, de ahí que la clase obrera estaba conciente que había que luchar hasta conseguir que sus derechos quedaran establecidos en una Ley de carácter general y abstracta.

II.- B E L G I C A

"El Derecho Belga. La legislación de Bélgica siguió los pasos del Derecho Francés, de tal manera que, desde el siglo XIX, cuenta con una jurisdicción del trabajo y organismos de conciliación y arbitraje, si bien los últimos tampoco formaban un sistema definido.

"A).- Los Consejos de Prudentes, Henri Velge enseña que el Derecho Belga, al igual que el Francés, organizó tribunales corporativos para resolver los conflictos individuales de trabajo. Durante la dominación Napoleónica se crearon, sobre el modelo de Francia, dos consejos de prudentes, uno en Gante en

1810 y otro en Bruselas en 1813. En el año 1830 se -
discutió la legitimidad de los Consejos, pues habien-
do sido creados por decreto real, la nueva Constitu-
ción ordenaba que todos los tribunales debían ser -
creados mediante una Ley. El 9 de abril de 1847 apro-
bó el Parlamento una Ley General para la creación de
los Consejos. Posteriormente se han dictado otros or-
denamientos complementarios.

"Los Consejos de Prudentes de Bélgica conocen-
de todos los conflictos individuales de Trabajo. La
Ley permite a los interesados en un conflicto colec-
tivo a acudir ante el Consejo en busca de un arreglo
conciliatorio. No existe, en su composición y funcio-
namiento diferencias importantes frente a los Conse-
jos franceses; se puede mencionar la designación de
la Presidencia: Deben ser dos los Presidentes y son-
nombrados por el Poder Ejecutivo de una lista que de-
ben presentarle los representantes obrero-patronales.

"B).- Los organismos de conciliación y arbitra-
je. En el año 1886 se produjeron algunas de extraor-
dinaria gravedad; con ese motivo y previo nombra- -
miento de una Comisión se elaboró la Ley de 16 de a-
gosto de 1887 y en ella se crearon los Consejos de -
la Industria y del Trabajo. Posteriormente organizó-
el gobierno los Comités Paritarios Nacionales y Re-
gionales de Industria, con el propósito de estudiar-
algunos problemas de trabajo. Por último, el Real De-
creto de 5 de mayo de 1926 organizó un sistema de -
conciliación y arbitraje de los conflictos coletivos

y ratificó la existencia de los Comités Paritarios de Industria.

"a).- Los Consejos de la Industria y del Trabajo dice Henri Velge que estos Consejos fueron creados con el objetivo principal de prevenir los conflictos y eventualmente, procurar un arreglo amistoso. Tenían el carácter permanente y se instalaban en toda ciudad importante. Se integraban con representantes de los trabajadores y de los patronos nombrados cada tres años y podían decidirse en secciones, según la importancia de las diferentes industrias. Cuando se temía o estallaba un conflicto, debía el Consejo o la Sección estudiar los procedimientos conciliatorios aptos para solucionarlo, pero, si no se aceptaban por los interesados la única sanción era la publicación de los actos respectivos.

"b).- Los Comités Paritarios Nacionales y Regionales de Industria. Los problemas de la duración de la jornada de trabajo y el alza de los salarios posterior a la Primera Guerra Mundial, obligaron al gobierno a organizar estos Comités, compuestos de representantes de los trabajadores y de los patronos y presididos por un Delegado del Ministerio del Trabajo. Su función consistió en estudiar las bases para la fijación de los salarios y demás condiciones de trabajo y procurar arreglos amistosos entre las partes; sus decisiones debían tomarse por unanimidad de votos, pero ni así eran obligatorias para los trabajadores y los patronos. Bélgica rechazó expresamente

la posibilidad de un arbitraje obligatorio en los - conflictos colectivos económicos.

"c).- El sistema de la conciliación y el arbitraje de 1926. La Ley de 1926 posterior a nuestro Artículo 123 no puede tener influencia en la vida de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y solamente la mencionamos para completar esta exposición: Creó la ley Comités oficiales de conciliación y Arbitraje con competencia exclusiva en los conflictos colectivos económicos. Se componían de tres representantes de los trabajadores y tres de los patronos, de un Presidente Titular y Substituto, nombrados uno y otro por los representantes obrero-patronales, por unanimidad de votos, en la inteligencia de que, si no se lograba la unanimidad, eran designados por el Ministro del Trabajo. Los trabajadores y los patronos debían acudir a estos Comités antes de una huelga o LOCK-OUT y antes también de que el patrono pudiera imponer nuevas condiciones de trabajo, pero la falta de asistencia daba únicamente lugar a sanciones económicas..." (2).

III.- I N G L A T E R R A

"La Justicia Inglesa es única para todos los conflictos jurídicos: La Oficina Internacional del Trabajo colocó a Inglaterra entre los Estados que no tienen una jurisdicción del Trabajo especial. Pero la Conciliación y parcialmente el Arbitraje se practicaron durante todo el siglo XIX; la misma Oficina Internacional del Trabajo y William Mc Kenzie hablan

de un sistema oficial y de sistemas privados. La conciliación y el arbitraje se han referido siempre a todos los conflictos de trabajo, si bien y con el tiempo, su preocupación principal son los conflictos colectivos económicos.

"A).- Antecedentes Legislativos. En el año 1800 se promulgó una Ley para solucionar los conflictos entre trabajadores y patronos. Sabido es que en Inglaterra los Jueces de Paz podían fijar los salarios que habrían de pagarse a los obreros. Pues bien, la Ley de 1800 autorizó a las partes para nombrar cada una un árbitro que conociera de todos los conflictos, tanto por trabajos ya ejecutados, como para regular las condiciones de servicios futuros. Si los árbitros no llegaban a un acuerdo pasaba el negocio al Juez de Paz. La Ley se aplicaba en la Industria de hilados y tejidos.

"Una Ley de 1867 creó los consejos conciliatorios de equidad para todas las industrias y en 1872 se dio a sus decisiones cierto carácter oficial, si bien no eran obligatorias. Los Consejos conocían fundamentalmente de los conflictos colectivos económicos. A partir de estas leyes ordenó el gobierno diversas encuestas que culminaron en la Ley de 1896.

"B).- La Ley de 1896 (conciliación Act). La Ley de 1896 tenía por propósito la prevención de los conflictos. A este efecto autorizó al Ministro de Comercio y más tarde al de Trabajo, para que, en los casos de conflictos existentes o inminentes, practi-

cara una encuesta sobre las causas del conflicto y maneras de solucionarlo; el Ministro quedó igualmente autorizado para llamar a los interesados a intentar un arreglo amistoso. Se dispuso también que el Ministro, a petición de cualquiera de las partes podía designar un conciliador y que si los dos sectores estaban de acuerdo, podría designar un árbitro.- Dice Mc Kenzie que se obtuvieron excelentes resultados y recuerda el nombre del conciliador George Askwith.

"C).- Los sistemas privados. En 1824 la Coalición y la Asociación Profesional dejaron de ser actos delictuosos, con lo cual se abrió el camino para negociaciones privadas entre trabajadores y patronos. En 1836 se encuentra un sistema privado de Conciliación y Arbitraje en la alfarería. Se extendió años después a la industria de tapetes, a la industria de la seda de Macclesfield, a las salinas de Cheshire y a la industria del alambre de Birmingham, según Mc Kenzie, una encuesta ordenada por el gobierno en 1860 probó que de veinte casos se habían resuelto favorablemente diecinueve en la industria alfarera.

"D).- La evolución legislativa posterior a 1896. En el año 1911 una Ley creó el Consejo industrial; se integraba con veintiseis personas, escogidas por mitad entre las organizaciones de obreros y patronos y un comisario Presidente; debió constituir un Consejo Nacional de Conciliación, pero la Primera Guerra Mundial detuvo que marchara normal. Durante la Guerra se adoptaron medidas de emergencia; entre-

otros organismos, se creó el Comité de Producción - (Committe en Production) y un sistema de Arbitraje - obligatorio para la fabricación de material de gue-- rra; al mismo tiempo se prohibieron la huelga y el - LOCK-OUT. Firmando el armisticio se suprimieron las medidas de emergencia; pero se dictó la Ley del Salario Mínimo, el cual, desde entonces, pudo fijarse autoritariamente. Se practicó una nueva encuesta conocida con el nombre de encuesta Whitley, que condujo a la Ley de 1919.

"E).- La Ley de 1919 (Industry Courts Act). - La Ley de 1919 organizó un triple sistema: a).- Los Comités Whitley: son organismos de Conciliación y de Prevención de los conflictos; estaban organizados en forma gráfica, un Comité Nacional para cada indus-- tria, Comités de Distrito y Comités de Fábrica y se integraban con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos; b).- El Tribunal Industrial: se componía de un número indeterminado - de personas, escogidas por el Ministro del Trabajo - entre los trabajadores y los patronos. Para que el - Tribunal pudiera iniciar un procedimiento debían satisfacerse tres requisitos: Que algunos de los interesados solicitara su intervención, que en los contratos colectivos no estuviera consignado otro sistema de conciliación y Arbitraje y que la contrapartese conformara con la intervención del Tribunal. Satisfechas estas condiciones, se integraba el Tribu-- nal con el Presidente y un representante de cada clase social. El Laudo dictado, sin embargo carecía de

fuerza ejecutiva y su única sanción era el recurso a la opinión pública; c).- Las comisiones de encuesta; la Ley autorizó al Ministro de Trabajo para avocarse al estudio de cualquier conflicto colectivo, por conducto de una Comisión, que gozaba de amplios poderes de investigación, Su función era informativa, pero - dio magníficos frutos..." (3).

IV.- A L E M A N I A

"El Derecho Alemán. Ninguna legislación europea alcanzó la precisión del Derecho Alemán de la República de Weimar; por esta razón y aun cuando no ejerció influencia en nuestro Derecho puede ser interesante conocerla. El Derecho Alemán se fundó expresamente en la diferencia entre conflictos jurídicos y conflictos económicos. Para resolver los conflictos se crearon dos organismos: LA JURISDICCION DEL TRABAJO (ARBEITSGERICHTBAR KEIT) para los conflictos jurídicos individuales y colectivos los Comités de Conciliación (SCHLICHTUNG SAUSSCHUSSE) para los conflictos jurídicos económicos. El sistema nacionalista dejó viva la jurisdicción de trabajo para los conflictos individuales; los conflictos colectivos no eran posibles en aquel régimen. a).- La terminación de la guerra, la jurisdicción del trabajo regresó a su antigua función en tanto una Ley de 20 de agosto de 1946 (KONTROLLRATSGESETZ) introdujo un nuevo sistema, si bien parece ser provisional, para la Conciliación de los conflictos colectivos.

A).- La Jurisdicción del Trabajo. Los autores-

alemanes acostumbran señalar como antecedente lejano de la jurisdicción del trabajo, a la facultad que, desde el Siglo XVIII, se concedió a las corporaciones para juzgar, no solamente de los problemas corporativos, sino también de las diferencias entre los maestros y los compañeros.

"a).- Antecedentes históricos. La doctrina admite que la moderna jurisdicción del trabajo proviene del Derecho Francés: Los Consejos de Prudentes fueron introducidos por Napoleón en las Provincias del Rhin anexadas a Francia; se estableció el primero en Aquisgram, en 1808, y poco después otro en Colonia. El Rey de Prusia los conservó con el nombre de Juzgados de Fábrica y en 1846 se extendieron a todo el reino, como Juzgados Industriales. En la misma época, las leyes del trabajo de Prusia de 1845 y 1849 concedieron a los municipios la facultad de organizar Juzgados Mixtos Paritarios para resolver los conflictos de trabajo; conociendo los conflictos individuales, pero intervinieron muchas veces para evitar conflictos colectivos.

"Con el tiempo se dejó sentir la necesidad de una legislación más completa; A consecuencia de la gran huelga minera de 1890, se promulgó el 21 de julio, la Ley sobre la jurisdicción del trabajo en la industria. Poco después, 6 de julio de 1904, se expidió la Ley sobre la jurisdicción del trabajo en el comercio. Constitución, estos Juzgados, la primera instancia en el proceso y se integraban con un repre

sentante del Municipio, uno de los patronos y otro de los trabajadores. Además de la función jurisdiccional, los facultaron las leyes para intervenir como organismos de Conciliación en los conflictos Colectivos: pero esta facultad desapareció a la terminación de la primera Guerra Mundial, al crearse los Comités de Conciliación. Finalmente el primero de Julio de 1927 se promulgó la Ley sobre la Jurisdicción del trabajo, vigente todavía en el régimen Nacional-Socialista.

"b).- La Ley de primero de Julio de 1927. La Jurisdicción del trabajo seguía las líneas generales de la Jurisdicción Civil con la diferencia de que en las tres instancias. Se integraba el Tribunal con un Juez y un representante de cada una de las clases sociales: El primer peldaño estaba formado por los Juzgados del Trabajo; la segunda instancia estaba formada o constituida por los Juzgados locales de trabajo, especie de Tribunal de Apelación; la tercera instancia era el Juzgado del trabajo del Estado, que era una Sala del Supremo Tribunal de Alemania y se integraba con cinco miembros, tres Jueces del Supremo Tribunal, un representante de los trabajadores y otro de los patronos.

"B).- LOS ORGANISMOS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La evolución de estos organismos es muy lenta, pues hasta el año 1890 quedó abandonada la cuestión de los Contratos Colectivos.

"a).- ANTECEDENTES HISTORICOS. Dijimos líneas-

arriba que las leyes de 1890 y 1904 autorizaron a los Juzgados industriales y comerciales para intervenir como Comités de Conciliación en los conflictos Colectivos. Durante la Primera Guerra Mundial se dictaron algunas medidas de emergencia, pero la legislación de la República se consignó en la Ley de 23 de diciembre de 1918 sobre el Contrato Colectivo. Previamente la Ley la creación de Comités de Conciliación para los conflictos Colectivos económicos: se integraban con representantes de los trabajadores y de los patronos, sin que fuera precisa la presencia de representantes del Estado; su competencia se fijó en razón del territorio y de la naturaleza de las industrias; podían los Comités intervenir de oficio o a petición de cualquiera de los interesados; el procedimiento era muy breve, pero el Laudo sólo adquiría fuerza obligatoria por la aceptación de las dos partes.

"b).- La Ley de 30 de octubre de 1923, fue la última legislación de la República y organizó dos sistemas, el convencional, abandonado a los Contratos Colectivos y el Legal, que constaba de tres autoridades, los Comités de Conciliación, los Conciliadores Oficiales y el Ministro del Trabajo.

"Los Comités de Conciliación se integraban con un representante del Estado, dos de los trabajadores y dos de los patronos y tenían competencia por regiones económicas. Cada tres años debían enviar las organizaciones de trabajadores y patronos una lista con los nombres de sus respectivos representantes, -

seleccionados entre las personas dedicadas a la profesión de que se tratara, los miembros de los Comités no estaban permanentemente en funciones, pues se elegían de las listas para cada conflicto; era una especie de empleo honorífico gratuito. Al estallar un conflicto, intervenía el representante del Estado en un procedimiento previo para buscar un arreglo y de no lograrlo, procedía a integrar el Comité. Los Comités gozaban de amplísimas facultades para examinar los motivos del conflicto y la manera de solucionarlo. El Laudo que dictaran, sin embargo no era obligatorio a menos de ser expresamente aceptado.

"Los conciliadores eran una institución propia del Derecho Alemán: Eran funcionarios nombrados directamente por el Estado, y tenían autorización plena para avocarse al conocimiento de cualquier conflicto, sea que aún no conociera de él el Comité de Conciliación que estuviera en trámite o que no se hubiera aceptado el Laudo. Podía, pues excluir del conocimiento de los conflictos o los Comités. El procedimiento era análogo al que debían seguir los Comités: El Conciliador debía procurar un arreglo amistoso y si no lo conseguía integraba una Cámara compuesta con él y otras cuatro personas libremente elegidas. El Laudo de la Cámara, sin embargo tampoco era obligatorio. El Ministro de Trabajo era el Jefe de los Comités de Conciliación y de los Conciliadores y podía, en cualquier momento designar un Conciliador-Especial o intervenir directamente en un conflicto, pero su opinión, tampoco era obligatoria. La función

más importante del Ministro de Trabajo se refería a los Contratos Ley, institución que nos es conocida; esta misma institución es la que llevó a Pau Pie a sostener que Alemania había consignado el Arbitraje obligatorio, pero lo cierto es que esta actividad no tendía a la solución de un conflicto sino a la extensión de un Contrato Colectivo.

"El Derecho Nuevo. La nueva legislación se caracteriza por su intento de dejar a los Contratos Colectivos de Trabajo el cuidado de reglamentar un sistema particular de conciliación y Arbitraje. Únicamente cuando falta ese sistema intervienen los organismos oficiales.

"La Ley de 1946 creó dos instituciones: Los Conciliadores y los Organismos de Conciliación y Arbitraje. Los primeros son funcionarios públicos designados por las Autoridades locales, su función es netamente conciliatoria; pueden intervenir de oficio o a petición de parte, pero constituyen una instancia previa y necesaria a la de los organismos de Conciliación y Arbitraje se componen de un Presidente, designado por la autoridad local del trabajo. El procedimiento puede únicamente abrirse cuando las dos partes interesadas están de acuerdo.

"La competencia de estos organismos es más amplia de la que correspondía conforme al Derecho de Weimar, pues según sabemos el contenido del elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo se amplió en la legislación vigente; en la actualidad di-

cho contenido comprende las normas para la regulación de las condiciones de trabajo y las reglas relativas a los problemas de la Empresa y de su constitución jurídica.

"Las decisiones adoptadas por los Organismos de Conciliación y Arbitraje son obligatorios en los casos siguientes: Cuando las partes se han sometido expresamente al Arbitraje o aceptan el Laudo dictado y cuando, de conformidad con las disposiciones vigentes en la negociación, corresponde a estos Organismos decidir sobre las cuestiones que afecten a las reglas relativas a los problemas de la Empresa y a su constitución jurídica..." (4).

V.- AUSTRALIA Y NUEVA ZELANDIA.

"El Derecho Australiano y Neozelandés. Son los primeros Estados que crearon el Arbitraje obligatorio para los conflictos Colectivos económicos y sirvieron de modelo a la legislación del trabajo de Yucatán.

"A).- La legislación de Australia. Las instituciones de Australia son Federales y Locales. La Constitución Federal de 1900 dio competencia al Parlamento para legislar sobre Conciliación y Arbitraje cuando los conflictos de trabajo abarcaran dos o más estados. En el año 1904 se promulgó la Ley (Commonwealth Conciliation and Arbitration Act) la que ha sido objeto de diversas modificaciones hasta 1930. Preve la Ley de formación de tres organismos, el Tribu-

nal de Conciliación y Arbitraje, los Comisarios Conciliadores y las Comisiones de Conciliación.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje se integra, exclusivamente, con Jueces, un Presidente - miembro de la Corte Suprema de Justicia y dos o cuatro Jueces designados por el Ejecutivo. Son funcionarios inamoviles y sus decisiones resultan inapelables. El Tribunal tiene por misión prevenir o resolver los conflictos de trabajo que afecten a dos o más Estados. El arbitraje es obligatorio en un doble sentido: La Ley prohíbe la huelga y el Lock-Out, de manera que trabajadores y patronos están obligados a acudir al Tribunal, pero puede también actuar de oficio cuando juzgue que lo demanda el interés Público. Según la Ley de 1904 podía el Tribunal declarar obligatorio un Laudo para toda una rama de la Industria, pero y según la oficina Internacional del Trabajo, una sentencia de la Corte Suprema de Justicia del año 1911 decidió que esta disposición excedía - los Poderes del Parlamento; el Tribunal, en vista de este fallo, puede únicamente condenar a las partes - que hubieren litigado.

Los comisarios Conciliadores son en número de tres. Su función es la misma del Tribunal pero solamente intervienen cuando el propio Tribunal les encarga el estudio y decisión de algún Conflicto.

Las Comisiones de Conciliación se componen de un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos y están presididas por un Comi

sario Conciliador. Conocían de los conflictos en vía de Conciliación y eran organismos de estudio y prevención de las controversias, si bien constituían una instancia voluntaria.

"b).- Los sistemas locales. Las Leyes de los Estados son semejantes entre sí con el sistema Federal, al que han precedido. Así, a ejemplo, la Legislación de QUEENS LAND tenía instituidos los mismos organismos que mencionamos en el párrafo anterior.

"La legislación de Nueva Zelandia. La Ley sobre la Conciliación y el Arbitraje (Industrial Conciliación and Arbitration Act) procede del año 1894 y tuvo su origen en las grandes huelgas de aquella época. Comprendía la Ley dos partes: En la primera autorizó la formación de Sindicatos y Federaciones Industriales y en la segunda creó los Consejos de Conciliación por Distritos Industriales y el Tribunal de Arbitraje.

Los Sindicatos de trabajadores y patronos deben intentar la celebración de convenios Colectivos, y si no lo consiguen, deben acudir a los Consejos de Conciliación. Estos se integran con un representante del gobierno y un número igual de trabajadores y patronos. Su función es de mera Conciliación y si no logran un entendimiento entre las partes, pasan el expediente al Tribunal de un Magistrado del Supremo-Tribunal del Estado y dos Jueces designados por el Gobernador, a propuesta de las respectivas Federaciones de trabajadores y patronos.

"La exposición anterior prueba que, en el año-1917, no existe en Europa un sistema bien definido.- Las únicas instituciones que tienen perfiles propios son los Consejos de Prudentes de Francia y Bélgica y la jurisdicción alemana para la industria y el comercio. A la terminación de la primera Guerra Mundial,- las legislaciones de Europa distinguieron con precisión los conflictos individuales y colectivos y crearon organismos distintos para la solución de unos y otros; hubiéramos podido multiplicar los ejemplos -tal caso de Italia- pero esta evolución resulta evidente con sólo leer cualquier manual. Los Estados de la América Latina se orientaron también a la creación de estos distintos organismos, así, a ejemplo,- Chile, que posee una de las Leyes mejor acabadas. El único punto dudoso para la legislación Europea era -saber si los conflictos colectivos serían de la competencia de la jurisdicción del trabajo o de los Organismos de Conciliación y Arbitraje; la mayoría de las Leyes se inclinaron por los segundos, pero Alemania los sujetó a su Jurisdicción del Trabajo. Otra enseñanza importante de nuestra exposición es que la Jurisdicción del trabajo se integra en Francia, Bélgica y Alemania, con representantes del Estado, de los trabajadores y de los patronos, por lo que, desde este ángulo, no es tan distinta de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje..." (5).

Como es de verse, por lo expuesto anteriormente, los conflictos individuales de trabajo, que tuvieron lugar a partir de los primeros años del siglo

XIX, en los Pueblos de Europa fueron resueltos siempre por Tribunales Judiciales, o del Fuero Común y las diferencias que había entre algunos Países respecto a sus Tribunales, como Francia y Bélgica es el de los Consejos de los Prudentes y Alemania en los Tribunales Industriales y Comerciales, crearon una jurisdicción del trabajo diferente de la Jurisdicción Civil pero era, como esta última, un Tribunal Judicial. En los años de 1850 empezaron a crearse en Europa organismos para la Conciliación y el Arbitraje de los conflictos colectivos; y en los finales del Siglo se legisló en los Países de Australia y Nueva Zelanda por medio de la cual se implantó el Arbitraje obligatorio para los conflictos Colectivos, en tanto, que en Europa era el Arbitraje facultativo. Los únicos organismos que podían conocer de todos los conflictos eran los de Inglaterra y Alemania.

C A P I T U L O I
B I B L I O G R A F I A

- 1.- De la Cueva, Mario.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, Tomo-II, Décima Edición.- Páginas 892-895.
- 2.- Ibídem.- Páginas 895-896.
- 3.- Ibídem.- Páginas 896-898.
- 4.- Ibídem.- Páginas 898-900.
- 5.- Ibídem.- Páginas 900-901.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL EN LA
REPUBLICA MEXICANA, HASTA LA REVOLUCION DE 1910.

- I.- EPOCA AZTECA.
- II.- EPOCA COLONIAL.
- III.- MEXICO INDEPENDIENTE.

I.- EPOCA AZTECA.

El grueso de la población azteca, se dedicaba a la agricultura, ya que era su actividad fundamental para satisfacer sus necesidades, puesto que los Aztecas no tenían un jefe de familia que no fuera agricultor, además había también artesanos que practicaban un oficio, no existiendo actividades en las que hubiera la explotación del hombre por el hombre, y como lo apunta el Maestro J. Jesús Castorena, cuando dice "Que los artesanos producían para vender sus productos en el mercado de Tlatelolco o para ejecutar las obras que les eran encomendadas.

"Los artesanos de un mismo oficio formaban una asociación semejante a la corporación, vivían en un barrio, tenían un Dios, el del oficio, al que celebraban, hacían fiestas en común, enseñaban a sus hijos la profesión, hechos y prácticas que hacen pensar a la mayoría de los historiadores que los artesanos aztecas lograron integrar un régimen corporativo..." (6).

Por lo que se afirma que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades a través de su trabajo personal, como era el de cultivar la tierra, o bien ejercitar alguna profesión u oficio y vendiendo sus propios artículos que fabricaba e incluso los cambiaba por otros productos que se fabricaban en otros lugares del Valle de México.

II.- EPOCA COLONIAL.

En la época de la colonia los Reyes Católicos-

de España tuvieron a bien de crear una serie de leyes para proteger y librar a los indios de la ambición de los conquistadores.

La legislación más importante de esa época colonial y que tanto hicieron por elevar el nivel de los aborígenes se encuentran las llamadas Leyes de Indias que contienen disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de tiendas de raya, etc. y que por desgracia no fueron puestas en práctica por los Virreyes que tenían a su cargo la administración de la Nueva España, ya que estos últimos se dedicaron a la explotación de los nativos con el único fin de acumular riquezas personales para sí y para España, incluso negándoles a los nativos de la Nueva España la calidad de seres humanos.

III.- MEXICO INDEPENDIENTE.

Posteriormente al grito de independencia que dio el cura Miguel Hidalgo y Costilla en Dolores Hidalgo, Guanajuato, el 15 de septiembre de 1810 se dieron lugar a una serie de acontecimientos entre los que se destacan los siguientes.

Con el cura Miguel Hidalgo y Costilla cuando éste se encontraba en Guadalajara, Jalisco, emitió un Decreto por medio del cual abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y don José María Morelos y Pavón, otro de los insurgentes de la Guerra de Independencia, presentó las bases de una Constitución al Congreso de Apatzín

gán sobre el reparto de tierras y de trabajo.

Una vez que se consumió la independencia de México se creyó que se dictarían leyes constitucionales en las que el Estado Mexicano, consignaría derechos en favor de los individuos, y entre esos derechos estarían los que protegerían a la clase trabajadora, sin embargo por la forma en que se consumió la independencia del País, el movimiento se concretó a una desvinculación de España, conservándose las condiciones sociales que prevalecían. Y al respecto, el Maestro J. Jesús Cástorena dice lo siguiente:

"Leyes de Indias. Las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la independencia, se tenía la idea de que la independencia del País obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México, el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo tener esa consecuencia. Por lo tanto, persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud.

"Desde entonces no ha habido en México ni deseo ni intención de afrontar los graves problemas de población que confronta el País. Nuestro problema indígena que es una realidad cuya existencia no se puede negar, pese a las opiniones de los indigenistas, ya que no es posible la ocultación de las grandes masas de esa población en los Estados de Oaxaca, Chiapas, Yucatán, México, Hidalgo, Sonora, Chihuahua, Tlaxcala, para no hablar de otros; nuestro problema indígena, repetimos se encuentra todavía sin plantea

miento, sin proyección, sin atención de ninguna especie por parte del Estado. La tradición de las leyes de Indias la tenemos sepultada y estamos en espera de una política de población..." (7).

"La exposición de motivos del Código Civil de 1870, cuando se refiere al servicio doméstico, expresa lo siguiente:

"Este contrato que forma el Capítulo Tercero del Título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama, comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato. Porque en ambos Contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos Contratos el mandatario, proporcionalmente adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la amplitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras de arrendamiento, sino que, considerándolos como cualquier otro pacto, le colocó después del mandato, por

los muchos puntos de semejanza que con él tiene.

"El Código bajo el Título de Contrato de obra, reglamenta los siguientes Contratos:

- "I.- Servicio Doméstico.
- "II.- Servicio por jornal.
- "III.- Contrato de obras a destajo o precio al zado.
- "IV.- De los porteadores y alquiladores.
- "V.- Contrato de aprendizaje y
- "VI.- Contrato de hospedaje..." (8).

Desde principios del año de 1906, comenzó la - agitación obrera, en la República Mexicana precisa- - mente en Cananea Sonora, había descontento entre - los trabajadores de la Empresa Norteamericana que ex plotaba las minas de Cobre: THE CANANEA CONSOLIDATED COPPER COMPANY, tanto por los bajos salarios como - por los malos tratos que recibían del personal nor- - teamericano, en particular de los capataces, que tra taban a los trabajadores mexicanos en forma inhumana y grosera. Lo que fue determinando que en un momento dado la situación fuera más difícil en las relacio- - nes obrero-patronales. Al fin la lucha comienza a - partir del 1º de Junio de 1906. Los dos principales- - dirigentes del movimiento obrero en Cananea Sonora, - fueron los trabajadores MANUEL M. DIEGUEZ y ESTEBAN- - B. CALDERON.

Al día siguiente de iniciada la huelga, los o- - breros presentaron a la empresa un pliego de peticio- - nes que el Abogado de la misma calificó de absurdas.

Las peticiones que hacían los trabajadores a la Empresa eran las siguientes.

Memorándum.

1.- Queda el Pueblo obrero declarado en Huelga.

2.- El Pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes.

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

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

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocupara el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Por lo que es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros de Cananea Sonora los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro y de su familia; estos fueron los primeros mártires de Noble cruzada, héroes anónimos, precursores de la Revolución Social Mexicana que había de transformar la fisonomía de la Nación.

El 1° de junio por la tarde se organizó una or

denada manifestación de tres mil trabajadores de la Empresa minera, desfilaron por las calles de la población hasta la maderería propiedad de la Cananea - Copper, para invitar a otros trabajadores a que se unieran al movimiento, lo cual provocó el enojo de los hermanos METEALF, los que arrojaron agua con mangueras de presión a los trabajadores, lo que enardeció a los manifestantes y arrojaron piedras como contestación al agua que se les estaba arrojando. En seguida los hermanos Metealf dispararon un arma de fuego sobre los trabajadores, matando uno de ellos. La lucha comenzó. Los hermanos Metealf y diez trabajadores mexicanos murieron en el primer encuentro. La lucha se reanudó en más de una ocasión durante ese día y el siguiente, movimiento que dejó un saldo trágico pues en ella murieron muchos mexicanos, sucias y tristes amanecieron las calles de Cananea el día dos de junio de 1906; por dondequiera había regados papeles, basura, piedras, etc. pero también manchas de sangre, de sangre proletaria derramada casi impunemente en su propio suelo mexicano por filibusteros del capitalismo extranjero, ya que Mr. William Cornell Greene, había traído gente civil y militar de los Estados Unidos de Norteamérica a Cananea los cuales los armó para que mataran a trabajadores mexicanos, ya que su único delito fue hacer valer sus derechos como obreros.

Este movimiento lo perdieron los obreros. La amenaza del jefe de las armas, General Luis E. Torres, era el de enviar a los huelguistas a pelear en

contra de la Tribu Yaqui, por una parte, y por la otra el hambre, los obligaron a regresar al trabajo.- Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y José Ma. Ibarra fueron aprehendidos y sentenciados a sufrir 15 años de prisión en el Castillo de San Juan de Ulúa, la espantosa y subhumana cárcel donde el porfirismo arrojaba a sus víctimas. Así, a sangre y fuego, con mano de hierro, se creyó que podían contenerse las legítimas aspiraciones de la masa trabajadora.. Se ignoraba que causa que tiene mártires es causa que triunfa; lo más vergonzoso de este movimiento es el de que Don Porfirio Díaz, entonces Presidente de la República Mexicana y también el Gobernador del Estado de Sonora Rafael Izabal le brindaron todo su apoyo a la empresa extranjera que explotaba y mató obreros. Aunque después de la huelga de 1906, los verdugos quedaron impunes y las víctimas resignadas y burladas, mientras sus defensores purgaban en la amargura de la prisión, sus ansias de libertad y anhelos de defender a sus hermanos proletarios quedaba ahí, sino todo lo contrario, pues la semilla de libertad había sido sembrada, sólo faltaba esperar para que germinara y sus anhelos de libertad lo encontramos en la historia de México.

Siete meses después de los sucesos de Cananea-Sonora, se registra en el Estado de Veracruz otro acontecimiento sangrientos y de más serias consecuencias.

A mediados de 1906 se organizó en Río Blanco -

Veracruz, el círculo de obreros libres. Bien pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro Director. El órgano periodístico Revolución Social sostenía ideas inspiradas en los principios del programa del Partido Liberal de los Flores Magón, principios radicales y de abierta y decidida oposición al régimen del General Díaz. Las opiniones Revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas. El Centro Industrial de Puebla asociación patronal expidió un reglamento prohibiendo que los trabajadores se organizaran, so pena de expulsión. Las protestas no se hicieron esperar y el descontento cundió entre los obreros. Hubo paros y huelgas en varias partes. Se ponía en peligro la tranquilidad del País, la paz de esclavos que había perdurado durante tantos años. Intervino el Gobierno del centro y obreros y patronos ofrecieron someterse al Laudo que habría de pronunciar el Presidente de la República.

El Laudo se dio a conocer el 5 de enero de 1907 en un Teatro de la Ciudad de Orizaba a los trabajadores de las fábricas vecinas. El Laudo era en términos generales contrario a los intereses de los trabajadores. Don Porfirio Díaz lógicamente afirmaba una vez más su posición al lado del capital. Estalló ruidosa la inconformidad y se resolvió no obedecer las Órdenes Presidenciales. El Artículo 1º del Laudo decía: El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas-

las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas, de manera que los hilanderos y tejedores quedaban así en manos de los patronos, y quedaba en vigor el reglamento que prohibía toda organización obrera y que precisamente, había provocado la agitación.

El día 7 de enero de 1907, en Río Blanco Veracruz, los obreros no entraron a la fábrica. Se presentaron frente a las puertas para impedir que alguno entrara. Los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con un grupo de obreros, menudearon las injurias y sonó un tiro, un obrero cayó muerto. Alguno de los dependientes había disparado su pistola. La muchedumbre se arrojó sobre la tienda y después de saquearla, la incendió.

La muchedumbre indignada y rabiosa, formada por hombres y mujeres, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamás volverían a sus jacales. Una fracción del 12º regimiento se había apostado en la curva de Nogales y al parecer la multitud no se había dado cuenta, los soldados dispararon sus armas una y muchas veces, cumplían órdenes de su Jefe el General Rosalío Martínez. No hubo aviso previo de intimidación. El saldo: docientas víctimas entre muer

tos y heridos, no fue eso todo, Durante el resto de ese día y parte de la noche los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue encarnizada, innecesaria y brutal.

A la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya en Río Blanco, fueron fusilados RAFAEL MORENO y MANUEL JUAREZ, Presidente y Secretario del gran círculo de obreros libres. A otros dirigentes menores se les deportó al lejano e insalubre Territorio de Quintana Roo, condenados a trabajos forzados. Una vez más las peticiones que hicieron los obreros recibieron como respuesta las balas y cárcel, una vez más se humilló al pueblo y por sus Autoridades, lo que significa que los caminos de la razón y el entendimiento de los que gobernaban a México estaban cerrados, no quedaba otra vía que tomar las armas para hacerles entender a los gobernantes como a los capitalistas de entonces que la razón le asistía al Pueblo, y es así como estalla el movimiento revolucionario en el año de 1910, la que fue completamente sangrienta.

C A P I T U L O I I
B I B L I O G R A F I A

- 6.- CASTORENA J. JESUS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO, Mé
xico 1971, Quinta edición, pág. 36.
- 7.- Ibidem.- Pág. 41.
- 8.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- EL ARTICULO 123.- MEXICO,
1943 Págs. 53 - 54.

CAPITULO TERCERO

NACIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

I.- LA REVOLUCION MEXICANA.

II.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 - 1917.

III.-EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 DE LA CARTA
MAGNA.

IV.- CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

I.- LA REVOLUCION MEXICANA.

El movimiento de la Revolución Mexicana comenzó a partir del 20 de Noviembre de 1910, la que posteriormente triunfa con la caída del Dictador Porfirio Díaz. Durante el movimiento armado van creando leyes de trabajo los revolucionarios, en los Estados que tienen bajo su control militar y de acuerdo a las necesidades de esos lugares. Es preciso señalar que antes de la Revolución Mexicana, las primeras Leyes del trabajo que hubo en México; son la de Riesgos Profesionales de José Vicente Villada, del año de 1904, del Estado de México, y otra que fue del año 1906 de Bernardo Reyes de Nuevo León.

La primera reguló lo siguiente: 1).- La presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entre tanto no se probara que había tenido otro origen; sentó las bases de la teoría del riesgo profesional. 2).- Las Indemnizaciones consistían en dos media paga durante tres meses. 3).- En caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos de sepelio. 4).- La Ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales. 5).- Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La Ley de Bernardo Reyes adopta la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave-

de la víctima. Durante la incapacidad temporal debía pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente, el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la Indemnización consistía en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador. Hecha esta aclaración, sigo exponiendo, que una vez que la Revolución Mexicana, sube al Poder Don Francisco I. Madero, como Presidente de la República mexicana. El Presidente Madero, creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, el que tuvo una labor muy meritoria pues resolvió una serie de Conflictos laborales.

Antes de la Constitución de 1917, hubo una gran cantidad de Estados de la República Mexicana, que legislaron en materia laboral como son: El Estado de Coahuila en 1912, Veracruz en 1914, y en 1915 Yucatán; Hidalgo y Zacatecas en 1916 y en este año por segunda vez Coahuila, todos estos Estados legislaron tanto sustancial como procesalmente leyes laborales en la lucha y la paz.

También expidieron Leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos del trabajo, los gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República, controlados por los carrancistas. Todas estas leyes sirvieron de fuente original de la legislación procesal laboral del Artí-

culo 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

II.- EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

El primer Jefe del ejército Constitucionalista y encargado del Poder ejecutivo de la Unión, Don Venustiano Carranza y para sorpresa de la Nación, convocó a un Congreso Constituyente por medio de dos decretos fechados el 14 y el 19 de Septiembre de 1916. El Congreso debía reunirse para Reformar la Constitución de 1857 e iniciar sus labores el día 1° de diciembre de 1916. Las elecciones de Diputados se efectuaron el 22 de Octubre, y el 20 de noviembre tuvo lugar en el Teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro la primera reunión de los presuntos Diputados. En una de las Sesiones fue electo Presidente del Congreso Constituyente el Licenciado Manuel Rojas.

Y así de conformidad con las convocatorias el día 1° de diciembre de 1916, comienza sus labores el Congreso Constituyente en el que el Lic. Manuel Rojas declaró: El Congreso Constituyente abre hoy, día 1° de diciembre de 1916, su único período de sesiones y después el señor Carranza empezó a leer su informe que fue escuchado con sumo interés y en el que planteó la necesidad de Reformar la Constitución de 1857; de las causas en que fundaba esas reformas y los Artículos que consideró deberían de ser modificados, dejando en manos del Presidente del Congreso el proyecto de Reformas y que sometía al estudio y consideración del Congreso.

El proyecto de Don Venustiano Carranza conte--

nía cambios más o menos substanciales, sin embargo - esos cambios resultaron demasiado tibios para una - gran parte del Congreso Constituyente que era la ala izquierda. Como el Artículo 5° de la Constitución de 1857 se le adicionaba únicamente lo siguiente: El - Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servi- cio convenido por un período que no exceda de un a- ño y no podrá extenderse en ningún caso, a la renun- cia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los Dere- chos políticos y civiles.

Y en otro Artículo que era el Artículo 73 frac- ción X de la Constitución de 1857: decía, el Congre- so tiene facultades para legislar en toda la Repúbl- ca sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

La discusión del Artículo 5° de la Constitu- ción de 1857, dio origen al nacimiento del Artículo- 123 de nuestra Carta Magna, después de una serie de- polémicas dentro del Congreso Constituyente en donde había Diputados que defendieron con pasión a la cla- se obrera, ya que muchos Diputados eran obreros, sa- bían y conocían los sufrimientos de la clase trabaja- dora por haberlo sentido en carne propia e incluso - unos de los muchos Diputados que estuvieron en los - debates del Congreso Constituyente, al defender su - postura en defensa del trabajador expusieron sus ar- gumentos, como lo hizo el Diputado HERIBERTO JARA, - al decir lo siguiente "pues bien los Jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en mate--

ria de legislación, probablemente encuentran hasta -
ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en
una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo
se va a señalar allí que el individuo no debe traba-
jar más que ocho horas al día? Eso según ellos, es -
imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamen-
tación de las Leyes; pero, precisamente, señores esa
tendencia, esta teoría ¿qué es lo que ha hecho? que
nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan-
buena, haya resultado, como la llamaban los señores-
Científicos, un traje de luces para el Pueblo mexica-
no", porque faltó esa reglamentación, porque jamás -
se hizo. Se dejaron consignados los principios gene-
rales, y allí concluyó todo. Después ¿quién se encar-
ga de reglamentar? todos los gobiernos tienden a con-
solidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a
los innovadores que vengan a hacer tal o cual refor-
ma. De allí ha venido que, no obstante la libertad -
que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Mag-
na, haya sido tan restringida; de allí ha venido que
los hermosos Capítulos que contiene la referida Car-
ta Magna, queden nada más como reliquias históricas-
allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas -
no es sencillamente un aditamento para significar -
que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas,
es para garantizar la libertad de los individuos, es
precisamente para garantizar su vida, es para garan-
tizar sus energías porque hasta ahora los obreros me-
xicanos no han sido más que carne de explotación. De-
jémosle en libertad para que trabaje así ampliamente,

dejémosle en libertad para que trabaje en la forma - que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquéllos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante 12, 14 ó 16 horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia.- De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia, señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos..." (9).

Como es de apreciarse el Diputado Heriberto - Jara expuso con claridad y precisión su pensamiento, para que la clase trabajadora tuviera un mínimo de - Derechos consagrados en la Constitución Política Mexicana.

Otro de los Diputados que defendió con gran ardor a la clase obrera fue HECTOR VICTORIA, quien dijo, "ahora bien; es verdaderamente sensible que al - traerse a discusión un proyecto de reformas que se - dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estre- llas sobre las cabezas de los proletarios; ¡Allá a - lo lejos!

"Vengo a manifestar mi inconformidad con el Artículo 5° en la forma que lo presenta la Comisión, - así como el proyecto del Ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dos Dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece. Digo esto, señores, porque lo creo así, repito soy obrero, que he crecido en los talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta Tribuna por los fueros de mi clase.

"Por consiguiente, lo único que cabe en el Artículo 5°, es señalar las bases fundamentales sobre las que debe legislar y en consecuencia, no creo que la Comisión deba limitarse, por lo tanto, a decirnos que el convenio de trabajo ha de durar un año, cuando pasa por alto cuestiones tan capitales, como las de higiene de minas, fábricas, y talleres. Alguien dirá que esto es reglamentario; sí señores puede ser muy bien; pero como el Diputado Jara acertadamente, - los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor perdida que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, los Jurisconsultos.

"El artículo 5° a discusión en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otros, - las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación, de Arbitraje, prohibición del -

trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones etc....." (10).

El Diputado HECTOR VICTORIA, le dio las bases al Congreso sobre las que debería de legislarse en materia laboral, las que posteriormente quedarían plasmadas en la Constitución vigente y precisamente en el Artículo 123, de dicha Carta Magna, otro de los Diputados que lucharon incansablemente en el seno del Congreso por una legislación Social, protectora lo fue DIONISIO ZAVALA, quien manifestó lo siguiente: "yo diría, señores Diputados, que abundo en mucho en lo que dijo el Diputado Jara y que no es necesario, pero veamos poco a poco la forma como los desheredados, los que han sido carne de cañón, han podido colaborar en esta Revolución. Desde 1910 a esta parte, los obreros, señores, son los que han hecho la Revolución, y de eso tengo la plena seguridad, y a quienes piensen lo contrario se los voy a probar con hechos; los señores generales ¿qué harían frente al enemigo con todo y esas águilas que ostentan, si no tenían soldados? ¿Acaso, señores todos esos hombres, todas esas legiones que ayer fueron a combatir contra los reaccionarios, no eran obreros? ¿Acaso, señores, cuando se inició la revolución de 1910, los primeros que se levantaron por allá en el Norte no fueron los campesinos?

"No, señores, es momento oportuno de que se haga Justicia a la clase trabajadora, de que se le dé lo que le corresponde, porque ha sido el principal -

elemento para el triunfo de esta revolución; es necesario que le impartamos Justicia a esa pobre clase - desheredada que también ha sabido sostener el crédito nacional..." (11).

El Diputado Froylan Manjarrez, planteó ante el Congreso Constituyente en defensa de la clase trabajadora en los siguientes términos "pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas - adiciones que se proponen; más todavía; yo no estaría conforme con el problema de los trabajadores, - tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en - que más fijemos nuestra atención, pasará así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe serlo, debemos dedicarle toda atención y si se quiere, no en un Artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna. Yo no opino como el señor Lizardi, respecto a que será - cuando se fijen las Leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no señores, ¿quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? Quién nos garantizará que en el nuevo Congreso por la evolución natural, por la marcha natural, el gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso general ha de expedir y ha de obrar de acuerdo - con nuestras ideas? No señores, a mí no me importa - que esta Constitución esté o no dentro de los moldes

que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos - su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala - en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas - las reformas que sean necesarias al trabajo; demos-- les los salarios que necesitan, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajado-- res y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores Diputados, precisamente porque son muchos - los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera no queremos que todo esté en el Artículo 5° es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito - en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios..." (12).

Estos son unos cuantos de los muchos Diputados que argumentaron y dieron las bases para incluir en la Constitución Política de la República Mexicana de 1917, para incluir en dicha Carta Magna un título sobre trabajo, con ello los Constituyentes mexicanos - lanzaron la idea del Derecho del Trabajo y el Dere--

cho Procesal del Trabajo que quedarían definidos posteriormente en la Constitución de la República Mexicana de 1917.

El Congreso Constituyente terminó sus funciones el 31 de Enero de 1917. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue promulgada el día 5 de febrero de 1917, y entró en vigor el día 1° de mayo del mismo año.

III.- EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 DE LA CARTA MAGNA DE 1917.

Después de los grandes debates que tuvieron lugar en el Congreso Constituyente en Querétaro, por los Diputados que apoyaron la idea de que había de establecerse en la Constitución, un mínimo de derechos consagrados a la clase trabajadora para su protección, en contra de las ideas de los jurisconsultos de esa época que consideraban que al establecer esas prestaciones en la Constitución, se salían de los moldes clásicos.

Los Constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la Constitución, sometida al estudio del Congreso sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo régimen Constitucional y con ello se hizo una aportación tanto a la teoría como a la Doctrina Clásica, respecto de cómo debe formularse una Constitución, pues se rompió con los moldes clásicos.

La revolución mexicana se consolidó jurídica-

mente en el Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de Querétaro, el 1° de diciembre de 1916 y terminó sus labores el 31 de enero de 1917, esta asamblea expidió la Constitución Política social en la que quedaron consagrados los ideales del movimiento revolucionario, iniciado en el año de 1910, con este hecho los Constituyentes mexicanos de 1916-1917, se adelantaron a todas las Constituciones del Mundo. Pues nuestra Constitución iba a ser la primera que incluyera garantías sociales. El origen del Artículo 123 se encuentra en el Dictamen y primera discusión del Artículo 5° que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, descanso hebdomadario, igualdad de salario, para trabajo igual, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucionalista era la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de la clase trabajadora del País, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales con los patronos, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventaja situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de toda la industria, el comercio, la minería y la agricultura.

Por lo que el Artículo 123 Constitucional des-

pués de varias reformas que ha sufrido desde la fecha en que fue promulgada la Constitución de 1917, - actualmente su contenido es el siguiente.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin - contravenir a las bases siguientes, deberá expedir - Leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán:

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

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

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno se - rá de siete horas. Quedan prohibidas: las labores in - salubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial pa - ra unos y otros; el trabajo en los establecimientos - comerciales, después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años;

"III. Queda prohibido la utilización del traba - jo de los menores de catorce años. Los mayores de es - ta edad y menores de dieciseis tendrán como jornada - máxima la de seis horas.

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá dis - frutar el operario de un día de descanso, cuando me - nos;

"V. Las mujeres, durante los tres meses ante - riores al parto, no desempeñarán trabajos físicos - que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de des - canso, debiendo percibir su salario íntegro y conser -

var 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 o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; las segundas se aplicarán en ramas determinadas de industria o del comercio o en profesiones, oficios trabajos especiales.

"Los salarios mínimos generales deberán ser su ficientes 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

de embargo, compensación o descuento.

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

"a). Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijarán el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

"b). La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiaciones para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, así mismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reiversión de capitales.

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

"d). La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación, durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

"e). Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Se--

cretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

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

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

"XI). Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidas en esta clase de trabajo.

"XII). En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las po--

blaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

"XIII). Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de docientos 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 juegos de azar;

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

"XV). El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y 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 derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

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

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

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

"XX). Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión-

de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno;

"XXI). Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII). El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o 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 salarios cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII). Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

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

"XXV). El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

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

"XXVII). Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato:

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

"b). Las que fijen un salario que no sea remu-

nerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

"g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o 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 considerará de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella com-

prenderá 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, huleira, 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 de 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 o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; asimismo a conflictos que afecten a dos o más 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 corresponda a los patrones en la forma y términos -

que fija la ley respectiva.

"B). Entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito 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 o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

"VII). La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos

tos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

"VIII). Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

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

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

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

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

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

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

"c). Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fijepara el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

"f). Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados;

"XII). Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en la Ley reglamentaria;

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

"XIII). Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así, como el perso

nal 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..." (13).

"La historia de la humanidad puede afirmarse - que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El Derecho del Trabajo nació bajo este signo.

"El auge del individualismo, el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre trabajadores y patronos, fueron tres causas que unidas condujeron a un régimen de injusticia, pues los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de los desposeídos condiciones de trabajo, cada día más arbitrarias.

"El trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laboraba jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones-económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte; en tanto que las mujeres y los niños entraron a engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin prestación alguna:

"La lucha obrera por dignificar el trabajo se iba a acentuar a lo largo del Siglo XIX. El clamor -

surgido en todos los Países originó diversos movimientos ideológicos que habían de proponer diferentes soluciones, en busca de una justicia que aquellas sociedades negaban a los desheredados.

"El individualismo es una postura filosófica propia del liberalismo en que se considera a cada hombre el objeto y el fin de las instituciones sociales, y a sus intereses particulares, superiores a los de los grupos. Es decir, establecen la superioridad del individuo sobre la colectividad. Expresión jurídica de esta tendencia son los catálogos de derechos humanos que empezaron a aparecer en el mundo desde fines del Siglo XVIII.

"El Derecho del trabajo apareció en Europa, precisamente como resultado de esa situación, en los últimos años del Siglo XIX, afirmando -contra el liberalismo todavía imperante- el principio de que es un derecho y un deber del Estado el intervenir en las relaciones entre obreros y patronos, y proteger a los primeros con leyes que les garanticen un mínimo de bienestar económico y espiritual.

"En México, durante la pasada centuria, no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las Leyes de Indias, las siete partidas y la no vísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

"La Constitución de 1857 Consagró la declaración de Derechos, que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. La filosofía que se impuso en la asamblea Constituyente de 1857 - fue la liberal, con su sentido individualista, y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al Poder Público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana. Sin embargo, dos voces se elevaron ya en el seno de aquel ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba: Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez, el célebre Nigromante, - quien manifestó con conceptos avanzadísimos para su época "el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, - sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Señores de la Comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo fruto de su trabajo..."

"Bajo el sistema liberal, que falsamente suponía iguales a poseedores y desposeídos, y por el incremento que alcanzó la industria en los últimos años del Siglo XIX, la situación de los asalariados - fue cada vez más injusta y así, la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo, en la primera década de este Siglo, a los hechos sangrientos de Cananea y Río Blanco.

"El 1° de Julio de 1906, el partido liberal, - que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto valiente y generoso programa en favor de una legislación del trabajo. En él están señalados los - derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el Derecho mexicano del trabajo es obra de la Revolución Constitucionalista, fue el grito de la libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes - en la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo.

"El 8 de Agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios, posteriormente el 15 de Septiembre de 1914, en san Luis Potosí; el 19 de Septiembre del propio año, en Tabasco, y en Jalisco el 7 de Octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales (salario mínimo, jornada de trabajo, trabajo de los menores, etc. etc.).

"El 19 de Octubre de 1914, el General Cándido-

Aguilar expidió la Ley del trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, y un año después apareció en esa misma entidad la primera Ley de asociaciones profesionales.

"En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una Ley de trabajo, que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

"Tales son los antecedentes legislativos y sociales del Artículo 123 de la Constitución de 1917.

"En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del Artículo 5°, tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros los Diputados Héctor Victoria, obrero yucateco, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez intervinieron, defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto Constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica imperante en el resto del mundo, las bases del derecho de los trabajadores. De Manjarrez son estas palabras: "A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias... a mí lo que me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores..." Alfonso Cravioto expresó: "el problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los surcos, así de los ga-

llardos obreros como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la Constitución" - por lo que " la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica", y el Diputado Fernández Martínez dijo, con palabras apasionadas: "...los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para llevar a su hogar un mendrugo, sin que ese mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una Ley y a cristalizar en esa ley todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano" y así merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración Constitucional de derechos sociales de la historia Universal.

"El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó, en 1938, el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y el 21 de Octubre de 1960 se adicionaba el Artículo 123 con el apartado "B" que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

"Conforme se menciona en el comentario al artículo 27, éste y el 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la revolución mexicana. El Artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe ser de quien la trabaja; en el Artículo 123 la directriz fundamental - consistente en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

"El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los Diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en todo el mundo.

"El artículo 123 vigente comprende dos partes. En la primera -A- se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patronos. La segunda -B- se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o los gobiernos del Distrito y Territorios Federales y los servidores públicos. La ley reglamentaria del inciso "A" es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del "B" la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

"Bajo el apartado "A" se hallan estatuidos fun

damentalmente los siguientes principios:

"La fracción 1a. fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias. Con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aun cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador. Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero-patronales regía la libre contratación y operaba la ley de la oferta y la demanda, circunstancia que conducía a una serie de reformas y abusos en perjuicio de los trabajadores. Hoy, los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir en que la jornada sea superior a ocho horas diarias. En la fracción II se prevee el caso del trabajo nocturno, y para él se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.

"Las fracciones II, III y V consagran principios protectores para la mujer y los menores de 16 años. A la mujer y a los menores se les prohíbe dedicarse a determinadas labores peligrosas para su salud. La Ley estima que el niño menor de catorce años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esta etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación. Trato especial se otorga a la mujer antes y después del parto, en bien suyo y de su hijo.

"La fracción IV fija que por cada seis días de labores, el obrero tiene derecho a disfrutar de uno de descanso.

"No sólo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un día, sino que, después de un determinado período de trabajo es preciso que el hombre abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente. Las razones de esta disposición se encuentran en la convivencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades (culturales, deportivas, familiares, etc.).

"Las fracciones VI, VII, VIII, X, y XI se refieren a los principios que rigen el salario. La Ley, además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega. El salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero - que puede recibir un hombre, para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende, además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato.

"La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, pues como con su esfuerzo aumenta el capital, justo es - que participe, en la proporción que la Ley establece, de las ganancias que el patrón obtenga.

"Las fracciones XII y XIII muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida: el hogar,

la educación de sus hijos, la salud, etc.

"El único patrimonio del obrero es su capacidad de laborar. Por eso a consecuencia del trabajo - sufre un riesgo, enfermedad o accidente - la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto de quien ve disminuida o suprimida su posibilidad de trabajar. Además el patrón no sólo debe compensar el daño sufrido, sino también evitarlo con medidas preventivas (fracciones XIV y XV.).

"La fracción XVI reconoce el Derecho de trabajadores y patronos para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Desde mediados del pasado siglo los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de sindicalizarse, pues aisladamente nada podían contra la enorme fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban las energías individuales y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo. A todo lo largo del siglo pasado y los primeros años del presente, hasta la aparición del Derecho del Trabajo, la desigualdad fue cada día más notoria, ya que mientras el patrón imponía las condiciones del contrato, el obrero carecía de derechos pero tenía una obligación: trabajar al máximo por un mínimo de salario.

"La asociación profesional (sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la Unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio

en dos factores de la producción: capital y trabajo.

"En México las luchas de los obreros textiles y de los mineros representaron una manifestación de esa realidad, y a principios de este siglo aparecieron las primeras organizaciones obreras como instrumento de combate.

"Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho al paro. Estos, sin embargo, no pueden ser derechos absolutos; la ley los reglamenta y sólo los reconoce si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que ella establece.

"El Derecho de Huelga, lo mismo que el de asociación profesional son conquistas relativamente recientes, dirigidas a obtener un trato más justo y humano, se ha logrado que el poder del patrón no sea arbitrario, ni omnipotente.

"El paro es el Derecho de los patronos a suspender las labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa, y económicamente necesaria.

"Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las Autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, obreros y patronos. Los Tribunales de Trabajo son distintos e independientes de los del orden común, se clasifican en locales y federales y reciben el nom--

bre de Juntas de Conciliación.

"El patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, según lo prefiera - éste, a reinstalarlo o a indemnizarlo (fracción XXII)

"Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias en favor de los trabajado--res son irrenunciables, es decir, aún cuando el tra--bajador, por necesidad o por ignorancia, expresara - su voluntad de no aceptar los que las leyes le conce--den, semejante actitud no tendría validez. Por eso - se afirma que el derecho del trabajo es proteccionis--ta, pues en efecto, cuida y vela por el trabajador,- para que reciba un pago justo y un trato humano - (fracción XXVII, inciso n) del artículo 123 Constitu--cional y artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

"Por Ley publicada el 19 de Enero de 1943, se reglamentó en México la fracción XXIX del Artículo - 123, creándose el Instituto Mexicano del Seguro So--cial. La seguridad social tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enferme--dad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo en, o para, su trabajo. Es uno de los esfuerzos más gene--rosos de nuestra época y de nuestra Revolución en fa--vor de los trabajadores de la Ciudad o del campo, a--salaridados y no asalariados, a quienes asegura con--tra esos perjuicios con atención médica; jubilacio--nes; pago de pensiones en caso de incapacidad, desem--pleo o muerte; capacitación profesional y otras pres--taciones sociales.

"El apartado "B" contiene una reglamentación - diversa, en algunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general, y rige para el servidor público. Así, por ejemplo, en nuestro País la seguridad social de esos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) y normada por una ley distinta a la del Seguro Social, la orgánica del mencionado instituto, y también para resolver conflictos entre el empleado público y el Estado, existe un Tribunal de Arbitraje; diferente de las Juntas establecidas para dirimir los surgidos entre patrones y obreros..." (14).

IV.- CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En el derecho procesal laboral, existen muchos conceptos que han sido dados por diversos autores, - que en su gran mayoría parten de los principios del Derecho Civil, que es de Derecho Público, y fundan su autonomía en la voluntad e igualdad de las partes ante la Ley, en el proceso, bilateralidad o paridad de las partes, e incluso le niegan autonomía al derecho procesal laboral.

Antes de exponer las múltiples definiciones - que hay sobre el derecho procesal laboral, por diferentes autores, expondré brevemente el significado de la palabra PROCESO.

Proceso proviene del Derecho Canónico y se deriva de *procedere*, que significa AVANZAR.

Las palabras proceso y procedimiento no tienen el mismo significado, ni son sinónimos, aunque a veces se utilicen como tales.

Proceso y procedimiento son, sin embargo, conceptos procesales íntimamente relacionados.

El proceso, ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz.

Procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense.

La tradición procesalista del Derecho Romano, consideró que el proceso era un contrato judicial, o bien que era una especie de cuasi-contrato, establecido entre el actor y el demandado ante el Juez competente que iba a conocer y resolver el negocio. Las partes al comparecer ante el Juez se decía que celebraban una especie de contrato o cuasi-contrato ya que la voluntad de dichas partes era tácita o expresa para que fuera el Juez el que conociera y resolviera el negocio dictando su sentencia final. En la actualidad esas ideas ya no tienen cabida, pues se considera que el Estado, al actuar jurisdiccionalmente lo hace investido de su propia potestad pública, y en función de su soberanía, en tanto que el contrato y el cuasicontrato son figuras de derecho privado;-

en los que es requisito de esencia la voluntad de los particulares, y el Estado para nada interviene consultando la voluntad de los particulares. El contrato y el cuasi-contrato son actos jurídicos que se encuentran fuera de la órbita del Estado como Entidad Pública y Soberana.

"Los conceptos de acción, jurisdicción y proceso, constituyen las cuestiones jurídicas fundamentales de toda la ciencia procesal de nuestros días. Las más variadas doctrinas, los más encontrados criterios se encuentran y chocan en los tribunales, en los libros y en las cátedras sobre las cuestiones enunciadas anteriormente. En efecto, mientras Calamandrei, afirma que el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción, Guasp, a su vez nos dice: "El proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello"; y Alfredo Rocco, a su vez, declara que el proceso es el conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento jurisdiccional". El signo de proceso es "avanzar", al decir de Menéndez Pidal, cuando declara: "La palabra proceso, viene del Derecho Canónico y se deriva de *procedere*, término equivalente a avanzar"; a este autor, lo refuta Guasp, cuando afirma: "No es cierto, como algunos pretenden, que en la idea de proceso esté implícita la idea de avance".

"En nuestra opinión, el proceso sí implica la idea de avanzar, desde el momento en que una de las características esenciales del proceso es su propio dinamismo, el movimiento manifestado por las diferentes fases procesales que van llevando a las partes a la sentencia..." (15).

DEFINICIONES QUE SE LE HAN DADO AL DERECHO PROCESAL LABORAL.

En el derecho procesal laboral, existen muchos conceptos para definirlo, por diversos autores, que en su gran mayoría parten de los principios del Derecho Civil, diciendo que pertenece al Derecho Público, fundando su criterio en la Voluntad e igualdad de los hombres ante la ley, en el proceso, bilateralidad de las partes, e incluso le niegan autonomía al Derecho Procesal Laboral, uno de esos autores lo es el maestro Rafael de Pina quien define al Derecho Procesal Laboral, en los siguientes términos: "el derecho procesal del trabajo, como manifestación del derecho positivo, es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo, como rama de la enciclopedia jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos..." (16).

Además este ilustre maestro afirma que el derecho procesal del trabajo sólo tiene autonomía académica, pues piensa que sólo existen dos manifestaciones autónomas del derecho procesal, que son la civil

y la penal y que las demás ramas procesales derivan de la civil, lo cual no es cierto porque el derecho procesal laboral, tiene una concepción diferente y una finalidad contraria a lo establecido por las normas del derecho procesal civil, toda vez que las normas procesales emanadas del Artículo 123 son originales, pues no tienen antecedentes del derecho procesal civil, porque las normas procesales del artículo 123, tienen otra misión y descansan en otra ideología que es precisamente la de tutelar, reivindicar y proteger a la clase obrera. Es por eso que considero que dicha definición no es aplicable al derecho procesal laboral, puesto que el derecho sustantivo y procesal nacieron simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917, y como lo afirma el Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro Nuevo de derecho procesal del trabajo, que el artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que los Constituyentes de Querétaro no adoptaron disposiciones del Código Civil de 1884 para elevarlos al rango de Derechos Sociales; porque una gran cantidad de los Constituyentes de 1916-1917 eran obreros, y habían sufrido en carne propia los dolores de la explotación por parte de los patronos, de ahí que no les iban a contar las tragedias que la clase obrera había sufrido y estaban sufriendo, es por esto que consagraron en el artículo 123 nuevos derechos sociales en su favor, para combatir la explotación y reivindicarlos, protegerlos, tutelarlos por medio de la asociación obrera y la huelga, obedeciendo los desig-

nios de la vida social que anima la gran masa proletaria a fin de suprimir el régimen de explotación - del hombre por el hombre.

El Maestro Armando Porras y López define al Derecho Procesal del Trabajo diciendo que "es aquella-rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista - jurídico y económico..." (17).

El Doctor en Derecho y Maestro Alberto Trueba-Urbina define al derecho procesal laboral así "que - es un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proce-so del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales..." (18).

"Luigi de Litala afirma, que el Derecho Proce-sal del Trabajo es la rama de la ciencia jurídica - que dicta las normas instrumentales para la actua- - ción del derecho del trabajo y que disciplina la ac-tividad del juez y de las partes en todo el procedi-miento concerniente a la materia del trabajo..." (19)

Hago notar una vez más que existen una gran - cantidad de conceptos por diversos autores que defi-nen al Derecho Procesal Laboral, pero que en su gran mayoría parten del principio de la teoría General - del Proceso burgués, negándole autonomía al Derecho-Procesal Laboral, siendo contrario con la ideología- que privó en el Congreso Constituyente de Querétaro-

de 1916-1917, en que se creó el Artículo 123 Constitucional para proteger a la clase trabajadora y no a la clase patronal, aun en las definiciones que he transcrito anteriormente se desprende de las mismas que no hay similitud, por lo que considero que la definición que más se apega a las ideas de los que crearon el Artículo 123 Constitucional y que además es sencilla y que reúne los elementos lógicos de toda definición es la del Maestro Alberto Trueba Urbina.

C A P I T U L O I I I
B I B L I O G R A F I A

- 9.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- EL NUEVO ARTICULO 123.- MEXICO, 1967, EDITORIAL PORRUA, S.A., Págs. 43-44, SEGUNDA EDICION.
- 10.- Ibídem.- Págs. 45-46.
- 11.- Ibídem.- Pág. 46.
- 12.- Ibídem.- Págs. 48-49.
- 13.- H. CONGRESO DE LA UNION.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITADA POR LA CAMARA DE DIPUTADOS.- XLVII, LEGISLATURA.- MEXICO, 1970.- Págs. 314-326.
- 14.- Ibídem.- Págs.- 326-327.
- 15.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- LIBRERIA DE MANUEL PORRUA, S.A., MEXICO.- 1971.- Págs. 189-190.
- 16.- DE PINA RAFAEL.- CURSO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDICIONES BOTAS.- MEXICO- 1952.- Pág. 8.
- 17.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- LIBRERIA DE MANUEL PORRUA, S.A., MEXICO.- 1971.- Pág. 19.
- 18.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO.- 1971.- Pág. 74.
- 19.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- LIBRERIA DE MANUEL PORRUA, S.A., MEXICO.- 1971.- Pág. 19.

CAPITULO CUARTO

LA TEORIA DEL PROCESO LABORAL, EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- I.- LA LUCHA DE CLASES.
- II.- LA JURISDICCION DEL TRABAJO.
- III.- ORGANIZACION DE LAS JUNTAS.
- IV.- JUNTAS DE CONCILIACION.
- V.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- VI.- PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS.
- VII.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PA
TRONOS EN LOS ORGANISMO DE TRABAJO.
- VIII.-DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
- IX.- NORMAS PROCESALES GENERALES.
- X.- NORMAS DE COMPETENCIA.
- XI.- RECUSACIONES Y EXCUSA.
- XII.- PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.
- XIII.-PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CON
CILIACION Y ARBITRAJE.
- XIV.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.
- XV.- PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECO
NOMICA.
- XVI.- RECURSOS.
- XVII.-PROVIDENCIAS CAUTELARES.
- XVIII.-TERCERIAS.
- XIX.- PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION.
- XX.- PROCEDIMIENTOS DE EMBARGO.
- XXI.- REMATES.
- XXII.-RESPONSABILIDAD Y SANCIONES DE TRABAJADORES Y
PATRONOS.

"El derecho obrero es, pues, un derecho que nace ante la exigencia de los más humildes, de los más explotados. Pero en su desarrollo posterior, cuando los fenómenos económicos se consolidan y las exigencias políticas se amortiguan, su campo de aplicación se extiende, para cubrir en la protección planeada a otras relaciones humanas que ya no tienen como fundamento de ser una motivación conflictiva, sino simplemente unas situaciones jurídicas parecidas a las de aquellos desamparados que pusieron de manifiesto, a costa de tantos sacrificios, la necesidad de ser protegidos.

"Quiere decir lo anterior que el derecho laboral, super estructura de la lucha de clases, no se ha limitado a proteger sólo a los más necesitados. El derecho laboral ha ido más allá. Y en su afán de amparar a todos aquellos que prestan su fuerza de trabajo a cambio de un salario, ha incluido dentro de la clase trabajadora no sólo a los obreros, sino también a los que la doctrina ha llamado, en términos poco felices, trabajadores de cuello alto..." (20).

"LA POLITICA DE LA NUEVA LEY"

"La Nueva Ley descansa en supuestos semejantes a los de la anterior, en sus lineamientos generales. Mantiene la tesis proteccionista en favor de la clase trabajadora, aun cuando conserva el espíritu y parte de la letra de las reformas de 1963, que introdujeron un factor superior al de las clases en conflicto, al regular, en la forma que se hizo, la par-

ticipación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Sostiene como presupuesto indeclinable el de que la subordinación constituye el elemento constante de la relación laboral, al proclamar en su artículo 20 que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Sin embargo, va más allá de la cualidad personalísima de la relación al admitir, en su artículo 10, la posibilidad de que el trabajador pueda utilizar, a su vez, los servicios de otros trabajadores.

"En relación a los intermediarios, una de las figuras que más inquieta al legislador, establece una serie de reglas, todas ellas inspiradas en el deseo de evitar el fraude a la ley, tendientes a crear una forma de solidaridad pasiva que garantice, con base en consideraciones de solvencia, los intereses de los trabajadores; pero al hacerlo coloca a las relaciones laborales en una situación de incertidumbre cuyas consecuencias no tardarán en ponerse de manifiesto.

"En cuanto a las nuevas figuras laborales-nuevas, al menos, desde un punto de vista legal- o a las modificaciones introducidas respecto de otras ya anteriormente reguladas, establece la reglamentación especial del trabajo de autotransportes (arts. 256 a 264); la del trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (arts. 265 al

291); de los "deportistas profesionales" (arts. 292 al 303); de los trabajadores actores y músicos" (arts. 304 al 310) y la reglamentación del trabajo en "hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos" (arts. 344 al 350).

"No cabe duda de que la inclusión de las normas mencionadas sobre las cuales volveremos, reflejan la expansión del derecho laboral que invocamos. Esta expansión se hace, evidentemente, en perjuicio de otras disciplinas, especialmente el derecho civil y el derecho mercantil, si bien con una timidez increíble se admite aún, en materia de agentes de comercio, que puedan no ser sujetos al derecho laboral cuando su actividad no sea permanente (art. 285), lo que considera un elemento exótico para caracterizar la relación laboral, como es la duración de la relación, olvidando las reglas generales que permiten que una relación de trabajo se celebre por tiempo indefinido, por obra o por tiempo indeterminado, tal como oportunamente lo menciona el artículo 35.

"Por otra parte, y ya lo asentamos antes, esta expansión atiende a sujetos de la relación obrero patronal de rango mayor a los obreros y campesinos, para los que estaba destinado el artículo 123 constitucional, según se recuerda en la Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial de Nueva Ley Federal del Trabajo. Con la excepción, y muy relativa, de los trabajadores de autotransportes y de maniobras, la Nueva Ley atiende a trabajadores de salarios nor-

malmente muy superiores a los mínimos legales y en muchas ocasiones de alto nivel, como son los actores y músicos, deportistas profesionales, trabajadores de hoteles y restaurantes y agentes de comercio, seguros y otros semejantes.

"Sin embargo, y aquí está el pero que difícilmente podría explicarse por el prurito de regular sólo el trabajo subordinado -o lo que se intenta presentar como tal-, la Nueva Ley olvida reglamentar algo que por mandato constitucional tiene a su cargo: nos referimos al trabajo de los artesanos, expresamente mencionado en el párrafo primero del original-artículo 123 y en el inciso A del vigente.

"La expansión del derecho laboral resulta evidente en la Nueva Ley. Sin embargo, no satisface. Porque, en rigor, el legislador se ha limitado a dar cauce legal a lo que ya operaba con base en otras fuentes formales del derecho laboral: la jurisprudencia, la costumbre y ese derecho de perpetua dinámica que es la contratación colectiva..." (21).

"I.- LA LUCHA DE CLASES".

"La cooperación de los factores de la producción es exigencia fundamental del régimen capitalista; mas cómo puede reclamarse cooperación cuando el capital ha venido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo: He aquí, pues, la causa de los conflictos entre el Capital y el Trabajo; en pocas palabras, el origen de la lucha de clases. Por esto es certera la tesis de Marx: La historia de to-

da sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la - historia de la lucha de clases.

"Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que debe pugnar por la reivindicación económico-social de los trabajadores: remuneración justa de la fuerza del trabajo, garantía de sus derechos y socialización de las empresas. El fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económicos y sociales, y provoca graves conflictos obrero-patronales, puramente obreros patronales, relacionados con el contrato de empleo y sus consecuencias; lo que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno, manifestada en la especie por la expedición de leyes protectoras de los laborantes y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo, para que a través de la jurisdicción laboral logren pacíficamente la reivindicación de sus derechos y el consiguiente cambio total de las estructuras económicas..." (22).

"II.- LA JURISDICCION DEL TRABAJO".

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

"Nuestra justicia del trabajo se caracteriza -

por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, - trabajo y capital, y por otra, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución, apartado A), fracción XX, lo que trae como consecuencia que sean independientes del Poder Judicial.

"Tomando en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales y locales, el proyecto, en armonía con la Ley del Trabajo vigente, reconoce la existencia de dos jurisdicciones: una federal y otra local..." (23)

"III.- ORGANIZACION DE LAS JUNTAS"

"La jurisprudencia y la doctrina han sostenido que nuestra Constitución encomendó la justicia del trabajo a una instancia única. El proyecto aceptó este punto de vista, pero, al mismo tiempo, consideró los problemas que se han suscitado con motivo de la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México y en las capitales de las Entidades Federativas: en ocasiones resulta difícil, particularmente para los trabajadores, acudir a las ciudades en donde radican las Juntas; por otra -

parte, el volumen de negocios de que debe conocer cada una de ellas es de tal manera grande, que no puede impartirse una justicia pronta y expedita; finalmente, los negocios de menor cuantía exigen una tramitación más rápida de aquellos otros en los que se ventilan intereses de ciertas magnitudes. La Ley Federal del Trabajo adoptó el principio de que si bien los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, sin embargo, es posible establecer varias juntas en cada una de las Entidades Federativas cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se trata de Juntas Federales.

"Partiendo de las ideas anteriores, el Proyecto adoptó los principios siguientes: en primer lugar, las Juntas de Conciliación que han venido funcionando al amparo de la legislación vigente, deben ejercer una función meramente conciliadora, pero se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. En segundo lugar, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residirá en la capital de la República, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del Trabajo y del Capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. En tercer lugar, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las capitales de cada una de las-

Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados y Territorios y el jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del Trabajo y del Capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial..." (24).

"IV.- JUNTAS DE CONCILIACION"

"Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando.

"Las Juntas de Conciliación se integrarán con un representante del Gobierno, Federal o Local, que fungirá como presidente, y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, en la inteligencia de que sólo en el caso de que no hubiera trabajadores sindicalizados, la designación se hará por los trabajadores libres. Las Juntas de Conciliación accidentales se integrarán y funcionarán, según ya se dijo, con un presidente, designado por el Inspector del Trabajo o en su defecto por el Presidente Municipal.

"Las funciones de las Juntas de Conciliación son: procurar un arreglo conciliatorio, recibir las

pruebas que los trabajadores y los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad; - cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas; finalmente, actuar, según ya se expresó, como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

"Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patronos pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Con este criterio se resolvió una duda que ha subsistido en la jurisprudencia y en la doctrina hasta nuestros días, y se dio oportunidad a los trabajadores y a los patronos para que eviten un trámite que, en ocasiones, resulta innecesario..." (25).

"V.- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE".

"La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue objeto de especial preocupación, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía y, además, un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas.

"Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se

dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo, bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos. Se estudiaron detenidamente las diferentes soluciones que ha propuesto la doctrina para la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta unidad, sin embargo, no excluye la posibilidad de que conozca de los conflictos jurídicos, que pueden ser individuales o colectivos, y otro dedicado al conocimiento y resolución de los conflictos económicos. Pero nuestra tradición y la unidad indisoluble del Derecho del Trabajo, hace inaceptable esa división, la cual, por otra parte, rompería la interpretación uniforme que desde hace más de cuarenta años ha dado la Suprema Corte de Justicia al mandato constitucional que ordena que los conflictos entre el Capital y el Trabajo, entre los cuales no hace ninguna distinción,

se sometan a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta unidad, sin embargo, no excluye la posibilidad de que dentro del organismo único, se establezcan subórganos y se consignent procedimientos para la solución de los diferentes conflictos.

"Con Apoyo en las ideas que anteceden, el proyecto organiza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con los principios siguientes: en primer lugar, la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una o varias ramas de la actividad económica. En segundo lugar, el Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos. En tercer término, las Juntas Especiales integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos económicos o cuando el conflicto afecte a varias de las ramas de la actividad industrial representadas en la Junta y con los Presidentes de las Juntas Especiales cuando se trate de conflictos de naturaleza jurídica que afecten una sola rama de las actividades representadas en la Junta.

"Además del Presidente de la Junta, de los Presidentes de las Juntas Especiales y de los representantes de los trabajadores y de los patronos, en la Junta actuarán los secretarios generales, que ten-

drán a su cargo la marcha administrativa de la misma y que serán también los secretarios del Pleno, los auxiliares, los secretarios y los actuarios de las Juntas Especiales.

"El Proyecto señala las atribuciones del Presidente de la Junta, las de los secretarios generales, de los Presidentes de las Juntas especiales y del restante personal a que antes se hizo referencia. Desde este punto de vista, conviene hacer resaltar dos propósitos fundamentales del proyecto: en primer lugar se adoptaron las medidas adecuadas para evitar que la formación tripartita de las Juntas perturbe su funcionamiento, a cuyo fin, salvo los casos de resoluciones especiales, para el funcionamiento de las Juntas será suficiente la presencia del representante del Gobierno; conviene explicar, para evitar alguna objeción de constitucionalidad, que el Proyecto distingue entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento. En segundo lugar, la existencia de las Juntas Especiales puede dar origen a que se sustenten criterios distintos en la interpretación de las normas de trabajo; a fin de evitar este inconveniente, el Proyecto establece el procedimiento que debe seguirse ante el Pleno para uniformar los criterios y establecer una jurisprudencia uniforme..." (26).

"VI.- PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS".

"El Proyecto contiene algunas normas relacionadas con los requisitos que deberá satisfacer el "personal jurídico" de las Juntas. Son las personas a las que corresponderá dirigir la tramitación de los conflictos de trabajo: actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y Presidentes de las Juntas Especiales. No se desconoce que este personal está regido por el apartado B) del artículo 123 de la Constitución, toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte, formalmente, del Poder Ejecutivo. Pero se creyó indispensable, puesto que no lo hizo la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, establecer los requisitos para la designación, las obligaciones especiales y las causas de responsabilidad y destitución de este personal.

"La administración de justicia exige un personal eficiente y responsable. Por otra parte, la resolución de los conflictos de trabajo demanda una preparación jurídica adecuada, máxime que la ley reglamentaria del artículo 4° de la Constitución exige título legalmente expedido para el ejercicio de las actividades jurídicas..." (27).

"VII.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONOS EN LOS ORGANISMOS DE TRABAJO.

"El Proyecto recogió la experiencia de los últimos años e introdujo algunas modificaciones para facilitar el proceso de designación de los represen-

tantes de los trabajadores y de los patronos en los organismos de trabajo. Al mismo tiempo, hizo una ordenación nueva de las disposiciones legales, a fin de facilitar su consulta.

"Conviene destacar el hecho de que se aumentó a seis años el período de duración de los representantes, para lo cual se tomó en consideración que un período de dos años no le permite ni un conocimiento ni una experiencia suficientes acerca de los problemas que se debaten ante las Juntas..." (28).

"VIII.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO."

"Antes de entrar al análisis de las normas concretas del derecho procesal, se estudió según se explicó en un párrafo anterior, la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una ley sustantiva y una adjetiva, pero, vuelve a decirse, se juzgó que se rompería la unidad del derecho del trabajo y que, al separar el derecho procesal del sustantivo, se le apartaría de la finalidad fundamental del derecho del trabajo, que es la realización de la justicia social, o expresado con otras palabras: el derecho procesal del trabajo es las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.

"Se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos de trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmen

te oral y escrito, en un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patronos, llevaron a la conclusión de que si bien un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se consideró, especialmente, que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en el proceso, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nuestro más Alto Tribunal. Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que no parece ni conveniente ni posible en el estado actual de nuestras instituciones jurídicas..." (29).

"IX.- NORMAS PROCESALES GENERALES".

"Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales. El Proyecto sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero al mismo tiempo, introduce las observaciones derivadas de la actividad procesal de las Juntas, tanto federales como locales.

"El artículo 685 reafirma el principio de que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Como una consecuencia de este principio, en el artículo siguiente se establece que los -

trabajadores podrán proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en que prestan sus servicios, aunque no expresen su nombre, denominación o razón social.

"Los artículos 687 y siguientes contienen las normas para las notificaciones. De ellas conviene resaltar la contenida en el párrafo segundo del artículo 687, que tiene por objeto evitar algunas dificultades que se han presentado en la práctica: cuando haya desaparecido la persona demandada o se desconozca su domicilio, la notificación podrá hacerse en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios. El artículo 695 reglamenta el incidente de nulidad de las notificaciones: la Junta debe oír a las partes, recibir las pruebas que estime conveniente, las que deberán referirse exclusivamente a los hechos que sirvan de base a la cuestión de nulidad, e inmediatamente después dictar resolución.

"Los artículos 698 y siguientes se ocupan de las diligencias que deben practicarse en lugar distinto del en que resida la Junta. A fin de facilitar la práctica de esas diligencias, la ley atribuye a los Presidentes y ya no a las Juntas, la diligenciación de los exhortos.

"El artículo 709 trata de la manera como debe acreditarse la personalidad: se autoriza a las partes para otorgar poder ante las Juntas de Conciliación o ante las de Conciliación y Arbitraje, a fin -

de evitar los gastos que supone el poder notarial. En la fracción II se establece que la personalidad de los representantes de los sindicatos se acreditará con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

"El artículo 713 procuró resolver las dificultades que suscita la votación de las resoluciones en los Tribunales Colegiados. En armonía con las normas que rigen el funcionamiento de las Juntas, se decide que las resoluciones se tomarán por el Presidente o auxiliar o por el o los representantes que la voten, en la inteligencia de que en caso de empate, el voto de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar. Cuando se trate de laudos, deberse requerir a los representantes del Trabajo y del Capital para que emitan su voto, y si no lo hacen, se llamará a los suplentes; pero si éstos no se presentan dentro del término señalado o se niegan a votar el laudo, se dará cuenta a la Autoridad del Trabajo para que designe la persona que los substituya.

"El artículo 725 precisó la norma contenida en la legislación vigente en materia de incidentes: deben resolverse juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que deban decidirse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo, en cuyos casos, la misma Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o se tramite por cuerda separada. La tramitación de los incidentes se reduce a una

audiencia, en la que después de oír a las partes y recibir las pruebas, debe dictarse la resolución.

"Los artículos 726 y 727 se ocupan del grave problema que se conoce entre nosotros con el nombre de "desistimiento tácito de la acción". Los trabajadores han afirmado constantemente que el artículo 479 de la ley vigente implica una denegación de justicia y, sobre todo, que es un principio que principalmente afecta a ellos más que a los patronos, pues la mayoría de los conflictos de trabajo tienen su fuente en el incumplimiento de las obligaciones de los patronos. El Proyecto introdujo una modificación y precisó la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y de las Juntas: el desistimiento de la acción ya no podrá decretarse por el transcurso de tres meses sin promoción, sino que será necesaria la inactividad de las partes durante seis meses. Por otra parte, el desistimiento tácito de la acción debe ser una medida excepcional, por lo que sólo será procedente cuando sea absolutamente indispensable alguna promoción del actor para que pueda continuar la tramitación del proceso. En el mismo artículo 726 se señalan algunos casos en los que por ningún motivo podrá operar el "desistimiento tácito de la acción". Además, la reglamentación contenida en el artículo 479 de la ley vigente es indudablemente contraria a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución: en efecto, según dicho precepto, es suficiente el transcurso de tres meses para que las Juntas, a solicitud del demandado, o simplemente de oficio, decre-

ten el sobreseimiento, lo que implica el desconocimiento del principio constitucional de la garantía de audiencia. Por estas razones el artículo 727 ordena la tramitación de un incidente, en el que se escuche a la parte afectada y se reciban sus pruebas..." (30).

"X.- NORMAS DE COMPETENCIA".

"Los artículos 730 a 737 determinan cuál es la Junta competente para conocer de un conflicto y reglamentan la manera como deben resolverse las disputas competenciales.

"El 731 tiene por objeto facilitar la presentación de las demandas, a cuyo fin se otorga al trabajador la facultad de elegir entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o de la del domicilio del demandado.

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

"Por último, el artículo 733 suprime el procedimiento llamado "competencia por inhibitoria": los conflictos de trabajo deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en consecuencia,

no existe razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo; además, la inhibitoria, promovida ante las autoridades judiciales, no plantea una cuestión de competencia, sino una relativa a la naturaleza de las relaciones, lo cual acaba de decirse, equivale a la negación del derecho aducido por el actor ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto es, cae dentro de la norma consignada en el artículo anterior, según la cual, - la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo no es una excepción de incompetencia ..." (31).

"XI.- RECUSACIONES Y ESCUSA".

"Los artículos 738 a 744 concuerdan con las - disposiciones de la ley vigente. El Proyecto se limita a establecer un orden mejor en la colocación de - los artículos y modifica algunos términos para poner los en armonía con los que se utilizan en el Proyecto..." (32).

"XII.- PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION".

"El procedimiento ante estas juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por - la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador. Este procedimiento se analizará en un párrafo posterior..." (33).

"XIII.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE".

"El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el Capital. Sus características más importantes son las siguientes: según se expresó en un párrafo anterior, es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito. Se indicó también que en el proceso ante las Juntas se procuró evitar, hasta donde es posible los formalismos procesales. - Una tercera característica consiste en la doble función del proceso, de conciliación y de arbitraje. La cuarta característica deriva de la circunstancia de que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del Gobierno, del Trabajo y del Capital, disfrutan de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos sin que puedan, no obstante, substituirse a las partes, - pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad; con este propósito el Proyecto amplía las disposiciones de la Ley sobre lo que se llama 'diligencias o probanzas para mejor proveer'. Finalmente, el Proyecto recogió el principio contenido en el Artículo 550 de la Ley vigente, que da a las Juntas - sus características de 'tribunales de equidad'".

"Dentro de los lineamientos que anteceden, el -

Proyecto otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero, al mismo tiempo, suprime los trámites y diligencias inútiles, a fin de acelerar el proceso.

"El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de las Juntas de aceptar la réplica y dúplica del actor y del demandado.

"El Artículo 754 determina las consecuencias de la inasistencia de las partes a la audiencia: si no concurre el actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se dará por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En relación con esta disposición, el Proyecto precisa el concepto de prueba en contrario, la que sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, a que no existió el despido o a que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

"El Artículo 763 precisa el objeto de las pruebas, que es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad. El mismo precepto se desentiende de la norma rígida según la cual cada parte debe probar los hechos que alegue en su demanda o contestación e impone la obligación de que se aporten todos los elementos probatorios de que dispongan las partes.

"Los Artículos 760 a 769 contiene diferentes - reglas para el ofrecimiento y recepción de las pruebas. De esos preceptos pueden desprenderse, entre otros, los principios siguientes: el Artículo 760 - fracción VI, inciso c), decidió un problema que suscitó algunas dificultades de la Ley vigente: las partes pueden solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes, y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, siempre que los hechos - que dieron margen al conflicto sean propios de ellos. La fracción VII del mismo precepto se ocupa de la - prueba testimonial y autoriza a las partes para solicitar se cite a los testigos cuando exista un motivo que les impida presentarlos. La misma fracción VII - resuelve la cuestión que se relaciona con la prueba-testimonial que haya de desahogarse mediante exhorto: las partes deben presentar los interrogatorios a fin de que las preguntas sean calificadas por la Junta.- Finalmente, la fracción VII contiene algunas normas- para la recepción de la prueba pericial. Si el ofe-- rente no presenta su perito en la audiencia se le - tendrá por desistido de la prueba, y si la contraparte no presenta el suyo, la prueba se recibirá con el perito de la oferente.

"Los restantes Artículos del Capítulo contie-- nen las normas para la decisión del negocio: a fin - de hacer efectivo, en lo posible, el principio proce-- sal de inmediatez, el Proyecto encarga al auxiliar,- que es la persona encargada de conducir el proceso,-

la redacción del dictamen o proyecto de resolución.- Las normas restantes tratan de las diligencias que puede ordenar la Junta para el esclarecimiento de la verdad, limitadas a su vinculación con las pruebas rendidas por las partes y de la forma de celebración de la audiencia de discusión y votación..." (34).

"XIV.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES".

"Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los Artículos 782 a 788.

"El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. El artículo 787 emplea intencionalmente los términos 'actor y promovente', porque se consideró que, en ocasiones, no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo.

"En el curso del procedimiento y salvo para algunas resoluciones especiales, la Junta se integra con el Auxiliar. Esta medida tiene por objeto, toda vez que en la Junta puede haber varios auxiliares, que en todas las audiencias esté presente, por lo me

nos, quien formule el dictamen que sirve de base al laudo..." (35).

"XV.- PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

"Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse por el procedimiento ordinario, ya que éste está destinado al conocimiento y decisión de problemas jurídicos. La separación de los procedimientos fue introducida desde el año de 1931 en la legislación vigente.

"El procedimiento se compone, igual que el ordinario, de una parte conciliatoria y otra de arbitraje. El Artículo 790 recalca el principio de que las Juntas deben procurar en esos conflictos ante todo una solución conciliatoria.

"El Proyecto modifica el sistema general de la Ley: de conformidad con las disposiciones vigentes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desempeñan una función, en cierta forma, pasiva, pues, según los Artículos 572 y siguientes, después de oír a las partes, nombran una comisión de peritos para que practiquen una investigación y rindan un dictamen. El proyecto parte de la idea de que la Junta de Conciliación y Arbitraje es el órgano destinado por la Constitución para conocer, estudiar y resolver los conflictos de trabajo.

"Como resultado del cambio de sistemas, el Pro

yecto contiene las reglas siguientes: La Junta, al recibir la solicitud que inicia el procedimiento, debe citar a las partes a una audiencia. Si no se obtiene un arreglo conciliatorio, designa una comisión por lo menos de tres peritos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen un dictamen respecto de la forma en que, según su parecer puede solucionarse. El artículo 797 autoriza a los trabajadores y patronos a designar personas que acompañen a los peritos en la investigación y les presenten observaciones y sugerencias.

"La segunda parte del procedimiento se desarrolló ante la Junta: el dictamen de los peritos debe hacerse del conocimiento de los trabajadores y de los patronos, a fin de que formulen observaciones y ofrezcan las pruebas que estimen conveniente. El artículo 806 contiene una norma básica, en la que radica el cambio fundamental del sistema: previene el precepto que las Juntas tienen las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzguen conveniente; no debe olvidarse que en estos conflictos no se trata de decidir sobre derecho preexistente, sino de crear la norma que deberá aplicarse en el futuro a las relaciones de trabajo. El sistema de la Ley vigente, en realidad, desplaza la responsabilidad de las Juntas a los peritos: en cambio, en el Proyecto, los peritos son auxiliares, pero no los responsables del buen conocimiento del negocio ni de la resolución que se dicte.

"El artículo 811 contiene otra norma básica: -

la resolución de la Junta debe tener como finalidad conseguir el equilibrio efectivo de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Además, se autoriza a la Junta, a fin de mantener la fuente de trabajo, a que se aumente o disminuya el personal, la jornada o los salarios y a que en general modifique las condiciones de trabajo, pero se hace notar una vez más que las reducciones decretadas en ningún caso podrán disminuir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores..." (36).

"XVI.- RECURSOS".

"El Proyecto ratifica la tesis de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni son susceptibles de revocación por la propia Junta. Pero, siguiendo los principios de la ley vigente, se acepta la revisión de los actos de los presidentes, como autoridades ejecutoras y la de los actos de los actuarios.

"La revisión procede únicamente a petición de parte: cuando se trate de los actos del presidente la revisión se hará por la Junta de Conciliación, por el Pleno o por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje. Los actos de la autoridad exhortada por el presidente exhortante, y los de los actuarios por el presidente ejecutor..." (37).

"XVII.- PROVIDENCIAS CAUTELARES".

"Las providencias cautelares deben solicitarse

en la comparecencia o escrito inicial, o posteriormente; pero no se pondrán en conocimiento de las personas contra quien se promuevan. El Proyecto aceptó las dos providencias tradicionales, el arraigo y el secuestro provisional. Las modalidades adoptadas son semejantes a las de la ley vigente y sólo conviene - destacar el hecho de que el arraigo no será procedente cuando la persona contra quien se pida sea propietaria de una empresa establecida..." (38).

"XVIII.- TERCERIAS".

"Los artículos 830 a 835 integran el capítulo sobre tercerías, las que pueden ser excluyentes de - dominio o de preferencia de derechos. Unas y otras - se definen en armonía con las opiniones más generalizadas en la doctrina..." (39).

"XIX.- PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION".

"El capítulo primero del título quince se ocupa de las disposiciones generales para la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación Permanentes y de los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictados en el procedimiento ordinario y en los - procedimientos especiales, de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las Juntas.

"El artículo 837 tiene como finalidad reafirmar los propósitos de la justicia del trabajo, a cuyo efecto se impone a la autoridad la obligación de

adoptar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Por otra parte, se previene - en el mismo precepto que el proceso de ejecución corresponde al Presidente de la Junta o al de la Junta Especial.

"El artículo 842 previene que los laudos se - cumplan dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación pero se añade que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento.

"El artículo 845 reproduce la disposición constitucional que permite a los trabajadores o a los patronos negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, precepto que debe entenderse con la limitación contenida en el artículo 123, apartado A), fracción XXI de la Constitución, esto es, cuando se trata de las acciones de separación de los trabajadores.

"El artículo 847 establece una regulación nueva destinada a asegurar a los trabajadores la percepción de las prestaciones que les correspondan en virtud de los laudos dictados por las Juntas: se determina que el Presidente Ejecutor cuidará de que se entreguen personalmente al trabajador las sumas de dinero o las cosas que le correspondan..." (40).

"XX.- PROCEDIMIENTOS DE EMBARGO".

"El proyecto reúne en un sólo capítulo las normas que se relacionan con los embargos, y marcó, una

vez más, la finalidad del procedimiento de ejecución, que es lograr el cumplimiento pronto y eficaz de los laudos. A ese fin, los artículos 847 y siguientes - procuran facilitar las diligencias, revistiendo de - autoridad suficiente a los actuarios, pero, a la vez, asegurando la legalidad de los procedimientos: se fa - cilita la práctica de la diligencia cuando no se en - cuentra personalmente al deudor, se faculta al actua - rio para que decida, en vista de lo que dispongan - las partes, qué bienes deben ser objeto del embargo; se señalaron limitativamente los bienes que quedan - exceptuados; se previene que las diligencias no pue - den suspenderse y que los actuarios resolverán las - cuestiones que se susciten; finalmente, se ordena - que cuando los bienes no se encuentran en el lugar - donde se practicó la diligencia, se trasladará el ac - tuario al local donde manifieste la parte que obtuvo que se hallen.

"Los artículos 854 y siguientes comprenden las normas para el embargo de las diferentes clases de - bienes. El Proyecto trató de corregir las deficien - cias de la ley vigente y señaló las reglas a que de - berá sujetarse el embargo de bienes muebles, el títu - lo mismo de un crédito, los inmuebles, las fincas ur - banas y sus rentas, las fincas rústicas y las empre - sas mercantiles e industriales. Sobre este particu - lar, conviene destacar lo dispuesto en el artículo - 850, fracción III, según la cual, quedan exceptuados de embargo por separado, la maquinaria, los instru - mentos, los útiles y animales de una empresa o esta -

blecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades; cuando se presente el problema, deberá embargarse la empresa misma o el establecimiento..." (41).

"XXI.- REMATES".

"También en este capítulo procura el Proyecto aplicar el principio general del proceso, haciendo expedita la ejecución de los laudos.

"Los artículos 865 a 867 contienen las reglas básicas para la celebración del remate, según la naturaleza de los bienes embargados, y el artículo 868 reúne las normas para la celebración misma de la almoneda.

"El artículo 874 completa la norma sustantiva que establece la preferencia de los créditos de trabajo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ejecución de los laudos que dicten embargarán los bienes y procederán a su remate, considerando siempre que los créditos de trabajo son preferentes, por lo cual, la circunstancia de que exista un embargo practicado por un Juez Civil o Mercantil u otra autoridad, no será un obstáculo para que la Junta siga adelante el procedimiento de remate.

"Las restantes normas concuerdan con los principios generales sobre remates, contenidos en las leyes y exigidos por la doctrina y la jurisprudencia..." (42).

"XXII.- RESPONSABILIDAD Y SANCIONES DE TRABAJADORES Y PATRONOS.

"El título último del Proyecto trata de las - responsabilidades de los trabajadores y de los patronos por incumplimiento de las normas de trabajo, así como de las sanciones que pueden imponerse.

"No se ocupa este título de las responsabilidades de las Autoridades del Trabajo, porque en un capítulo anterior se trató la responsabilidad del personal jurídico de las Juntas y porque el personal administrativo que interviene en la aplicación de las normas de trabajo está sujeto a los capítulos especiales de esta ley y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

"El artículo 886 establece el principio general: las violaciones a las normas de trabajo que no tengan señalada una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto que se cita, que consiste en una multa de cien a mil pesos.

"Los restantes artículos del capítulo contienen las violaciones que se juzgaron más graves, por ser las que con mayor frecuencia se han presentado - en la vida real. Los artículos 887 a 889 fijan qué - autoridades deben imponer las sanciones y la manera de hacerlas efectivas.

"Por último, el artículo 890, que cierra el - proyecto, recoge un principio constitucional, y autoriza a los trabajadores, a los patronos, y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, para que denuncien ante las autoridades las violaciones de que tengan noticia..." (43).

C A P I T U L O I V
B I B L I O G R A F I A

- 20.- BOLETIN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO.- EDITADO POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. NUEVA SERIE, AÑO III.- NUMERO 9.- SEPTIEMBRE-DI CIEMBRE DE 1970.- Págs. 625-626.
- 21.- *Ibidem.*- Págs. 628-630.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL- DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO.-- 1971.- Pág. 175.
- 23.- *Ibidem.*- Pág. 157.
- 24.- *Ibidem.*- Págs. 157-158.
- 25.- *Ibidem.*- Págs. 157-159.
- 26.- *Ibidem.*- Págs. 159-160.
- 27.- *ibidem.*- Pág. 160.
- 28.- *Ibidem.*- Pág. 161.
- 29.- *Ibidem.*- Pág. 161.
- 30.- *Ibidem.*- Págs. 161-163.
- 31.- *Ibidem.*- Pág. 163.
- 32.- *Ibidem.*- Págs. 163-164.
- 33.- *Ibidem.*- Pág. 164.
- 34.- *Ibidem.*- Págs. 164-165.
- 35.- *Ibidem.*- Págs. 165-166.
- 36.- *Ibidem.*- Págs. 166-167.
- 37.- *Ibidem.*- Pág. 167.
- 38.- *Ibidem.*- Pág. 167.
- 39.- *Ibidem.*- Pág. 167.
- 40.- *Ibidem.*- Págs. 167-168.
- 41.- *Ibidem.*- Pág. 168.

42.- *Ibidem.*- Págs. 168-169.

43.- *Ibidem.*- Pág. 169.

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

La actual Ley Federal del Trabajo, consagra un mínimo de derechos procesales, que en teoría pretenden, tutelar, proteger y reivindicar a la clase obrera, no obstante que han pasado más de 50 años, en que el Constituyente de Querétaro de 1916-1917, creó el artículo 123 Constitucional, fijando claramente los principios y la ideología, que debería seguirse, para hacerle JUSTICIA SOCIAL a la clase trabajadora, puesto que el Artículo 123 de la Carta Magna nace como una consecuencia de las luchas entre obreros y patronos y tiene como fin el de proteger, tutelar y reivindicar al económicamente desvalido que era la clase trabajadora, tal y como se desprende de los debates que tuvieron lugar en la Ciudad de Querétaro en la fecha antes señalada. Sin embargo actualmente el derecho procesal laboral en la nueva Ley Federal del Trabajo adolece de una gran cantidad de fallas que van en perjuicio de la clase trabajadora y como consecuencia de ello hace imposible que se lleve a cabo la justicia social tal y como lo había previsto el Constituyente de Querétaro de 1916-1917, por las siguientes razones: como es el de considerar al trabajador y al patrón iguales ante el proceso laboral, pues esta idea pertenece a la teoría del Derecho Procesal General, y por lo tanto no tiene aplicación en el Derecho Procesal Laboral por ser este un Derecho Social, en función de realizar en el proceso la justicia social, no sólo tutelando y dignificando a los

trabajadores, sino reivindicando sus derechos eclipsados por el régimen de explotación del hombre por el hombre.

En la práctica la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el día 1° de Mayo de 1970, se ha quedado a medias, a pesar de que la Teoría de dicha Ley es la de proteger al trabajador, pues parece ser que el Poder Ejecutivo tanto Federal como Local, que son los que tienen a su encargo, la Administración de Justicia Social, o sea los encargados de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, no tienen la menor intención de llevar a cabo la aplicación estricta del Derecho Substancial como Procesal Laboral en beneficio de la clase trabajadora, de acuerdo con los principios que señalaron los Constituyentes de Querétaro.

Pues si el Ejecutivo Federal y Local en verdad quisieran que las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje tutelaran, protegieran y reivindicaran a la masa trabajadora, empezarían por que los funcionarios de dichas Juntas, antes de ocupar tales puestos y además de ser Abogados titulados se escogieran aquellos que tengan un amplio conocimiento y criterio jurídico respecto de la Justicia Social, y además se les dieran conferencias, cátedras o clases sobre el Derecho Substancial y Procesal Laboral Social, conforme a la ideología de los Diputados Constituyentes de Querétaro, que era precisamente la de proteger al trabajador pues el Artículo 123,

nació para proteger, reivindicar y tutelar al trabajador y no para proteger al patrón, como desgraciadamente en algunas Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje lo estamos viendo actualmente.

Pues en la actualidad sucede que la generalidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuenta con personal que no conoce la Ley Federal del Trabajo, ni saben cómo aplicarla, ni tienen un criterio propio jurídicamente y sin embargo muchos de ellos son hasta Presidentes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte contamos con los representantes de los trabajadores, que en su mayoría son personas que no tienen la más mínima idea del Derecho Procesal del Trabajo, e inclusive algunos de ellos si acaso lograron cursar la primaria, además de que dichos representantes por lo regular son propuestos por la CTM, que precisamente se ha distinguido por no defender a los trabajadores. En cambio los representantes del Capital gran parte de ellos son Abogados y que con sus ideas burguesas defienden a todas luces a los patronos o Empresas. Además de que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje existen funcionarios inmorales que reciben dádivas de la clase patronal para perjudicar a los trabajadores en el sentido de no aplicar los preceptos establecidos en el Artículo 123 Constitucional y los de la Ley Federal del Trabajo en favor del trabajador.

De ahí que la Ley Federal del Trabajo se ha -

quedado a medias por las razones antes indicadas. Pero por otra parte, no existe un criterio unitario respecto de la aplicación del Derecho Procesal Laboral en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, respecto de su aplicación, por lo que encontramos tantos y tan diversos criterios sobre el Derecho Procesal del Trabajo como Juntas Especiales existan en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. Esta diversidad de criterios ha causado y sigue causando graves perjuicios a la clase trabajadora, puesto que su aplicación es en beneficio de la clase patronal y consecuentemente en perjuicio de los trabajadores, pues de una manera o de otra las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje tratan de absolver a las Empresas o Patronos de las demandas de los trabajadores, aún en el caso de que éstos últimos hayan probado todas y cada una de las acciones que intentaron en su escrito inicial de queja. Podría seguir señalando una serie de anomalías que han sido obstáculo permanente para lograr llegar al objetivo principal que es el de hacer JUSTICIA SOCIAL a toda persona que preste sus servicios a otra, pero como no es ese el fin de este trabajo sino el de hacer un análisis general de la teoría procesal de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Por lo que la ideología del Constituyente de Querétaro, plasmada en el artículo 123 Constitucional, ha sido desvirtuada quedando como simple recuer

do y como un antecedente histórico en los libros de los debates de 1916-1917 que tuvieron lugar en la - fecha y lugar antes indicados.

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

- 1.- BOLETIN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO.- EDITADO POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. NUEVA SERIE.- AÑO III.- NUMERO 9.- SEPTIEMBRE-- DICIEMBRE DE 1970.
- 2.- CASTORENA J. JESUS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO. QUINTA EDICION.- MEXICO, 1971.
- 3.- DE LA CUEVA MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- TOMO II.- MEXICO,- 1970.
- 4.- DE PINA RAFAEL.- CURSO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDICIONES BOTAS.- MEXICO, 1952.
- 5.- H. CONGRESO DE LA UNION.- CONSTITUCION POLITICA- DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- EDITADA POR - LA CAMARA DE DIPUTADOS DE LA XLVII LEGISLATURA. MEXICO, 1970.
- 6.- I. HERRASTI JOSE.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- E- DITORIAL PATRIA, S.A.- MEXICO, 1972.- SEGUNDA - EDICION.
- 7.- J. AGUIRRE MANUEL.- CANANEA.- LAS GARRAS DEL IM- PERIALISMO EN LAS ENTRAÑAS DE MEXICO.- EDITORA- B. COSTA-AMIC, MEXICO, 1958.
- 8.- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO.- DERECHO PROCESAL DEL - TRABAJO.- LIBRERIA DE MANUEL PORRUA, S.A.- MEXI- CO, 1971.
- 9.- TAPIA ARANDA ENRIQUE.- DERECHO PROCESAL DEL TRA- BAJO.- CUARTA EDICION, MEXICO, 1972.
- 10.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- EL ARTICULO 123.- MEXI- CO, 1943.

- 11.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- EL NUEVO ARTICULO 123.- MEXICO, 1967, EDITORIAL PORRUA, S.A.
- 12.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL- DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A.- MEXICO, - 1971.
- 13.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- MEXICO, 1970.
- 14.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA.-- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- DECIMOCTAVA EDICION.- MEXICO, 1972.