

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SUS DEFICIENCIAS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

RUBEN ROBERTO GONZALEZ SCIANDRA

MEXICO DISTRITO FEDERAL

1974.



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 SEÑORES PADRES
IGNACIO GONZÁLEZ VELEZ Y LAURA SOJANDRA
LOPEZ DE GONZALEZ.

CON MI AMOR RESPETO Y AGRADECIMIENTO TOTAL.

A LOS SEÑORES

LICENCIADO ALEJANDRO GAYTAN TORREBLANCA
Y SEÑORA MARIA DEL CONSUELO MARQUEZ DE GAYTAN.

CON SINCERIDAD Y RESPETO POR SU AMISTAD.

AL SEÑOR LICENCIADO RAFAEL RODRIGUEZ VARGAS.

EN AGRADECIMIENTO POR SER UNO DE LOS ELEMENTOS
PRINCIPALES PARA LA FORMACION DE MI VIDA PROFESIO
NAL.

A MIS HERMANOS Y AMIGO.

AL SEÑOR DOCTOR ALBERTO TRUEBA URRINA.

AL SEÑOR LICENCIADO MIGUEL ANGEL SANCHEZ GARIBAY.

AL SEÑOR LICENCIADO JOSE FLORENTINO MIRANDA H.

A MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS.

CON AGRADECIMIENTO.

LA PRESENTE TESIS FUE ELABORADA
EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL-
TRABAJO BAJO LA DIRECCION DEL -
MAESTRO, DR. ALBERTO TRUERA UR-
BINA DIRECTOR DEL MISMO Y DEL -
MAESTRO, LICENCIADO JOSE FLOREN
TINO MIRANDA HERNANDEZ.

INDICE GENERAL

INTRODUCCION

Pág.

PRIMERA PARTE

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

1 - LA INDEPENDENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES.	1
2 - LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1857 Y LOS CODIGOS CIVILES DE 1870 Y 1884	4
3 - LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910	5
4 - LEYES REGULADORAS DEL TRABAJO ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917	5

CAPITULO II
REGLAMENTACION DE LA MATERIA LABORAL

1 - LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ART. 123 CONSTITUCIONAL.	25
2 - FEDERALIZACION DE LA MATERIA DEL TRABAJO.	33
3 - LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	35
4 - LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	38

CAPITULO III
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1 - EL PROCESO.	45
2 - FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	54
3 - EL ART. 123 CONSTITUCIONAL Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL	57
4 - FORIAS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES, LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	61

SEGUNDA PARTE

LA FACE PROCEDIMENTAL

CAPITULO IV
EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
VIGENTE

1 - CARACTERISTICAS DE LA LEY LABORAL DE 1970	71
2 - EL PROCEDIMIENTO	74
3 - DEFICIENCIAS EN EL PROCEDIMIENTO CRITICA Y APORTACIONES PARA SU SOLUCION	87

CAPITULO V

1 - CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFIA	103

PRIMERA PARTE.

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS:

1 - LA INDEPENDENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES. 2 - LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1857 Y LOS CODIGOS CIVILES DE 1870 Y 1884. 3 - LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910. 4 - LEYES REGULADORAS DEL TRABAJO, ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.

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

Con la presente Tesis, trataré de dar una breve explicación de lo relacionado con el Derecho Procesal del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1970 que se encuentra en vigor y, de las deficiencias que a mi juicio, hay en la misma.

Para efectos de poder llevar a cabo lo antes indicado, es de hacer mención a lo expuesto por el Maestro Alberto Trueba Urbina, en cuanto a que el Derecho del Trabajo, nació para el mundo entero con el Artículo 123 Constitucional y, de igual forma, nacieron los principios fundamentales para reglamentar el procedimiento laboral.

Ahora bien, y aún cuando nuestro procedimiento se encuentra por encima de otros, de otros países, el mismo se encuentra asistido de preceptos que en ocasiones desvirtúan el principio fundamental de justicia y equidad social, - al mismo tiempo que lo entorpecen, motivos por los cuales y como lo he indicado trataré de hacer un breve estudio, crítica y aportación personal para efectos de colaborar al perfeccionamiento del procedimiento en los conflictos laborales.

1 - LA INDEPENDENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES.

En el capítulo que nos ocupa, he de hacer breve mención, a los antecedentes históricos, de nuestra materia pues considero lo anterior, como elemento primordial para el estudio de la misma.

Por lo consiguiente, empezaremos por decir, que los Juris - consultos Romanos, concibieron las relaciones del trabajo, como una de las muchas formas del Contrato de Arrendamiento, y más aún dentro de esa concepción, distinguieron en forma deshumanitaria, el que la cosa arrendada no lo era la persona como tal, sino su energía de trabajo, quedando reglamentada por las normas que regían los Contratos - y las Obligaciones. Por lo tanto, el trabajo humano, no se diferen - ciaba en absoluto de los vehículos o de los animales.

De ésta concepción esclavista, surgió la idea de que el trabajo era una cosa que se encontraba dentro del comercio, por lo que su precio o su contraprestación, debía de ser reglamentada por la -- Ley general de la oferta y la demanda.

Lentamente se fue formando la doctrina nueva, y con ella, - la idea de que la primera gran victoria del Derecho del Trabajo, debía ser la total destrucción de la concepción deshumana del llamado - trabajo mercancia. Para lograr lo anterior, la nueva doctrina, contó con fuertes aliados, tales como: "La declaración de principios de la organización internacional del trabajo", "La declaración de Filadelfia", "La declaración de la quinta conferencia internacional America - na de Santiago de Chile y el capítulo Normas Sociales de la Carta de la organización de los Estados Americanos", aprobada en Bogotá en -- 1948, a propuesta de México, conteniendo en ellas, la afirmación de-

que el trabajo, no es una mercancía o artículo de comercio. Por lo tanto, nunca más se le aplicarán las normas que se ocupan de las cosas, de tal manera, que en el futuro, las normas aplicables a las relaciones de trabajo, deberán buscarse en la Declaración de Derechos y en las disposiciones que se desprendan de ella. Y es por lo anteriormente indicado, que el artículo tercero de nuestra Ley, dice: -- que el trabajo, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, disposición que significa concretamente, el respeto integro de las personas, derechos y libertades que reconoce nuestra Carta Magna, por otra parte, debe tratarse al trabajador con el respeto y consideración propios de lo humano. Pues bien, el artículo tercero de la ley, es el verdadero triunfo de la batalla sostenida en contra de la idea del trabajo mercancía y, el anuncio de un derecho nuevo de y para los trabajadores, lo que significa que el derecho al trabajo viene a ser lo que nunca debió dejar de ser; el ejercicio de la noble profesión de trabajar.

Los Constituyentes de 1917, expropiaron al derecho civil, las relaciones de trabajo, pero duró más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para lograr afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del título primero de la ley laboral de 1970; la de 1931, no obstante sus excelencias, declaró al derecho común, entendido como derecho civil, norma supletoria del derecho del trabajo, reprodujo much de sus normas y fórmulas, quedó anclada en la teoría de la relación del trabajo como un contrato Sui Generis y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente, entre otras super vivencias.

El triunfo del derecho nuevo, implica la idea de justicia Social, no figurando concretamente en la ley, por no ser fácil su de

finición, pero resulta de la combinación de los artículos segundo y tercero de la ley laboral, Los términos de equilibrio y justicia social, aparecen también en el artículo 811 como el rayo de luz que -- iluminará a los órganos encargados de impartir justicia en la fijación de nuevas condiciones de trabajo, de igual forma, el artículo 123 Constitucional se transfiere en lo concerniente a la justicia social, al 17 de la ley laboral, el cual habla de dichos principios -- para la solución de los conflictos del trabajo.

En concreto, el artículo segundo de la ley invocada, dice -- que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la -- justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos" El precepto indiosado, establece una distinción, entre el equilibrio -- que necesariamente se da entre los factores de la producción como -- presupuestos de toda actividad económica y la justicia social; la primera de estas nociones está señalada en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, pero el equilibrio que contempla la ley, no es un estado mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, y esta es una de las principales soluciones de la nueva ley, es un equilibrio que tiene de a conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión -- de los dos términos, permite declarar, como lo dice al igual el Maestro Trueba Urbina: "que el equilibrio entre el trabajo y el capital -- es el equilibrio que surge de la justicia social". De acuerdo con lo anterior, la justicia social, deviene la fuerza que tinifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales.

2 - LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1857 Y LOS CODIGOS CIVILES-
DE 1870 Y 1884.

Los resultados obtenidos con la promulgación de la Constitu-
ción de 1857 en cuanto a legislar sobre la materia del trabajo, no -
son del todo negativos, ya que como lo dice el Maestro Mario de la -
Cueva: "en el seño del constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer
el Derecho del Trabajo. Al ponerse en discusión el artículo cuarto -
del proyecto de Constitución relativo a la libertad de industria y -
de trabajo....." (1) A este respecto, el maestro Alfredo Sánchez Al-
varado, en su obra (2), indica el desacuerdo con De la Cueva, toda -
vez que dice, no fue el artículo cuarto del proyecto de Constitución
el que se discutía, sino que era el 17.

Pero toda vez, que el constituyente del 57 estaba influen -
ciado por corrientes filosóficas como lo son el Individualismo y el
Liberalismo, acerca del derecho del trabajo no tuvo una idea integra,
consagrando unicamente un cuerpo ordenado de principios rectoras.

Por otra parte, los Códigos Civiles de 1870 y 84, consagra-
ron bajo el nombre de contrato de obra, la reglamentación de seis --
contratos de relación netamente laboral, como lo eran; el domestico,
por jornal, de obra a destajo o precio alzado, de los portecedores y -
alquiladores, de aprendizaje y del contrato de hospedaje.

Dichos Códigos, ya comentaban disposiciones en relación al
salario y su prelación para el pago, pero todas las medidas protecto
ras del trabajador fueron desconocidas para los legisladores de 1870
y 1884.

(1) De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1972.

(2) Sánchez Alvarado Alfredo.- Instituciones de Derecho Mexicano del
Trabajo, Tomo Primero, Vol, I, 1947.

De lo que hasta ahora llevamos expuesto, nos dice en conclusión, que el derecho del trabajo, ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los mínimos-beneficios que legalmente deben corresponder por la prestación de -- sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador.

3 - LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910.

Nuestra Revolución Política de 1910, al transformarse en -- social y convertirse en una Constitución Político-Social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida que en aquel entonces llevaba la sociedad, estableciendo en favor de los obreros y de los campesinos fundamentalmente, formas y medios de protección y de reivindicación; porque los trabajadores Mexicanos como los de todo el -- orbe terrestre, son víctimas certeras del capitalismo y han sido explotados en forma secular a través de los siglos en forma implacable. Aún subsiste en nuestro País, la explotación del hombre por el hom- bre.

4 - LEYES REGULADORAS DEL TRABAJO, ANTERIORES A LA CONSTITU CION DE 1917.

Las leyes que en materia del trabajo entraron en vigor ante riores a la Constitución de 1917, son diversas, conteniendo cada una de las mismas, una gran riqueza de antecedentes, pero ahora nos con- cretaremos a enumerar sólo las más importantes: entre ellas se encuentran; la ley del Estado de Jalisco; del 2 de Septiembre de 1914, conocida también como ley de Manuel M. Diequez, quien, con la experi encia que tomó de la huelga de Cananea en 1906, ya que fue miembro -

activo del Comité de huelga, y siendo Gobernador del Estado de Jalisco, expidió una ley que reglamenta el descanso semanal (descanso que comprendía el día domingo de cada semana), también reglamenta el descanso obligatorio (28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre, y 18 de diciembre), en materia de vacaciones, estableció un período de 8 días al año; la regulación de la jornada del trabajo aplicables a los comercios, y en -- cuenta al incumplimiento de las anteriores disposiciones, se estipularon una serie de sanciones.

Otra ley, es la de 7 de octubre de 1914 del Estado de Jalisco, también conocida como ley de Manuel Aguirre Berlanga, en la que se describen las actividades propias de los obreros, excluyéndose a cualquier otra persona que no tuviera esa categoría; establece una jornada de trabajo diaria, máxima de nueve horas las cuales no podían ser continuas; en el trabajo a destajo, se pactó que en nueve horas, el trabajador debía de obtener cuando menos el salario mínimo; se -- fijó el salario mínimo; se prohibió el trabajo de los menores de los nueve años, y los comprendidos de los nueve a los doce años, deberían trabajar en trabajos y lugares que no impidieran el desarrollo físico e intelectual de los mismos, señalándose un salario mínimo que debería ser respetado por el patrón; se estipuló un salario mínimo para los menores de edad comprendidos de los doce a los dieciséis años; -- se mencionaron los riesgos profesionales fijándose la responsabilidad de los patrones en relación a los mismos; se estableció la formación de la comisión para el sostenimiento de las cajas de mutualidad y algo más importante, se instituyó la forma en que se formarían las juntas municipales las cuales se encargarían de resolver los conflictos obrero patronales.

Esta ley es una de las más completas y que de igual forma, contiene una serie de antecedentes para la formación de nuestras instituciones.

Otra ley anterior a la Constitución de de 1917, y que reglamentó al derecho del trabajo, lo fue la llamada Ley de Agustín Millán, quien fuera Gobernador provisional de Veracruz y que el 6 de octubre de 1915 la expidió; esta ley es muy primitiva, pero ya muestra la preocupación de los gobernantes sobre lo relativo a la Asociación Profesional y su total reconocimiento como el arma de lucha de los trabajadores para hacer valer sus derechos ante el patrón. Mediante ésta ley se les reconoció personalidad e inclusive se les facultó para fijar las condiciones en las que se debería desarrollar el trabajo; también, la obligación de obtener un registro de las Juntas de Administración Civil, siendo la sindicalización en forma voluntaria en cuanto a los trabajadores y obligatoria en cuanto a las asociaciones o sindicatos a la vez, podían formar federaciones; inclusive, la ley en trato, fijó una serie de sanciones para que en el caso de que el patrón no quisiera tener tratos con un sindicato, éstas le fueran aplicadas.

La ley del trabajo, de Candido Aguilar, del 19 de octubre de 1914, la forman una serie de disposiciones en relación a la jornada máxima de trabajo, cuya duración era exclusivamente de nueve horas diarias, con descanso semanal; salario mínimo; cuando el obrero sufriera un padecimiento que no le fuera imputable, estableció obligaciones del patrón para con él; el sostenimiento de escuelas para los trabajadores, en ese entonces, ya el Estado tenía inspectores para efectos de hacer cumplir las normas de la ley; establece el funcionamiento de las Jurisdicciones de las Juntas de Administración Civil y

las sanciones correspondientes para el caso de incumplimiento de las mismas.

La ley del 14 de mayo de 1915, es la que creó el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje de Yucatán, siendo el Gobernador de ese Estado, el General Salvador Alvarado, quien estableció la función tripartita de los Tribunales del Trabajo para impartir -- justicia en los conflictos Obrero-Patronales. Crea las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. - La facultad de impartir justicia en los conflictos obreros no sólo - se limitó a ello, sino también a establecer nuevas condiciones de -- trabajo, el Departamento del Trabajo, era el órgano consultor tanto - de las Juntas de Conciliación como del Tribunal de Arbitraje. La Sin- dicalización fue del todo obligatoria, estableciéndose privilegios y beneficios para los sindicalizados de aquellos que no lo fueran. Las asociaciones profesionales podían celebrar contratos colectivos de - trabajo, partiendo del mínimo establecido por la ley, pero superando la para efectos de encontrar la debida armonía entre las partes.

La huelga en aquel entonces, fue entendida en forma diversa a la concepción actual.

El 11 de diciembre de 1915, surgió la ley del trabajo de -- Yucatán, promulgada por el entonces Gobernador de ese Estado ya mencionado, General Salvador Alvarado; en ella se consagró el principio de libertad para el trabajo, dió una amplia concepción de lo que es trabajador y patrón; llegó a considerar incluso al Estado como patrón; en cuanto a la jornada del trabajo, se redujo al de ocho horas día - rias, lo cual en la época actual se sigue observando; en cuanto al salario, estableció un mínimo, pero en condiciones que ní en la actua

lidad se toman en cuenta para dicho establecimiento puesto que se en contraba ese salario mínimo, no en las necesidades presentes, sino - que era en observancia hacia el futuro y siempre en beneficio directo del trabajador y de esa forma lograr su propia superación; se prohibe estrictamente el trabajo para los menores de trece años; se --- adopta la teoría del riesgo profesional, aún cuando únicamente establece el riesgo profesional y no a la enfermedad profesional; a su * vez, el Estado vió la necesidad de formar una sociedad mutualista -- para el beneficio íntegro de los trabajadores.

La ley del trabajo de Coahuila, de Gustavo Espinosa Mirelles, del 27 de octubre de 1916, a pesar de ser una de las más íntegras, - no contiene en su cuerpo un gran adelanto, en virtud de que se puede decir que ésta ley es un compendio de las anteriores, pero no forma una sola ley innovadora. Aún a pesar de ello, no se puede pasar por alto, que la ley en tratado, estableció el derecho de los trabajadores para con las utilidades de las empresas, lo cual se debería hacer constar en la celebración de los contratos de prestaciones de servicios. La participación de las utilidades debería ser anual, y los -- trabajadores tenían el derecho de nombrar un representante de los -- mismos para constatar en los libros de la empresa la veracidad de los informes rendidos respecto a dicha utilidad por parte de la empresa.

En 1917, se hacen los estatutos de los debates de nuestra - Carta Magna y, en cuanto al artículo 123 de la misma ley fundamental dicho numeral contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia del Derecho del Trabajo.

Mucho tiempo se ha estado reformando el artículo 123 Constitucional y cada vez que el mismo, como se ha mencionado con anterior-

ridad, es la base para legislar sobre la materia del trabajo, es menester transcribir el precepto eludido en cuanto a su texto vigente:

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

ART. 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 domesticos , artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I - la duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II -La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Queden prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo de los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, para los menores de dieciseis --- años;

III -Queda prohibidas las utilización de los trabajos de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

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

V - las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñaran trabajos físicos que exigen esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto dia -

frutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. --

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

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

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

VIII - El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, com
pensación o descuento,

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

- a) una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del go
bierno, fijará el porcentaje de utilidades que de
be repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigacio-
nes y realizará los estudios apropiados y necesari-
os para conocer las condiciones generales de la
economía, se dice, para conocer las condiciones -
generales de la economía nacional. Tomará así mis
mo, en consideración la necesidad de fomentar el-
desarrollo industrial del país, el interés razona
ble que debe percibir el capital y la necesaria -
reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fi-
jado cuando existan nuevos estudios e investiga -
ciones que lo justifiquen.
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repar-
tir utilidades a las empresas de nueva creación é
durante un número determinado y limitado de años,
a los trabajos de exploración y a otras activida-
des cuando lo justifiquen su naturaleza y condi -
ciones particulares.

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

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa 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 en mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

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

XII - En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones 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 estuvieran situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII - Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos, Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV - Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo 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 las instalaciones 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 obligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII - Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos, pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

- XIX - Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo - para mantener los precios en un límite costeable, - previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX - Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;
- XXI - Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero por el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, esta disposición no será aplicable en los casos de 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 despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación-

de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por faltas de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta obligación, se dice, responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

- XXIII - Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en el caso de concurso o quiebra;
- XXIV - De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir de 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 efectúen 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 adonde el trabajador tenga que-

ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación queden a cargo del empresario contratante;

XXVII -Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, se dice, contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

XXIX - Se considera de utilidad pública la expedición de la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajador, 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 correspondiente a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria Textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica, y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero en to-

das 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; 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 corresponden a los patronos, 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 disminuída durante

- la vigencia de éstos; en ningún caso los salarios serán 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 -Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos del salario, en los casos previstos en las leyes;
- VII- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafon, se dice, la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de organización 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 en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;
- X - Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo,

heceruso 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 éste artículo les consagra;

XI - La seguridad social se formará conforme a las siguientes mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y la maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajador por el tiempo que determine la ley;
- c) Las mujeres disfrutará de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo, durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, además, 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 recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;
- f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones -

baratas en arrendamiento o en venta, conforme a los --
programas previamente aprobados;

XII -Los conflictos individuales,colectivos, o intersindica
les serán sometidos a un Tribunal Federal de Concilia-
ción y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la -
ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación
y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la -
Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII Los militares,marinos,y miembros de los cuerpos de se-
guridad pública, así como el personal de servicio exte
rior, se regirán por sus propias leyes; y

XIV -La ley determinará los casos 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.

Por todo lo antes relacionado y del contenido integro del -
artículo 123 Constitucional, el cual ha quedado transcrito, se des -
prenden las normas mínimas para reglamentar el dercho del trabajo, -
lo cual se puede apreciar en el texto de dicho numeral.

CAPITULO II

REGLAMENTACION DE LA MATERIA LABORAL :

1 - LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. 2 --
FEDERALIZACION DE LA MATERIA DEL TRABAJO. 3 - LEY FEDERAL DEL TRABA-
JO DE 1931. 4 - LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

1 - LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El estudio de los debates de nuestra Carta Magna, son del todo interesantes, toda vez que de esa forma se investiga la trascendencia de las muchas intervenciones que los constituyentes tuvieron en torno a la Constitución.

De igual forma, el estudio del Artículo 123 Constitucional es imperioso pues con ello se tratará de precisar algunos conceptos que hasta la fecha son fundamentales y a la vez, imprecisos.

El artículo 123, contiene las bases para legislar sobre --- nuestra materia en estudio, lo cual forma su reconocimiento, tanto en el campo político, jurídico, económico y social.

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del 123, claramente revela que dicho precepto está fundado en los preceptos y principios revolucionarios, en los principios de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad Mexicana.

De esa forma, cuando el artículo 123 enfrenta a los factores determinantes de la producción; trabajo y capital, reconoce desde ese momento la división de la clase social Mexicana en dos: trabajadores y propietarios, explotados y explotadores. Pero las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen y benefician al primero de los mencionados factores de la producción o sea al trabajo, es decir a todos los integrantes de la clase obrera; y se dice que son proteccionistas del trabajo las disposiciones jurídicas porque los derechos del capital son de naturaleza patrimonial.

Es pues por lo antes dicho, que el artículo 123 Constitucional es un derecho o instrumento de lucha que tiene por principal objeto, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo en forma fundamental el trabajo, mejorando las condiciones-económicas de los trabajadores y reivindicando a los mismos cuando - se llegue la socialización del capital.

Nuestra Constitución de 1917, es el establecimiento sistemático de derechos fundamentales de integración tanto económica como - social, tiene prioridad indiscutible; prioridad que queda restratificada en el texto del artículo 123 en las llamadas Garantías Sociales.

Algunas opiniones que de nuestra ley máxima se han dado, -- son por ejemplo:

El Secretario General del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de París, reconoce no solo la prioridad sino la supremasía de nuestra Constitución en cuanto a las Europeas, a lo cual dice: "..... a título de documental, haremos mención de la declaración de México, ésta declaración (Constitución de 31 de Enero de 1917) establece limitaciones muy importantes de la propiedad; en sus tendencias sociales sobrepasa a las declaraciones Europeas." (3)

Con lo anterior, queda acreditada la aseveración dada respecto a la supremasía de la Constitución en cuanto a las Europeas.

(3) Modernas Tendencias del Derecho Constitucional. - Mirkine-Guetzevich, Editorial Reus, Madrid; 1934.

Otra opinión, es: "La primera Constitución Política de América que incorpora los principios sociales, con un contenido como el que formulamos, fue la Constitución Política Mexicana de 5 de Febrero de 1917 (4)

Lo anterior, fue expresado por el profesor de la Universidad de Chile, Poblete Troncoso.

Andrés María Lozano y Mazón, de la Habana Cuba, menciona: "México es, en América, la nación que marcha a la vanguardia de los derechos sociales en relación a la propiedad....", como podrá observarse, la Constitución de México es la más avanzada en lo que respecta a los nuevos derechos sociales, la cuestión agraria a sido elevada a normas Constitucionales, la propiedad privada sujeta al fraccionamiento cuando constituya latifundios y la pequeña propiedad agrícola goza de completa protección. Ninguna otra Constitución de América consigna entre sus normas tales avances y es por ello una revolución en el derecho de tipo eminentemente socialista." (5)

En obra reciente, Loewenstein, confirma nuestra teoría expuesta, en los siguientes términos: " Los derechos fundamentales -- socio-económicos no son absolutamente nuevos: algunos de ellos, como el derecho al trabajo, fue recogido en la Constitución Francesa de 1793 y 1848. Pero es solo en nuestro siglo, tras la primera, y en mayor grado todavía, tras la segunda guerra mundial, cuando se han convertido en el equipaje estándar del constitucionalismo. Fueron proclamadas por primera vez, en la Constitución Mexicana de 1917, que con un salto se ahorró todo el camino para realizarlos: Todas las riquezas naturales fueron nacionalizadas y el Estado asumió completamente por lo menos en el papel, la responsabilidad social para garantizar-

(4) POBLETE TRONCOSO MOISES. Evolución del Derecho Social en América, Santiago de Chile. 1942.

BIBLIOTECA GENERAL

U. E. A. M.

una digna existencia a cada uno de los ciudadanos....." (6)

El Maestro Trueba Urbina, dice al respecto: "frente a todas las legislaciones del mundo que sólo contienen disposiciones para favorecer a los trabajadores subordinados y regular las relaciones laborales entre éstos y los empresarios dentro del régimen capitalista, nació con anterioridad el artículo 123 de nuestra Constitución de -- 1917 como un derecho autónomo y exclusivo de los trabajadores en el campo de la producción y extensivo a todo aquel que presta un servicio a otro fuera de él, y para reivindicar los derechos del proletariado, con objeto de recuperar la plusvalía y transformar en el futuro el régimen capitalista mediante la socialización no sólo de los bienes de la producción, sino de la vida misma. Así es de grandioso nuestro derecho del trabajo, que contiene inmerso el derecho a la -- revolución proletaria como no se ha establecido hasta hoy en ninguna ley fundamental. Y esto es lo que caracteriza y distingue a nuestro estatuto supremo del trabajo en relación con otras Constituciones o leyes, que no tienen la definición integral de la nuestra. Por lo tanto, fue el artículo 123 Constitucional el que originó la prioridad a que nos referimos al principio, al crear en sus textos para el país y para todos los Continentes el derecho del trabajo en normas de la más alta jerarquía jurídica, en favor de los trabajadores, para protegerlos, tutelarlos, reivindicarlos y para socializar los bienes de la producción". (7)

(5) LAZCANO Y MAZON ANDRES. -Constituciones Políticas de América, La Habana, Cuba, 1942.

(6) LOEWENSTEIN KARL. - Teoría de la Constitución, Barcelona 1964,

(7) TRUEBA URBINA ALBERTO. - Nuevo Derecho del Trabajo, Pág, 498. Méx, 1970.

En la Constitución Política Mexicana de 1917, la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo y del Campesino así como la Declaración de los Derechos Individuales del Hombre, poseen el mismo rango e integran juntos, los Derechos Humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución, lo que se equipara al derecho supraestatal, intocable para los poderes de la Unión, porque los poderes estatales, son obra del propio pueblo, con efectos de vigilancia para aquellos derechos. El rango de las declaraciones anteriormente enunciadas, y su consecuente supremacía sobre las normas del orden jurídico, nos lleva a precisar los conceptos y a establecer -- las relaciones entre los dos tipos de derechos.

Los derechos sociales, cuyo origen, contenido y finalidad pueden definirse como "los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los trabajadores que entregan su energía en el presente y en el futuro, para que haga posible una forma de vida conforme con la naturaleza, libertad y la dignidad humana."

De lo anterior, la unión de los derechos individuales y de los derechos sociales, resulta de las declaraciones individualistas del pasado y de las declaraciones sociales de nuestro tiempo, las cuales tienen un fundamento y meta únicos, que es el hombre como tal; asimismo su bienestar material.

La unión del derecho a la libertad, fuente de todas las demás libertades, con el derecho al bienestar material, nos hace pensar con una sociedad futura en la que el hombre deberá dejar de ser una simple cosa sujeta a la explotación de los demás, y en la que viva integralmente para su libertad. De esta forma, los derechos sociales se asemejan a la base que hará posible el goce pleno de la libertad.

De igual forma, el artículo 123 Constitucional, no sólo pro

tege y ampara al trabajo económico, sino también al trabajo en general. Por ello, el artículo 123, tiene finalidades reivindicatorias para recuperar la parte del valor no remunerado al trabajador.

La plusvalía en las relaciones del trabajo, les recoge el artículo 123 al limitar la jornada del trabajo, al establecer la remuneración equitativa de su labor en relación al trabajador y, de aquí que el mensaje del precepto aludido, no sólo implica combatir la explotación, sino que llegar a una socialización de los medios de la producción mediante el ejercicio de los derechos de asociación.

En cierto modo, en el artículo 123, y con las finalidades reivindicatorias que en el mismo se establecen, algún día se llegará a la socialización de los medios económicos que tanto se ha manifestado.

La naturaleza del derecho Mexicano del trabajo fluye del artículo 123 Constitucional, de sus normas dignificadoras del trabajador como persona humana; esta es pues, la verdadera naturaleza de nuestra materia. Las normas del artículo 123 creadoras del derecho del trabajo, son estatutos nuevos en la Constitución, distintas de las que constituyen el régimen del derecho público y por consiguiente de los derechos que forman parte del viejo sistema de las garantías individuales. En general, todas las normas sociales dispositivas del 123 son proteccionistas del trabajador y la aplicación de las mismas, tiene por objeto el mejoramiento íntegro de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar el bienestar social nivelador. En consecuencia, el 123 Constitucional, nació como norma proteccionista del trabajo en general, aplicable a la persona humana que presta o presta un servicio personal, cualquiera que sea.

Pero, en el 123, en virtud de la reforma Constitucional de 21 de Noviembre de 1962, reconoce derechos mínimos al capital, al eg

tablecer en la fracción IX del numeral invocado, el derecho del capital a percibir un interés razonable, lo cual se puede considerar como un injerto en el precepto.

Las normas establecidas en el derecho del trabajo, tienen que ser irremovibles e imperativas; al respecto el maestro Mario de la Cueva nos dice: "El derecho del trabajo, es derecho imperativo, y es los nuevos derechos del hombre y por estos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono en ocasión a las relaciones que entre ellos se forman, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias.

(8)

La misma idea del derecho del trabajo que como la del maestro de la Cueva hemos tratado, pero expresada con un mayor radicalismo, es sostenida por los juscapitalistas, diciendo: que es "un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo." (Dr. BALTAZAR CAVAZOS FLORES) (9)

Con lo anterior, existe la plena conciencia de desvirtuar por completo la verdadera finalidad del artículo 123, como derecho revolucionario y, facilitar la convivencia del mismo con el régimen capitalista, pero como se mencionó anteriormente, nuestro estatuto fundamental del derecho laboral, propiamente el artículo 123, sustenta una teoría eminentemente social, pues no regula las relaciones entre el trabajador y el capital, sino que es derecho proteccionista -

(8) DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Pág.154
 (9) CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Evolución del Derecho del Trabajo, Pág 58

del proletariado, del trabajador, es derecho de la persona humana para compensar su debilidad económica frente a la del patrón. Otra finalidad del 123, la cual se puede considerar como en segundo término es todavía más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela del obrero, sino que se encamina a los derechos que forman el numeral invocado, para efectos de reivindicar a la clase trabajadora al campo de la producción, para que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción.

De todo lo anterior, se desprende el mensaje, grandiosidad y magnitud del artículo 123; pues el mismo, fue el primer estatuto que crea al derecho del trabajo y de la previsión social en el mundo. A tanto llega el 123 Constitucional, que se proyectó en el campo internacional, el cual le recogió fundamentalmente las normas protectoras del trabajador, mismas que se encuentran contenidas en el "Tratado de Versalles" en su artículo 427; pero aún así, en cuanto a la -- función revolucionaria de los preceptos reivindicadores, el 123 es superior a lo que el tratado de Versalles quiso imitar; siendo superior al igual, en cuanto a la idea socializadora que en algún tiempo tendrá que realizarse.

En otros términos, la Constitución Política Social de 1917, se caracteriza porque su sistemática jurídica comprende derechos individuales y sociales, reglas en favor de los individuos vinculados socialmente; pero esta inclusión de normas se extendieron a todos -- los prestadores de servicios propiciando la transformación del Estado para ejercer funciones no sólo políticas, sino sociales, a fin de lograr con una legislación gradual el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar la transformación de las estructuras económicas por medio de la acción tutelar y reivindicadora de la administración burguesa, influida por el estado de derecho social en favor de los -

trabajadores, de la clase débil, del proletariado.

El derecho social positivo, del cual hablamos anteriormente como ciencia social del derecho, nació con la Constitución de 1917; pero hasta hoy, no se ha comprendido su naturaleza y contenido, pese a todos los estudios del que ha sido objeto por notables juristas, sociólogos, y filósofos; sin embargo a partir de nuestra Constitución se comenzó a especular en torno de la nueva disciplina: si podía formar una rama autónoma o bien, si se le debía confundir o equiparar con el derecho en general, tomando en cuenta que todo el derecho es social. Empieza pues, con ello, la lucha de este nuevo derecho y los primeros pasos en la ciencia social jurídica. A ello, nuestras normas Constitucionales del trabajo, sustantivas y procesales, no son sólo-proteccionistas y niveladoras en cuanto a la función de socialización del derecho, sino totalmente reivindicadoras de la clase obrera; no sólo son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en lucha, sino que tienen como fin inmediato, imponer a su máxima expresión, la justicia social. Por todo ello, el derecho social en nuestro país, tiene un contenido y alcance mayor del que algunos autores extranjeros le han dado.

2 - FEDERALIZACION DE LA MATERIA DEL TRABAJO.

Tomándose como base el original texto del preambulo del art. 123 Constitucional, la legislación de la materia laboral correspondía tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de cada uno de los estados justificándose lo anterior, en atención a que en principio, eran totalmente desconocidas las necesidades de cada Estado y además, que el Constituyente de 1917, no quiso invadir la esfera soberana de cada uno de ellos. Por lo tanto, se empezaron a dictar en cada Estado sus leyes reglamentarias del 123 Constitucional propias, existiendo con ello una gran y espesa desorientación al respecto, ya

que mientras algunos Estados crearon y pusieron en vigor, verdaderos Códigos o leyes del trabajo, otros crearon leyes reglamentarias del 123, de ahí que se encuentren hasta ochenta y seis actos legislativos, tendientes a la reglamentación de la base Constitucional.

De lo anterior, se desprende que la primera reglamentación del 123, lo fue la de Veracruz del 14 de enero de 1918; en cuanto a su importancia, la siguen, la ley del trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918; después, el Código de trabajo de Yucatán, del 16 de diciembre de 1918.

De gran trascendencia lo son las leyes de Veracruz, Yucatán Tamaulipas, Tabasco e Hidalgo; la primera de las enumeradas, por ser la ley modelo de las que le siguieron; la de Yucatán, por la reglamentación que hizo de nuevas instituciones; la de Tamaulipas por haberse tomado como modelo para un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo; la de Tabasco, por la importancia que la misma dió a la asociación Profesional de obreros y, la última, o sea la de Hidalgo, por ser una de las más recientes y porque compendia en gran parte a las anteriores, tomándoles lo más importante de cada una de las mismas.

En 1925, comenzó a formarse la idea de federalizar la materia del trabajo, dejándole al Congreso de la Unión, en forma exclusiva la facultad de legislar, de ahí que se realizaron diversos estudios comparando el contenido del 123, como de las leyes reglamentarias del mismo hechas por cada uno de los Estados.

Con lo anterior, de hecho la federalización de la materia laboral, estaba realizada, más aún, que no hubo objeción alguna a este hecho.

Así, se elaboró por la Secretaría de Gobernación, en 1928 —

un proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

Posteriormente, el 6 de septiembre de 1929, en el Diario -- Oficial, se reforma el artículo 73 fracción X y 123 Constitucionales éste último numeral, en su párrafo introductorio y su fracción XXIX, en la que a partir de esa fecha, se facultaba en forma exclusiva al Congreso de la Unión para legislar sobre la materia laboral.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, -- formuló, tomando los proyectos y leyes anteriores, un proyecto de -- Ley Federal del Trabajo, con lo cual el 18 de agosto de 1931, el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, Presidente en aquel entonces de la República Mexicana, promulgó la "Ley Federal del Trabajo".

Dicha ley, desde el momento en que entró en vigor, fue objetivo principal de muchas y variadas críticas y, también, casi desde su vigencia, se promovieron reformas tendientes a mejorarla, pues resultaba tan complicada, que aún cuando el principio general de toda ley, es el hecho que ésta sea, totalmente clara, precisa y concisa, -- era por lo mismo, inminente la creación de una Ley Federal del Trabajo.

3 - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La ley federal del trabajo de 1931, promulgada el 18 de agosto, la cual fue publicada en el Diario Oficial de 28 del mismo año y mes, y que entró en vigor el día de su publicación, constituye una de las fuentes formales del derecho del trabajo, puesto que el permitir la creación de normas, contenidas en su articulado, que a su vez dan lugar a una serie de reglamentos, como son entre otros:

"reglamento de la inspección federal del trabajo", "Nuevo Reglamento de Higiene del Trabajo", Etc., la ley federal del trabajo, constituye por lo tanto una fuente formal del Derecho del Trabajo.

El legislador pretendió consignar en el artículo 16 de la ley federal del trabajo de 1931, las fuentes formales del derecho del trabajo, pues dicho artículo a la letra dice: "Los casos no previstos en la presente ley o en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de ésta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad".

Si se medita sobre el contenido del artículo 16 de la ley federal del trabajo de 31, es totalmente marcada la influencia que sobre el mismo hace la tendencia civilista; pudiendo ser ello, en virtud de que la fecha de la cual data el precepto aludido, se encontraban discutiéndose los conceptos de autonomía y sustentividad de la disciplina.

Hemos pretendido destacar, que el derecho laboral no sólo está formado por un cuerpo o serie de normas por lo que, nuestra disciplina, se integra además por una serie de principios, los cuales son rectores y orientadores para interpretar y aplicar las normas y, auxiliares del propio legislador para actos posteriores de creación de nuevas normas.

Con base en lo anteriormente detallado, se puede enumerar algunos principios que señala la tónica de la disciplina, como es:

"El principio de irrenunciabilidad de los derechos"

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual"

"Para trabajo igual, igualdad de prestaciones", ETC.

La ley federal del trabajo de 1931, se puede decir, que su teoría se precisa en los siguientes términos:

1 - Desde el momento en que se reformó el artículo 73 Constitucional, se ha hecho totalmente inaplazable la expedición de la ley federal del trabajo, también es cierto, que las relaciones obrero patronales, se encuentran regidas por los preceptos del 123 constitucional y por el conjunto de normas elaboradas por la costumbre y por la jurisprudencia, dada tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero éstas reglas, un tanto imprecisas y en otras ocasiones contradictorias no pueden suplir indefinidamente a la ley, por lo cual, tanto trabajadores como empresarios deberán conocer en forma tajante y precisa, las normas que han de regir sus relaciones y ésto solamente puede alcanzarse por medio de la ley.

2 - El Gobierno, por su origen y convicción, no puede solo, formular la ley que rige las relaciones obrero-patronales, sino que debe ser en un sentido ampliamente protector del trabajo. El 123 --- Constitucional, señala ya una dirección definida al respecto y, bajo dicho precepto, las organizaciones obreras en nuestro país, han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, que el gobierno, emanado de una revolución que fue eminentemente protectora del trabajador, no puede no podrá desconocer en ningún momento, "una ley del -- trabajo que no buscara asegurar preferentemente éstos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio". (10)

3 - Sin embargo, debe tenerse en cuenta, que el interés del trabajador, por preferente que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación laboral, también lo está el interés social

que abarca otra energía no menos necesaria y otros derechos no menos merecedores de atracción y atención. Preciso es atender al igual a los intereses de la producción, tan íntimamente ligados a la multiplicación de fuentes de trabajo, sin las cuales sería idealista pensar en el beneficio directo de la clase trabajadora.

4 - Por último, el respeto a la realidad y a la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias de nuestro ambiente, han sido la principal causa del proyecto. De una manera muy especial, se ha cuidado de conservar aquellas disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 Constitucional cuya aplicación produjo resultados positivos dentro de la práctica, así como también las costumbres de nuestro medio trabajador y las reglas dadas por los Tribunales del Trabajo, buscándose con todo ello la coordinación de esos elementos dispersos en nuestro derecho laboral. de manera especial y, atendiendo a lo antes mencionado, se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en la ley del Distrito Federal, así como los trabajos preparatorios del proyecto de la Ley Federal que se formó con el Gobierno interino del señor Fortes Gil y, principalmente las opiniones sobre él vertidas por las dos clases, la obrera y la patronal.

Por todo ello, podemos decir, que la teoría de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se encuentra establecida en los preceptos aludidos con anterioridad en el cuerpo de los puntos relacionados en estas páginas.

4 - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La elaboración de la ley federal del trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la-

función legislativa laboral. Y lo anterior, ya que la ley del trabajo es el punto de partida para el desarrollo de los principios de justicia social emanados del artículo 123 Constitucional.

En el año de 1960, el entonces Presidente de la República, - Licenciado Adolfo López Mateos designó una Comisión para efectos de que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, y la misma la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los C.C. Presidentes de las H. Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local, del Distrito Federal, Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el señor Licenciado, Doctor y maestro de la Facultad de Derecho de la - Universidad Nacional Autónoma de México, Alberto Trueba Urbina, dicha comisión tendría como meta, iniciar una investigación a fondo y estudiar las reformas que deberían hacerse por su inminente necesidad a la legislación del Derecho Laboral.

Al inicio del año de 1967, el nuevo Presidente de la República Mexicana, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, la -- cual se integró con las mismas personas que antes invocamos solamente agregando al señor Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que # preparara un segundo proyecto. Dentro de la investigación para la -- cual se designó a la comisión, el año de 1968 en sus inicios, el --- Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, pudo informar al jefe del ejecutivo, que el nuevo proyecto se en contraba totalmente terminado. Fue entonces cuando el Presidente de la República, ordenó se girara una copia del que se llamó anteproyec to, a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión- y formularan sus observaciones que creyeran pertinentes.

Por lo anterior, fue en forma abundante la documentación sugerencias y nuevas investigaciones que la clase obrera remitió en relación al anteproyecto y, en contraste total, la clase patronal se abstuvo de hacerlo y expresar de esa forma su opinión. Después del día primero de mayo de ese año, por acuerdo del propio Presidente, se invitó a las clases sociales para que designaran personas que se reunieran -- con la comisión para efectos de desarrollar cambios de impresiones que facilitaran de esa forma la redacción del proyecto que se presentaría al poder legislativo.

Con las observaciones de los trabajadores y patronos, y con otras opiniones, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En diciembre de 1968, el Presidente envió a la cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ante dicha Cámara, de nueva cuenta, se dieron cita los representantes de los trabajadores y empresarios para efectos de dar nuevas aportaciones al proyecto.

El proceso de la formación de la ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de Gabinete ni resultado de un pensamiento idealista, sino que, sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos a la comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene los beneficios y creaciones de las nuevas ideas sociales.

La ley nueva, no quiere ni podrá ser en principio, todo el derecho del trabajo, es solamente uno de sus eslabones; tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en lo que sea necesario e indispensable.

Por otra parte, la reglamentación legal del trabajo, garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger en beneficio de las clases obreras. Sobre ese mínimo aludido, la voluntad de los interesados puede crear otros nuevos derechos, o ampliar los ya reconocidos por la ley. Por lo que mientras la promulgación de la ley del trabajo dejará sin efecto alguno aquellos contratos que sean desfavorables a los trabajadores, en cambio, dejará totalmente establecidas aquellas disposiciones que sean de carácter benéfico a dicha clase social.

No se pretendió resolver con el proyecto de ley elaborado y al cual nos hemos referido con anterioridad, las normas de todos los problemas que puedan surgir con motivo de las relaciones laborales, sino que dar cumplimiento y satisfacción a la más mínima de las problemáticas e inconvenientes, pues ya lo hemos dicho, con el proyecto y más aún con la propia ley del trabajo, no se forma todo el Derecho del Trabajo. En toda obra social a lo más que se puede aspirar, es dar solución pronta a los inconvenientes presentes, pero desgraciadamente no a todos de ellos, pues debe ser un trabajo consecutivo y no parcial, correspondiendo éste, a las generaciones. Por lo demás, debe tenerse en cuenta, que las leyes deben ser susceptibles de mejorarse. "El tiempo se encargará de poner en manifiesto aquellos puntos en los que no se logró el acierto, y también allanará el camino para realizar afanes en los que en el presente no les puede dar satisfacción". (11)

En una pequeña síntesis, se puede decir que la jurisprudencia creó importantes tesis de Derecho del Trabajo, por ejemplo:

(11) Proyecto de Ley Federal del Trabajo, Edición Oficial, México, - 1931, Sría, de Industria, Comercio y Trabajo.

La teoría de la estabilidad en el trabajo, mientras subsista o subsista la materia de éste, la diferencia entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo, quedando por éste amparados los comisionistas por la duración de sus actividades y su dependencia económica.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, entraña en si misma, -- una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primera: la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 Constitucionales, que contiene la declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Queretaro, y en segundo lugar: y como una consecuencia directa de la reclamación, se dice, declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo. Lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se encuentran en el artículo 123 Constitucional, por lo que es de éste precepto y no del derecho público ni privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación para la creación de las normas concretas.

La idea nueva del derecho del trabajo derivado de la ley de 1970, es el resultado de una larga evolución e investigación y de -- una larga lucha contra concepciones arcaicas que se negaban rotundamente a aceptar los principios que yacen en el fondo del 123 Constitucional.

En relación a la nueva ley federal del trabajo, el maestro Trueba Urbina, dice:

"La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica-

legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley -- anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicadores, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos". (12)

La idea de la justicia social en que descansa la nueva ley, se inspira únicamente en la parte proteccionista del 123 Constitucional en favor de la clase trabajadora, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, en el artículo segundo se establece como tendencias de las normas del trabajo, conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

No sólo el derecho sustantivo de la nueva ley es exclusivamente proteccionista de los trabajadores, sino que también debe entenderse que lo es del derecho procesal, aún cuando no autoriza a través de éste que los trabajadores hagan la socialización parcial de los bienes de la producción, sin embargo, no obstante la desigualdad -- que hay entre el trabajador y el patrón, se adopta la norma de igualdad de partes dentro del proceso, es decir, la paridad procesal.

Quando la justicia no trata de reivindicar a los trabajadores con el patrón, dicha justicia nunca podrá ser social. Pues la -- función de la justicia social, no es solo tutelar en la ley, sino -- corregir errores en las leyes antepasadas reivindicando de esa forma a la clase obrera. Este concepto de justicia social que nace del 123 Constitucional difiere de la idea nueva de la ley laboral.

(12) TRUEBA URBINA ALBERTO. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
México, 1970.

CAPITULO III

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO :

1 - EL PROCESO. 2 - FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3 -EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL. 4 - FORMAS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1 - EL PROCESO.

Al ser tratado el presente inciso, el cual corresponde al proceso, al respecto el Maestro José Becerra Bautista nos dice:

"El fin normal del proceso es la obtención de una Sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre partes una controversia sobre derechos substanciales". (13)

Lo anterior, es con respecto al procedimiento en general y no específicamente sobre procesal laboral.

El derecho objetivo está integrado por normas abstractas -- de las que derivan derechos substanciales que permiten la convivencia social, regulando las acciones humanas e imponiendo a los hombres un comportamiento determinado a seguir.

Desde éste punto de vista, las normas jurídicas actúan como causa motivadora sobre la voluntad del sujeto, es decir, establece un deber ser, El deber ser que establecen las normas jurídicas, se refieren al obrar de varios sujetos, determinando los que unos pueden hacer y que, por lo tanto, no debe ser impedido por los demás.

Es así como el derecho objetivo coordina el obrar de varios sujetos del derecho, estableciendo mandatos que otra conducta o más bien dicho, formando mandatos que motiven una conducta determinada.

Pero el derecho objetivo, no solo establece conductas sino que a su vez, crea sanciones contra quienes no realicen la conducta prescrita o no respeten la facultad otorgada al titular del derecho.

La parte preceptiva va dirigida a los particulares creando a su favor derechos substanciales que deben ser tutelados; la tutela está contenida en la parte sancionadora de la norma y va dirigida a los órganos del Estado imponiéndoles el deber de realizar actos de -

(13) BECERRA BAUTISTA JOSE. El Proceso Civil en México, Pág. 1, 1970.

coacción, en el supuesto de que los sujetos se opongan a la conducta prescrita.

Pero cuando el derecho subjetivo es violado, solo puede tener plena vigencia, mediante el ejercicio de la función jurisdiccional. El Estado-juez tiene primordial interés en hacer justicia en -- dar a cada quien lo suyo, en reconocer los derechos subjetivos y, -- los intereses legítimos de los sujetos del litigio.

Mediante el derecho de acción, los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción -- del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en la norma abstracta.

Los dos intereses, el público-estatal de ver respetada la ley en los casos controvertidos y el particular de quienes tratan de conseguir la tutela jurídica a quien tiene el derecho, se conjugan -- en el proceso, cuyo motor inicial es el derecho de acción.

De lo anteriormente mencionado, se desprende que, en primer lugar existe una potestad del Estado por hacer justicia, de dar a cada quien lo suyo, de actuar la voluntad concreta de la ley, y en segundo lugar; existe una potestad del particular de exigir justicia; -- potestad de obrar ante los órganos jurisdiccionales del Estado. Por tanto, sólo en cuanto existen éstas dos potestades, puede instaurarse y desarrollarse un proceso. La doctrina moderna admite, por otra parte, que el proceso es, antes y más que otra cosa, instrumento para la verificación de la verdad de los hechos y la identificación de la norma legislativa que regula o regulará el caso concreto.

Dada su calidad de instrumento, el proceso no es necesario -- cuando las partes de una forma totalmente voluntaria cumplen y se --

adaptan a la conducta prescrita por la norma abstracta.

Decíamos que el medio que tiene el que pide justicia, el que defiende su derecho, para instaurar el proceso cuando su derecho a sido violado o desconocido, es la acción; pero la acción no sólo es el motor que sirve para instaurar el proceso, con el fin de obtener la tutela del derecho subjetivo, sino que lo vivifica hasta su total terminación.

En efecto, el proceso se inicia con la interposición de una demanda con la que el particular pide un tipo de tutela jurídica que solo el Juez puede dar y que efectivamente otorga mediante una Sentencia, pero entre la demanda y la sentencia, existe una serie de actos preliminares a dicha sentencia, dirigidos a obtener del Estado-juez el acto vinculativo que otorga la tutela del derecho substancial a las partes contendientes. Todos estos actos sólo son posibles gracias a la acción que los impulsa y mantiene en existencia.

En vías normales, para que el proceso exista, se necesitan estos presupuestos:

La presentación de una demanda formal y substancialmente válida, por un sujeto de derecho (actor) ante un órgano jurisdiccional (Juez) y frente a otro sujeto de derecho (demandado), teniendo los tres requisitos de capacidad legal en cuanto a cada una de dichas partes. Pero, para que el proceso pueda llegar a su fin, se requiere:

El impulso procesal, es decir, la actividad necesaria de las partes para que el proceso evence. Excepcionalmente, también la actividad del Juez puede impulsar el desarrollo del proceso.

Ahora bien, el artículo 17 de la Carta Magna, nos indica -- que: "...nadie puede hacerse justicia por si mismo..."; hacer justicia es una acción pública que solo puede ejercerse por el Estado.

Los Tribunales de acuerdo con el precepto antes citado, estarán siempre expeditos para administrar justicia en los plazos y -- términos que fije la ley; los particulares, por lo tanto, no podrán usar ni de su poder ni de su fuerza, ni de la violencia, para hacer reclamación alguna de sus derechos en caso de haber sido los mismos, violados.

En cuanto a un proceso en general, podemos decir que es el total de los fenómenos de los cuales el hombre ha tenido noticia, fenómenos ellos, tales como de naturaleza social, humano o naturales, pues todos ellos han sido el resultado de un proceso. Todo proceso -- tiene un principio, un desenvolvimiento y un desarrollo, últimamente un resultado. Proceso es el desarrollo del fenómeno. Cualquier objeto que atraiga nuestra atención, sea del mundo físico o del humano, -- es el resultado de un proceso más o menos claro, más o menos conocido, más o menos determinable.

En el campo del derecho, la institución, el contrato, la -- ley, la costumbre, etc., se deben igualmente a procesos, en el proceso jurídico, juega un papel primordial el juicio de la valoración de los hombres sobre la conveniencia de celebrar o no el acto jurídico, de adaptar una solución de aplicar una misma solución a los casos semejantes, etc., ese juicio determina su conducta; la manera de ser, la regularidad, el régimen de las obligaciones que nacen de todo acto jurídico, etc., o sea que los resultados del proceso, son las consecuencias de aquel juicio de valoración que es eminentemente subjetiva.

Dentro del proceso jurisdiccional, existe un proceso jurídico, el adjetivo, en el que, siendo determinante, como en todo proceso jurídico, el juicio de valoración, ese juicio debe externarse y ser el resultado de las disposiciones de la ley, de las actividades que las integran y de los datos y elementos de convicción aportados por las partes o requeridos por la autoridad. En el proceso adjetivo existe la preocupación de volver objetivo todo aquello que por su propia naturaleza es subjetivo.

Las resoluciones todas ellas de autoridad jurisdiccional, son el resultado de la valoración, de los juicios de valoración, --- esos juicios se pronuncian por escrito y tienen como premisa los datos del proceso, las actividades de las partes, las leyes, tanto sustantiva como procesal.

Este tipo de procesos constituye el material de la ciencia-procesal. Cuando se habla de procesos, en la ciencia del derecho, -- procesos de la naturaleza, no de los procesos humanos, no de los procesos jurídicos en general, sino de aquellos a través de los cuales se desarrolla ampliamente la función jurisdiccional que crea una situación jurídica nueva. El proceso así limitado, es "el conjunto de actividades necesarias para el desarrollo de la actividad jurisdiccional". Lo anterior, es la definición que del proceso, nos da el -- maestro J. Jesus Castorena. (14)

Ahora bien, en cuanto al procedimiento laboral, el maestro Alberto Trueba Urbina nos indica:

(14) CASTORENA J. JESUS. - Procesos del Derecho Obrero, Pág. 27

"el derecho del trabajo que nació en el artículo 123 Constitucional, se forma de dos tipos de normas: las sustanciales y las procesales, originándose por tales razones, a la vez otras dos disciplinas: el derecho sustantivo y el derecho procesal, hijas de un tronco común: el derecho social." (15)

"los principios de cada uno de ellos, alcanza su propia autonomía en razón de sus características especiales, aunque están estrechamente vinculados y relacionados, pues en las actividades de conflicto, el derecho procesal del trabajo, es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso el cumplimiento del derecho del trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico en los conflictos que surjan de las relaciones laborales como factores de la producción. El derecho procesal del trabajo es: consiguientemente, rama del derecho procesal social, que comprende no sólo los del trabajo, sino los agrarios y los de seguridad social. Por todo ello, siendo el derecho del trabajo proteccionista y reivindicador la norma procesal tiene el mismo carácter en los conflictos del trabajo. Es más, su finalidad es hacer efectiva la protección y reivindicación en los procesos jurídicos como económicos". (16)

Claramente se percibe del texto y principios del artículo 123 Constitucional, que el derecho procesal del trabajo, no tiene ningún parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación que son los órganos jurisdiccionales del derecho del trabajo, tienen semejanza alguna con los Tribunales comunes y al go más aún, no pertenecen al orden judicial, pues la expresión de "a virtud del escrito de compromiso", fue suprimida la-

(15) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, México, 1970.

(16) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 1971.

fracción XXI de dicho precepto, desechandose cualquier presupuesto - de arbitraje burgués, para efectos de dar nueva vida y nuevo contenido al precepto y concepto de jurisdicción social.

Queda desechada la idea de juicio que en el derecho civil - se consigna para que en el derecho del trabajo se le llame "conflicto" que es totalmente distinto al concepto civilista.

El derecho sustantivo y el procesal creados, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, por el simple hecho de estar nada menos consignadas en la Carta Magna de nuestro país, que nadie puede ignorar que es la norma de las normas. Pero sus conceptos fundamentales, no provienen del secular derecho civil, pese a la versión y opinión de juristas no versados en las nuevas disciplinas.

Por otra parte, que en la vida laboral, el obrero representa la parte débil y, el patrón la parte poderosa, es una realidad a todas luces; por ésto se justifica la naturaleza proteccionista y reivindicadora de la legislación laboral. Pero no basta la existencia de del derecho material, protector y reivindicador de los derechos obreros, para que impere la igualdad en las relaciones laborales; se requiere a su vez, de normas jurídicas procesales que realicen aque-llos derechos. Por lo cual, conjuntamente con el derecho sustantivo del trabajo, existe otra disciplina para su debida ejecución, el derecho procesal del trabajo.

En las reglas procesales no solamente se debe de ver tan sólo las formulas que tienden a restablecer situaciones del orden jurídico y económicas perturbadas por la violación de la ley o de la re-

lación laboral, o por el escaseamiento de fenómenos que repercutan en la producción, sino medios instrumentales de los obreros que sirven para materializar la justicia social, reivindicando los derechos del trabajador en el proceso.

El Maestro Trueta Urbina nos dice: El derecho procesal del trabajo, es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia respecto a otras disciplinas." (17)

Estas características fundamentales definen la autonomía científica. En efecto, para que una rama jurídica pueda llamarse autónoma la doctrina enseña que debe ser, "bastante extensa, que amerite un estudio extenso y particular, que contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común, y distinto del concepto general común de cualquier otra disciplina, que tenga por sí sola un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el procedimiento, se dice, para el conocimiento pleno de la verdad de los hechos, materia de la violación o desconocimiento de los derechos".

"No hay un derecho especial sin juez propio, ni materia jurídica especial sin un derecho autónomo". (18)

Entre el concepto de los juristas civilistas, predomina el concepto de que el derecho procesal del trabajo sólo tiene una autonomía puramente académica, le niegan independencia, piensan que en rigor técnico sólo existen dos manifestaciones autónomas del derecho procesal: la civil y la penal, que las demás disciplinas procesales son ramas del derecho civil.

(17) TRUETA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 25, 1970

(18) TRUETA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 25, 1970

Al respecto, existen criterios que sustentan la independencia del derecho procesal del trabajo, por ejemplo: "en ésta materia hay grandes divergencias entre nuestros comentaristas; todos ellos tienen su origen, según nuestra opinión, la forma en la que el legislador regula la norma procesal, fraccionada e independientemente cada fracción de las otras, y de modo principal la correspondiente a los procesos jurisdiccionales, y además en el deseo de tratar la rama procesal del trabajo como un fenómeno autónomo, propio y peculiar del derecho, y distinto de los demás fenómenos procesales, a fin de ofrecerla con caracteres de tal modo singulares, que le pueda tener como una disciplina independiente". (19)

El derecho procesal del trabajo es ciencia autónoma frente al derecho sustantivo laboral, pues tanto el uno como el otro, no fueron expropiados al derecho privado, ni al derecho público, al que pertenece el derecho procesal civil, por cuanto a que se esencia fundamental, técnica y procedimientos difieren y son al mismo tiempo incompatibles. También habíamos dicho con anterioridad, que los órganos jurisdiccionales del trabajo, difieren en su totalidad de los Tribunales del derecho común lo mismo que sus correspondientes reglas procesales, pues los tribunales comunes, valoran las pruebas conforme a la ley que los regula mientras que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las aprecian en conciencia.

Debemos contemplar al derecho procesal laboral, como una disciplina nueva de carácter social, que tiene como finalidad la aplicación del derecho del trabajo, con el único propósito de hacer efectivo el mejoramiento de las disposiciones y condiciones de vida de los trabajadores, y la salvaguarda de sus derechos de vida y contratos.

2 - FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En cuanto a las fuentes del derecho procesal del trabajo, - el maestro Juan Estrella Campos nos menciona:

"De acuerdo con nuestra experiencia, las fuentes del derecho varían en relación a la cultura y a la tradición de cada país; - pero por lo que a nosotros atañe, aceptamos como fuentes del derecho a la ley, la costumbre, la jurisprudencia, y los principios generales del derecho; respecto al derecho procesal laboral, hay que buscar -- sus fuentes en la costumbre, el uso, en los principios derivados de la ley escrita del trabajo, en el derecho común, en cuanto no la contraríen y en la equidad, de acuerdo con el mandato expreso de la ley federal del trabajo." (20)

Los procesalistas del trabajo se ocupan en una forma muy so-
mera del tema relacionado a las fuentes del derecho del trabajo, Ga-
llart Folch, señala las siguientes: La ley, las disposiciones reglam-
mentarias del poder ejecutivo, las disposiciones emanadas de los órga-
nos corporativos, la costumbre y la jurisprudencia; así mismo indica
como fuente indirecta la doctrina científica, sin dejar de reconocer
la intervención trascendente del criterio de los juristas en la for-
mación del derecho procesal corporativo, por responder ésta discipli-
na a una ideología jurídica de influencia decisiva en el régimen pro-
cesal del trabajo.

En cuanto al tema que nos ocupa, el maestro Trueba Urbina -
nos dice: Que son fuentes del derecho procesal mexicano del trabajo,
los mencionados en los preceptos citados en cuanto a su naturaleza -

(20) ESTRELLA CAMPOS JUAN. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo,
Pendiente de Editar.

social sirva para hacer efectiva la tutela y la reivindicación de -- los trabajadores, de acuerdo con el artículo 123 Constitucional.

La jurisprudencia procesal obligatoria de los Tribunales Federales tendrán que transformarse en sentido social. La equidad, de -- igual manera tendrá que convertirse en equidad social del 123.

En seguida se precisan las fuentes del derecho procesal del trabajo:

La legislación.- que es la fuente por excelencia del derecho procesal laboral; la constitución, la ley, los tratados, los preceptos semejantes, los principios derivados de los mencionados estatutos, los principios generales del derecho social, derivados del artículo 123 Constitucional.

Las disposiciones procesales que regulan casos semejantes:

Esta nueva fuente del derecho procesal laboral, queda comprendida dentro de la ^{legis}lación, ya que a controversias semejantes deben de aplicarse los mismos principios jurídicos procesales.

Los principios generales del derecho: los cuales se encuentran suprimidos de la ley federal del trabajo, vigente, en cuanto a los principios generales del derecho común, pero al haber incluido -- entre las nuevas fuentes a los principios generales del derecho tanto sustantivo como en el procesal, no pueden ser otros, éstos, que -- los que integran en su conjunto el derecho social en lo sustantivo y en lo procesal.

Los principios procesales derivados de los ordenamientos legales: los cuales deberán de aplicarse a falta de ordenamientos legales, los principios que se deriven de los mismos. De manera que en -- el proceso laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos

jurisdiccionales, en función meramente supletoria de la ley, deben - estructurar principios procesales de justicia social para beneficiar a la clase trabajadora.

La doctrina.- la doctrina sin duda alguna está integrada -- por el conjunto de estudios sobre el proceso laboral, aunque carece de fuerza para emanar de particulares, pero la ley puede convertir - de esa actitud en una de las fuentes formales del derecho procesal - del trabajo. La doctrina científica de los juristas es fuente de de- recho sustancial y procesal, cuando los órganos jurisdiccionales en- sus laudos le reconocen éste valor. Art. 790 fracción VI de la ley - federal del trabajo en vigor.

La jurisprudencia.- presupone una norma obligatoria como -- fuente del derecho procesal del trabajo, procedente de la aplicación o interpretación de la ley. La jurisprudencia emanada de la Suprema- Corte de Justicia de la Nación, así como de los Tribunales Colegia- dos de Circuito en materia laboral, así como los principios sociales de carácter procesal, tienen un carácter jurídico equivalente a la - propia ley.

La costumbre procesal.- la costumbre procesal, son fuentes- autorizadas del derecho procesal del trabajo, costumbres, usos, prác- ticas, son términos que los procesalistas laborales, distinguen unos de otros, en nuestra disciplina las llamadas costumbres procesales no son otra cosa que simples usos o prácticas de los órganos del traba- jo jurisdiccionales, los cuales estén plenamente acreditados por la- propia ley.

La equidad social.- conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 17 de la ley, la equidad es fuente reconocida del de- recho procesal laboral, a falta de ley, principios derivados de la -

misma, principios generales de justicia social, de jurisprudencia, o de costumbres procesales, los órganos jurisdiccionales deberán --- aplicar la equidad social, por ser fuentes jurídicas de derecho sustantivo y adjetivo del trabajo.

La función creadora de los tribunales laborales y burocráticos; independientemente de las disposiciones tutelares y reivindicatorias de la legislación social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los tribunales Burocráticos, conforme a los principios del 123- Constitucional, están facultadas para ejercer una actividad procesal creadora a fin de realizar en los conflictos la tutela y reivindicación de los trabajadores. Equivale ésta actitud a una fuente real -- por excelencia de derecho en favor de todos los integrantes de la -- clase débil. (21)

3 - EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Como se ha dicho, en función de la esencia revolucionaria - del artículo 123 Constitucional, tanto las normas sustantivas como a las procesales del trabajo, son proteccionistas y reivindicadoras de la clase débil, lo que entraña no solo en la ideología sino en los - textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal forma en la - procesal que ambas se identifican como eso, proteccionistas y reivindicatorias. De esa forma se manifiesta la función la función proteccionistas y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en su reglamentación un nuevo derecho procesal del trabajo, que contempla en el proceso a dos partes en pugna, para el efecto de tutelar a la más débil de donde emerge el principio de disparidad procesal,-

(21) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, P.P. 30 a 35 México, 1970.

para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores.

Tanto el derecho sustantivo como el adjetivo del trabajo, nacieron para México, y para el mundo entero, en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana de 1917, como ramas del derecho sustantivo y procesal del derecho social, que tienen siempre en mira la tutela del trabajador frente al patrón en la disparidad completa en que siempre se encuentra, para compensar y reparar las injusticias de la explotación del hombre frente a los medios de producción— esta es la teoría joven de los procesos en la jurisdicción social. — Por lo que difiere totalmente de los procesos civiles, y de cualquier otro.

En cambio, tiene su origen en las leyes sociales de la revolución Constitucionalista y en la penetración del artículo 123 de la Carta Magna que es la norma de normas. El derecho procesal del trabajo, como rama del derecho social, tiene su teoría propia que se deriva del precepto aludido con anterioridad perteneciente a la Constitución Política Mexicana, por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, juntas de conciliación y arbitraje y tribunales burocráticos, distintos de los judiciales o del fuero común. Los principios generales del derecho procesal laboral, integran la teoría general del proceso social.

Ahora bien, tocaremos otro tema fundamental, la relación -- del trabajo. Al respecto el maestro Mario de la Cueva dice:

"El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación -- ción del trabajo como punto de partida para la aplicación del estudio laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le -- dió origen, constituye, según todo lo expuesto, otro de los aspectos centrales, tal vez el más hondo, de la batalla por la autonomía del-

derecho del trabajo." (22)

De lo antes expuesto, se desprende que la relación del trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado cual -quiera que sea, fuese la causa o el acto que le diera origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones, y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos-ley y de sus normas supletorias.

Los elementos de la relación del trabajo son: En el artículo 20 de la ley federal del trabajo en vigor, nos habla, que hay cuatro nociones: a) dos personas, una de ellas la que presta sus servicios- y la otra la que los recibe; b) una prestación de trabajo; c) la característica que va del lado de la prestación del trabajo y que la- ley reconoce como subordinación y; d) el salario, o sea la retribu- ción que del trabajo, la persona que lo recibe está obligada a pagar

De lo mencionado, se puede decir que si faltare la relación de trabajador y patrón o sea un trabajo determinado subordinado y re- munerador, no existiría la relación laboral.

La ley de 1970, recogió de la de 1931 la presunción laboral la cual se encuentra en el artículo 21 en el que se lee que "se pre- sume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". (23) La ley nue- va crea una idea de presunción Juris Tantum de que toda prestación -

(22) DE LA CUEVA MARIO. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pág.184

(23) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970, Art. 21

de servicio personal, independientemente del acto que le hubiere dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestra ley, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que esa prestación de servicios, considerada en sí mismo e independientemente del acto que le dió origen, no satisface los requisitos de la concepción del artículo 20 de la ley laboral y que nos hemos referido con anterioridad. (24)

Analizada la relación laboral, pasamos a dar una clasificación de los conflictos del trabajo; a lo cual, Trueba Urbina nos dice al respecto:

"la naturaleza del conflicto nada tiene que ver con el carácter del órgano estatal que interviene en su solución; una cosa es la calidad o esencia del conflicto y otra que el órgano actúe conforme a la ley que lo crea, independientemente del régimen del que forma parte, que no puede ser otro que el legal, constitucional u orgánico (25)

Los conflictos del trabajo en consecuencia, pueden ser jurídicos y económicos, en cualquier régimen de derecho, y la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es reveladora del cambio social operado en las relaciones de trabajo, que originalmente fueron consideradas de derecho privado y que después han pasado al derecho social, formando parte del campo del mismo, es más, los conflictos laborales revelen una de tantas manifestaciones de la lucha de clases.

(24) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970, Art. 20

(25) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Méx., 1970.

Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia, invocadas todas ellas, podemos dividir los conflictos que en el campo de lo contencioso se pueden dirimir entre el capital y el trabajo, en cinco grupos, los cuales son: Individuales, los cuales se pueden suscitar entre los obreros y los patronos; Colectivos, que de igual forma pueden ser entre obreros y patronos indistintamente; Colectivos Económicos, entre obreros y patronos indistintamente; Individuales Colectivos, que se pueden dar entre obreros y; Individuales y Colectivos, los cuales pueden aparecer entre patronos.

4 - FORMAS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.- LAS -- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

De forma originaria en nuestro país, las controversias entre los obreros y patronos correspondían en forma exclusiva a los -- Tribunales Judiciales, toda vez que la regulación de los servicios -- laborales, se encontraban en el Código Civil, pero al margen de esta relación, la lucha obrera como se ha dicho anteriormente, logró después de una larga lucha, la independencia de las relaciones laborales de dichos Códigos y el nacimiento de una reglamentación diferente para la solución de los conflictos. A partir de la vigencia del -- artículo 123 Constitucional, los problemas en relación, fueron resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, instituciones totalmente diferentes a los Tribunales del derecho común, toda vez que en las Juntas se sigue un sentido netamente social, más individualista.

La aplicación de los sistemas de Conciliación y Arbitraje, -- vino a suceder en la práctica, la voluntad de aquellas personas por quienes intervenían en la conciliación, y ejercían el arbitraje para

efectos de decidir un conflicto en forma imparcial, por la conciliación se llega a un arreglo amigable entre las partes, lo cual los -- teóricos denominaron la autocomposición y por el arbitraje la sustitución de esa voluntad de las partes que después queda a un tercero, juez o tribunal, que decida dicho conflicto. Independientemente de -- todo lo anterior, podemos decir que la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedó establecida y a la vez socializada en el texto del artículo 125 Constitucional.

Las juntas de conciliación y arbitraje, tienen como función primaria resolver los conflictos que se planteen entre el capital y el trabajador.

Los constituyentes de 1917, al instituir dichos organismos -- a los mismos les atribuyeron exclusivamente la función administrativa, conciliadora, de aquellos conflictos que se suscitaren entre el capital y el trabajador. se les llegó a considerar como organismos -- administrativos, a semejanza de los consejos de trabajo que tiene la legislación Francesa, instituciones parecidas que existen en Alemania, Bélgica, Italia, y en otras partes del globo terraqueo, cuya -- función se reduce al mínimo de conciliar intereses exclusivamente.

Las Juntas de conciliación y arbitraje a que se refiere el artículo 125 Constitucional, como se ha mencionado, en principio tuvieron la función de componedoras amigables de acuerdo con la primitiva jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo, las diferencias que se suscitan entre el capital y el -- trabajador, conforme lo ordena la fracción XX del propio artículo in vocado de la Constitución, son las juntas las encargadas de dictar --

verdaderas sentencias definitivas, que les denomina Laudos, provenientes de un auténtico tribunal colegiado compuesto por representantes obreros, patronales y del gobierno.

Es muy posible que el pensamiento del constituyente, haya girado en torno a ésta función que se les atribuye estrictamente a las juntas de conciliación y arbitraje, sólo que la interpretación que les dio entonces la Suprema Corte de Justicia de la Nación, traspasó su finalidad. No estamos de acuerdo a que a dichos tribunales colegiados como se tenía idea, el constituyente les haya atribuido una función netamente administrativa, sino que su pensamiento se proyectó a través de organismos para resolver todos y cada uno de los conflictos que se presentaran entre el capital y el trabajo, o sea, las desavenencias. Podemos entonces, afirmar que son auténticos tribunales, y lo eran desde su nacimiento. Desde su origen su naturaleza jurídica se funda en su calidad de tribunales auténticos.

Esto también, no obsta para que como auténticos tribunales, documenten y tutelen determinadas situaciones especiales jurídicas, sin controversia alguna, a semejanza de la denominada jurisdicción voluntaria.

Las juntas de conciliación y arbitraje de acuerdo con el concepto moderno que se tiene de ellas, desarrollen diversas funciones, tales como:

La evolución de nuestros organismos colegiados, denominados juntas de conciliación y arbitraje, han sufrido una metamorfosis hasta llegar a convertirse en verdaderos tribunales de estricto derecho, llenando en contra de su propia naturaleza y origen, ya que deben ser-

tribunales de conciencia y equidad y, nunca imitaciones de los tribunales de estricto derecho como lo son los civiles y penales en materia federal. Esto de ninguna manera debe restarles mérito a las sentencias pronunciadas por dichos tribunales colegiados, como decisión inobjetable y sólo combatible por otros medios.

Las sentencias pronunciadas por las juntas, no deben nunca sujetarse a las reglas civilistas, sino más bien predominar el sentido tutelar del derecho del trabajo en beneficio directo del propio obrero.

Cuando a dichos organismos se les denomina tribunales, tribunales de conciencia y equidad, se quiere dar a entender que tienen una ideosincracia específica, que debe predominar en la tutela, cuyo espíritu informa al derecho laboral a favor del trabajador. Lo anterior, toda vez que eso fue el verdadero sentido e idea del constituyente de 1917, que ha venido a través del tiempo no por juristas sino por burócratas que integran dichos cuerpos colegiados.

Los tribunales del trabajo, pueden ejercer, como se manifestó con anterioridad, la conciliación, el arbitraje y la función jurisdiccional.

La conciliación es aquel sistema usado a efecto de que las partes por voluntad resuelven un conflicto que entre ambas partes se suscite, se busca el espíritu conciliador. El arbitraje se da cuando un tercero propone una fórmula, porque tiene facultad de imponerla en su caso, como solución al conflicto planteado.

En suma, las facultades o competencias de las juntas de Conciliación y arbitraje, se derivan de la propia Constitución Mexicana.

En consecuencia, las multitudes juntas de conciliación y arbitraje, tienen jurisdicción de derecho, la conciliación y el arbitraje, y atribuciones de tipo administrativo, como lo es la jurisdicción voluntaria, como lo es conocida técnicamente.

A éste respecto, Mario de la Cueva nos dice:

"La fracción XX del artículo 123 Constitucional, creó las - juntas de conciliación y arbitraje como el órgano estatal que le correspondería la impartición de la justicia del trabajo, el nombre de la institución indica que en la solución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas: la de conciliación, primera de ellas y la de arbitraje, la segunda," (26)

Para de la Cueva, la conciliación, como etapa primera del - proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista desde el - lado de las partes, tiene como objetivo el ayudarlas a encontrar entre las mismas una solución justa a sus diferencias, y considerada - desde el lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar - a los contendientes a encontrar el derecho que regule o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Este breve comentario permite poner de relieve que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, son elementos activos, lo cual - debe de conocerse completamente por la naturaleza y los fines del - derecho del trabajo, su misión la cual se reduce a la solución de los conflictos, consiste esforzarse para conseguir la justicia social, - que es la justicia para el trabajo, en armonía todo lo anterior, des - de luego con las normas del orden jurídico.

(26) DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 365, 1972, México.

A fin de precisar hemos de decir, que la opinión de los conciliadores, no constituye un imperativo, queriendo decir con ello, - que no hace fuerza obligatoria.

La Constitución y la Ley, reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para efectos de poner fin a los conflictos laborales, toda vez que el orden jurídico, reconoce validez a los convenios y colocó entre dichos convenios, al conciliador para vigilar el respeto a la ley.

Es un error el creer que en el ejercicio de la función conciliadora, tienen los órganos mencionados, un papel meramente pasivo siendo que, por el contrario, su función es activa ciento por ciento y se reduce a ayudar a las partes que intervienen a la pronta solución de un conflicto laboral, haciéndoles ver la conveniencia que resulta del mismo e impedir que se excedan en sus facultades, no permitiendo que el trabajador fundamentalmente, admita una renuncia prohibida por la propia ley.

De acuerdo con la ley del trabajo, si las partes no se concilian primeramente los órganos jurisdiccionales tienen el deber de provocar dicha conciliación, la cual es tramite obligatorio en los conflictos laborales individuales o colectivos. Es más, la doctrina legal aplicable, sostiene que los patronos y trabajadores, no pueden rehusarse a someterse a la conciliación de las juntas respectivas, las diferencias que surjan de ellos, pues la propia Constitución no obliga a trabajadores y patronos a sujetarse a la decisión de las juntas sino por el contrario, obliga a los trabajadores y patronos a sujetarse y someter sus conflictos ante ellas. Por todo lo anteriormente relacionado, de la Cueva, en ese sentido y, fundamentalmente en cuanto a la conciliación indica, que se trata de los actos de las partes

que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los intereses ni los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. (27)

Las Juntas de conciliación y arbitraje, son creadas por el Estado, quien las instituye, crea, forma, organiza, sujeta su actividad a normas determinadas y del propio Estado, salen las personas -- que serán representantes de las juntas, las cuales van a ejercer la función jurisdiccional, juntamente con los representantes del capital y de los trabajadores, que éstos, si son designados por las clases antes indicadas, vinculándose a través del reconocimiento del Estado, por lo que hay pues una completa conjunción jurisdiccional y -- del Estado.

Ahora bien, ya hemos hablado de la conciliación, ahora, indicaremos lo que en relación al arbitraje, es lo más elemental:

El arbitraje, en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las propias partes confieren voluntariamente a -- simples particulares, con el fin de que los mismos juzguen determinados conflictos. Generalmente supone la sujeción de las partes a un tercero a quien se le encarga la solución definitiva de un conflicto pero correspondiendo al poder público la ejecución del mismo, o sea al juez, porque los árbitros privados no ejercen ninguna función --- jurisdiccional ni tienen carácter de autoridad y sus laudos aunque -

(27) DE LA CUEVA MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 367
1972, México.

irrevocables por las partes, no son ejecutivos, pudiendo en todo caso el laudo arbitral privado, eficacia de una transacción, que de an temano aceptan las partes.

No hay que confundir el arbitraje privado con el arbitraje llevado y desarrollado en los conflictos laborales, que son otra cosa totalmente distinta, pues son tribunales de arbitraje de derecho público.

La conciliación y el arbitraje, al incorporarse al texto del artículo 123 Constitucional, determinando el objeto de las juntas, - perdieron su esencia privada, en sus evoluciones de institutos de -- derecho procesal social y de aquí pasar a la genuina jurisdicción -- social del trabajo, única que puede hacer efectiva la justicia social que resulta del precepto Constitucional indicado.

En la práctica y en la nueva ley federal del trabajo, se -- confirma la evolución del arbitraje a la jurisdicción social, la ley de 31 en su artículo 518 habla de la audiencia de arbitraje en la que se presentaba la demanda y la contestación respectiva; en cuanto que la ley vigente, dispone que terminado el período de conciliación se pasará inmediatamente al arbitraje o sea a la demanda y excepciones. Este es el principio de reconocimiento jurídico de la evolución del arbitraje a la jurisdicción social que es una de las características del derecho procesal social, frente a los demás procedimientos de legislaciones de países capitalistas.

Trueba Urbina dice: la doctrina habrá de considerar algún día que la relación procesal económica es una de las manifestaciones sociales más expresivas de la concepción Sui Géneris del proceso laboral en su función social y reivindicadora tutelar de los derechos-

de los trabajadores y que está llamada a influir en la doctrina general del proceso social de modo decisivo, y a producir, consiguientemente, una honda transformación en las realidades legislativas del -- porvenir y en la transformación social del proceso burgés. (28)

De acuerdo con los antecedentes y la historia de las juntas de conciliación y arbitraje, es que tanto en Europa como en América y en Oceanía, desde la mitad del siglo pasado, los conflictos laborales fueron resueltos por tribunales judiciales y si bien en algunos otros países de esos continentes como Francia, Bélgica, Alemania, -- Nueva lndia, se crearon tribunales del trabajo; la diferencia fundamental entre las legislaciones de las que se derivan esos tribunales es que en Europa y en Estados Unidos de Norteamérica se estableció el arbitraje no obligatorio, sino que el facultativo, en cambio, en Nueva Zelanda se imp^ontó el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos, únicamente.

Respecto a los países cuya legislación es avanzada como Australia, por ejemplo, han creado tribunales industriales que resuelven conflictos laborales, más no fallan en problemas de carácter económico.

El proceso laboral, se forma por el complejo de actos emanados de obreros, patrones y de las juntas y del pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el saber de Peritos o testigos que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, interobreros o interpatronales.

(28) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 196. México, 1971.

SEGUNDA PARTE.

LA FACE PROCEDIMENTAL.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO VICENTE.

- 1 - CARACTERISTICAS DE LA LEY LABORAL DE 1970. 2 - EL PROCEDIMIENTO
- 3 - DEFICIENCIAS EN EL PROCEDIMIENTO, CRITICA Y APORTACIONES PARA SU SOLUCION.

1 - CARACTERISTICAS DE LA LEY LABORAL DE 1970.

La nueva ley federal del trabajo de 1970, encuadra como ya lo hemos dicho, el proceso laboral dentro de los principios de la -- justicia social, que son notoriamente incompatibles con los de la -- justicia civil, como puede contemplarse en el ideario de la nueva -- ley a través de la opinión que priva en la exposición de motivos de la misma, la que puede verse de la siguiente forma: " la finalidad -- de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en -- las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del tra-- bajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917, en el artículo 123 Constitucional".

Por disposición expresa de la nueva ley federal del trabajo las normas sustantivas y adjetivas son de orden público al tener de la declaración consentida en el artículo 50. Este precepto es contra-- rio a los preceptos del artículo 123 Constitucional, que son de natu-- raleza social como lo precisa la doctrina Mexicana más depurada. Es-- bien sabido que tanto las normas sustanciales como las procesales -- del trabajo, son derecho social, por lo que las materias y principios básicos o formativos del derecho procesal laboral, del agrario y de la seguridad social, integran la teoría general del proceso social.

Una vez más, reiteramos que la norma del derecho procesal-- laboral, no es derecho público, pues únicamente es aplicable a los -- conflictos entre el obrero y el patrón, que originan la cuestión so-- cial, y además es susceptible de estipulaciones equitativas, frente--

a dos partes desiguales, la norma procesal, nació justamente con la sustantiva, identificadas con el derecho social, en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 y por lo consiguiente descarta - mos desde luego la posibilidad jurídica de ubicar tales normas laborales en el derecho público, no obstante su inclusión en un título especial de la ley suprema, ya que a esta hora, pese a una antigua tesis jurisprudencial que estimó el derecho del trabajo como estatuto del derecho público, es indiscutible que tanto éste como su disciplina procesal son normas eminentemente sociales, pues de no ser así su función tutelar y reivindicadora se convertiría en letra muerta para aprisionarla dentro de la ciencia jurídica burguesa que fundamenta en los principios falsos de igualdad de las partes en el proceso y de imparcialidad de los jueces y tribunales.

El antiguo principio de la jurisdicción penal que facultaba al Juez a absolver al reo en caso de duda, fue trasplantado al proceso laboral, en el sentido de que los conflictos deben resolverse en favor del trabajador en caso de duda: *In Dubio Pro Operario*.

El precepto consagrado en el artículo 18 de la ley federal del trabajo, confirma el principio que ya se venía aplicando en los conflictos laborales y en los tribunales de Amparo, en el sentido de que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, - como se exprese en la norma de interpretación contenida en el mencionado artículo que dice:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán - en cuenta y consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3° en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Los fines de equilibrio y justicia social, forman parte de los principios de interpretación en las relaciones de trabajo, y la dignidad de quien lo presta, estimamos que independientemente de estas aspiraciones, deben aplicarse también los principios reivindicadores en el proceso para efecto de hacer positiva la aplicación de la justicia social.

El artículo 17 de la ley federal del trabajo, establece entre los nuevos principios procesales, los generales de justicia social que derivados del artículo 123 Constitucional, para lo que en su definición la justicia social, deja precisados aquellos principios que no pueden ser otros que los que tienen por objeto convertir el proceso en un instrumento de lucha de los trabajadores e imponer a las juntas de conciliación y arbitraje, a falta de ley procesal, que aplique como principios de justicia social normas de tutela para compensar la desigualdad que existe entre el trabajador y el patrón, despreciando el principio contrarrevolucionario de paridad procesal y rompiendo a la vez con el principio de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje frente a las partes que en ella litigan, a fin de que estos tribunales como órganos de la jurisdicción social protejan y redimen a los trabajadores en el proceso.

Entre las nuevas fuentes sustantivas y procesales del trabajo, a que se refiere el artículo 17 de la ley, se consignan los principios generales del derecho, pero éste precepto es tan vago e impropio

ciso que en la exposición de motivos se concretó a la fórmula del -- artículo 14 de la Constitución, Individualista y Liberal.

2 - EL PROCEDIMIENTO.

Al respecto, podemos decir que los principios procesales -- que se derivan de las normas del trabajo que tienden a conseguir el equilibrio entre las relaciones obrero-patronales y así mismo la justicia social, se encuentran consignadas en la nueva legislación del trabajo en su título primero, o sea los principios generales, principios generales sustantivos y adjetivos, cuya aplicación en el procedimiento laboral, requieren a su vez de normas que faciliten se exacta aplicación para efectos de la administración de la justicia del -- trabajo a través de su dinámica procedimental.

El derecho Mexicano del trabajo puede decirse y enorgullecer se 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 la producción, en sus dos facto -- res, trabajo y capital, y por otra parte, el interés general de la -- Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras juntas de conciliación y arbitraje, las cuales se encuentran integradas por un representante del capital, uno de los obreros y otro tercero del go -- bierno.

Las juntas de conciliación y arbitraje tienen un fundamento jurídico en el artículo 123 Constitucional en su apartado a) fracción

XX, lo que trae como consecuencia lógica que sean independientes del Poder Judicial.

Tomemos en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden 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 la otra local.

Por otra parte, precisamente, el Título Catorce de la ley federal del trabajo, que lleva al rubro de DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, se compone de diez capítulos que contienen entre ellos el conjunto de normas aplicables a los diversos casos de conflictos laborales, jurídicos o económicos, así como a los procedimientos respectivos; constituyen en forma un núcleo de disposiciones procesales que la doctrina denomina procedimientos de declaración que termina con el laudo.

Antes de entrar al estudio del derecho procesal del trabajo y al análisis de las normas concretas del mismo, según se explicó en un párrafo anterior, la conveniencia de dividir a la ley federal del trabajo en dos partes, una ley sustantiva y otra adjetiva, pero, -- vuelve a decirse, se juzgó que lo anterior rompería la unidad del -- derecho del trabajo y que al separar al derecho procesal del sustantivo se le apartaría de la finalidad objeto del derecho del trabajo, que es la realización de la justicia social, o sea que 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 patrón.

Ahora bien, en cuanto al estudio a fondo del derecho procesal del trabajo, como se ha indicado, se encuentra reglamentado fundamentalmente sus normas en el Título Catorce de la ley federal del trabajo en vigor, y en consecuencia podemos decir:

Cue, las normas procesales en general se encuentran dentro de las disposiciones contenidas en los artículos 685 y demás relativos, El artículo 685 reafirma el principio de que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para comparecer ante los órganos jurisdiccionales, ya sea por medio de comparecencia, escrito, --promociones o alegaciones. Como una consecuencia de éste 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 presta sus servicios, aunque no expresen el nombre, denominación o razón social.

Los artículos 687 y siguientes de la ley federal del trabajo contienen las normas para poder realizar las notificaciones. De ello conviene hacer mención al 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 paradero, la notificación podrá hacerse en el último lugar o local de trabajo en donde se prestaron sus servicios. El 695 reglamenta el Incidente de Nulidad de las notificaciones: la junta debe oír a las partes, recibir las pruebas que estime convenientes que deberán referirse únicamente a los hechos que sirven de base a la nulidad, e inmediatamente dictar la resolución respectiva.

El artículo 698 y siguientes, se ocupa de las diligencias que deben practicarse en lugar distinto del cual reside la junta. A fin de facilitar la práctica de esas diligencias, la ley atribuye a los Presidentes y no ya a las juntas, la diligenciación de los exhortos.

El 709 trata de la forma en la que debe acreditarse la responsable, su personalidad en el conflicto; se autoriza a las partes para poder otorgar ante las juntas de conciliación y arbitraje a fin de evitar los gastos que presupone el Instrumento Público como lo es el Notarial. En la fracción II se establece que la personalidad de los representantes de los Sindicatos se acreditará con la certificación que haga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la junta de conciliación y arbitraje.

El artículo 713 procuró resolver las dificultades que resultan de la votación en las resoluciones de los tribunales colegiados; en armonía con el funcionamiento que rige en las juntas de conciliación y arbitraje, se decide que las resoluciones se tomarán por los presidentes o los auxiliares. Cuando se trate de laudos, debe requerirse a los representantes del trabajo y del capital, para que emitan su voto, y si no lo hacen se acudirán a los suplentes; pero si estos no se presentan dentro del término señalado o se niegan a votar, se dará cuenta a la autoridad del trabajo para efectos de que designe las personas que han de suplir a aquellos.

El 725 precisó la norma contenida en la legislación vigente en cuanto a los Incidentes: los mismos deberán resolverse conjuntamente con el principal, a menos que la junta decida que deba resolverse 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 cual después de oír a las partes y recibir las pruebas relacionadas, debe dictarse resolución.

Los artículos 726 y 727 conoce de uno de los problemas del proceso laboral, al cual se conoce con el nombre del Desistimiento, desistimiento tácito de la acción; los trabajadores constantemente dicen que las disposiciones contenidas en el artículo 479 de la ley, implica una denegación de justicia y, sobre todo, que es un principio que fundamentalmente afecta a ellos más que a los patronos, pues la mayoría de los conflictos tienen su fuente en el incumplimiento de las obligaciones por parte de los patronos. Por medio de jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y de las juntas, el desistimiento de la acción tácitamente, ya no podrá decretarse por el transcurso de tres meses sin promoción, sino que será necesaria la completa y total inactividad de las partes por el tiempo de seis meses. Por otra parte, el desistimiento tácito de la acción, debe ser una medida excepcional, por lo que solamente será procedente cuando sea absolutamente indispensable una promoción del actor para que se pueda continuar la tramitación del proceso. Por las anteriores razones, el 727 ordena la tramitación de un incidente en el cual se escuchara a la parte afectada y se reciben las pruebas.

En cuanto a las normas de competencia, de ello se encargaran las disposiciones del 730 al 737, determinando cual es la junta competente para efectos de conocer de un conflicto y de igual forma

reglamentan la manera como debe resolverse las disputas de competencia.

El 731, tiene la facultad de proporcionar la presentación de las demandas, a cuyo fin se le da al trabajador la facultad o facultad de elegir entre la junta del lugar de prestación de servicios o la del lugar de celebración del contrato de trabajo o la del domicilio del demandado.

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

El 733 suprime la llamada competencia por inhibitoria: los conflictos de trabajo deben resolverse por las juntas de conciliación y arbitraje y, consecuentemente, no existe razón alguna para pretender llamar a otra autoridad en la tramitación de un conflicto laboral 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 educido por el actor ante la junta, 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.

Los artículos 738 a 744 se refieren a lo concerniente a las Recusaciones y Excusas, en relación a los integrantes de las juntas de conciliación y arbitraje.

El capítulo IV del Título Catorce de la ley, hace referencia al procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje a lo que nos referiremos: El procedimiento ante estas juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por la junta que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador.

El procedimiento ordinario, ante las juntas de conciliación y arbitraje.- el procedimiento ante dichos organismos jurisdiccionales, tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones obrero patronales, sus características más importantes son las siguientes: según se dijo anteriormente, es un procedimiento de naturaleza mixta en parte oral y en parte escrita, se dijo también que el procedimiento ante las juntas se evita hasta donde es posible, los formalismos. Dentro de los lineamientos que anteceden, el procedimiento, se inicia con una sola audiencia la de conciliación, demanda y excepciones en la inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de las juntas de aceptar la réplica y la réplica del actor y demandado.

La audiencia en cuestión, en lo que respecta a la conciliación la propia junta podrá proponer una solución para poder llegar al fin del conflicto. En el caso de que las partes lleguen a tener -

a tener un arreglo, por medio de convenio, se dará por terminado.

A la inversa, de no llegar a ningún acuerdo, el asunto pasará entonces al arbitraje, o sea a la audiencia de demanda y excepciones. El actor en esta audiencia puede ratificar su demanda ya presentada precisando sus puntos petitorios y los fundamentos legales.

En el caso de que el actor ejerza acciones nuevas, no consignadas desde luego en la demanda inicial, la junta tiene la obligación de señalar nueva fecha para la celebración de la audiencia, el actor ya no podrá ejercitar nuevas y distintas acciones en contra del demandado.

Por lo que respecta al demandado, en su contestación, ya sea escrita u oral, debe referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean hechos propios.

La ley vigente nos afirma que la ley pura, se dice, la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, y por lo tanto, que la confesión no entraña el reconocimiento del derecho, parece que el legislador ordinario tiene la intención de llevar al ánimo nuestro de que si el demandado no suscitare controversia expresamente, se tendrán por admitidos los hechos afirmados por el actor, sin que se admita prueba en contrario.

Otra innovación importante a la ley que analizamos, es la relativa a la excepción de incompetencia que puede hacer valer la parte demandada, sin que el planteamiento de dicha excepción lo exima de contestar la demanda en esa misma audiencia. Y como sanción,

si la junta se declara competente, debe tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Por lo que a nosotros respecta dado que el juicio laboral es extraordinario y debe ser llevado con la rapidez necesaria para efectos de no causar perjuicios a la parte trabajadora, las réplicas y dúplicas, son absurdas y contradictorias al propio espíritu de la ley laboral, y más aún en el procedimiento, porque hacen que los juicios se prolonguen indefinidamente.

Ahora bien, 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 todas y cada una de sus partes su demanda. Si no concurre el demandado, se supone que habiéndolo quedado legalmente notificado y emplazado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, -- salvo prueba en contrario, en relación con ésta disposición, el ofrecimiento de pruebas sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o en su caso contrario que el demandado no era su patrón, a que no existió el despido o a que son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El 763 precisa el objeto de las pruebas, que es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad. el mismo precepto se desatiende de la norma rígida según la cual cada parte debe probar los hechos que alegue e impone la obligación de que se aporten todos los elementos de que dispongan las partes.

Dentro de las disposiciones contenidas dentro de los artículos del 760 al 769 de la ley laboral, se encuentran las diferentes reglas para el ofrecimiento de las pruebas, por ejemplo, los principios establecidos por el 760 fracción VI inciso c), que obliga a los Directores, administradores, gerentes, y en general las personas que ejerzan actos de administración y dirección dentro de la empresa para efectos de que a petición de las partes, se les cite para absolver posiciones en la audiencia respectiva. La fracción VII, se refiere a la prueba testimonial y permite a las personas mandar citar a las que deban rendir testimonio en el lugar que indiquen y, de esa forma desahogar la prueba ofrecida, acreditando la imposibilidad para presentarlos personalmente. La fracción VIII, contiene algunas normas para la recepción de la prueba pericial, pues en el caso de que el oferente no presente a su perito en la audiencia, se le tendrá por desistido, si la contraparte no presenta al suyo, la prueba se recibirá con el perito de la oferente.

Los restantes artículos de la ley federal del trabajo, contienen las normas para la decisión del conflicto, para la claridad del mismo, vinculadas con las pruebas ofrecidas y desahogadas por las partes y de esa forma de celebración y discusión y votación de la audiencia correspondiente a la resolución definitiva del negocio.

Los artículos comprendidos del 782 al 786 de la ley, consignan los llamados procedimientos especiales, en los que cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía o porque las causas que los originan, afectan la estabilidad y subsistencia de la empresa.

El procedimiento se desarrolla en una sólo audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento, rendición de pruebas y resolución. El 787 emplea intencionalmente los términos "actor y promovente", en virtud de que se consideró que en ocasiones no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ser en los problemas de riesgo de trabajo.

Como anteriormente se ha mencionado, en la cuestión de Recursos, en la legislación laboral, las resoluciones de las juntas, no admiten ningún recurso ni son susceptibles de revocación por parte de la propia junta. Pero, siguiendo los principios de la ley, se acepta la Revisión de los actos de los presidentes, como autoridades ejecutoras que son y de los actos de los actuarios.

La Revisión procede únicamente a petición de parte.

A diferencia de la legislación común, en la que se admiten infinidad de recursos, en la legislación laboral, los mismos son inadmisibles en virtud del principio generador de justicia expedita, a favor de la clase trabajadora. Sin embargo, las resoluciones pueden combatirse por medio de la demanda de Garantías, por el cual se revisan los actos de los tribunales del trabajo.

La improcedencia de los recursos en la ley laboral, se contempla en las disposiciones del artículo 816 que las dispone.

El 817, es el artículo que da procedencia al recurso de Revisión antes relacionado.

El 819, contempla el término legal para la interposición --

del recurso, el cual deberá ser dentro de los tres días siguientes a aquel en que se tenga conocimiento del acto.

Otro aspecto del procedimiento laboral, lo forman las providencias precautorias o cautelares, las cuales deberán solicitarse en comparecencia o en escrito inicial, o posteriormente; pero en obvio de explicaciones, la misma no podrá ponerse en conocimiento de las - personas en contra de quienes se promueven. El más común de dichas - providencias lo es el embargo.

El capítulo relativo a las tercerías, los forman las diposiciones de los artículos 830 al 835, las cuales podrán ser excluyente de dominio o de preferencia de derechos.

El capítulo primero del Título quince de la ley federal del trabajo, se ocupa de las disposiciones generales para la ejecución de los laudos dictados por las juntas de conciliación y arbitraje -- permanentes. El 842 previene que los laudos se cumplan a la setenta y dos horas después de que se surta efectos la notificación del mismo, siendo por lo consiguiente éste, el término para la ejecución de definitiva.

Para efectos de desarrollar la diligencia de embargo, el artículo 854 y siguientes, comprenden las normas que deben de seguirse

Para efectos de llevar a cabo el remate de los bienes embargados, los artículos 865 a 867 de la ley, mantienen las reglas básicas para la celebración del remate, según la naturaleza de lo embargado y el 868 contiene las normas para la celebración misma de la - almoneda correspondiente.

El Título XVI de la ley, que es el último de la misma, se refiere a las responsabilidades y sanciones, que indistintamente puede ser a cargo de trabajadores y patronos, por el incumplimiento de las normas del trabajo, y de las sanciones que por lo mismo se les pueden imponer.

El 886 establece los principios generales de las violaciones a las normas del trabajo que no tengan señalada una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto citado, que consiste en una multa de cien a mil pesos.

Por último, El artículo 890, recoge un principio constitucional y, autoriza a los trabajadores, a los patronos, a los sindicatos, federaciones, confederaciones, para que denuncié ante la autoridad las violaciones de que tengan noticias.

3 - DEFICIENCIAS EN EL PROCEDIMIENTO, CRITICA Y APORTACIONES PARA SU SOLUCION.

En éste apartado en cuestión, primeramente indicaré que no trataré en ninguna forma, de mencionar la generalidad de las deficiencias que a mi criterio contiene la ley federal del trabajo en vigor, así como tampoco, la crítica será general a la ley aludida, pues en ese caso, ambas características serían objeto del tema de una tesis completa y, lo que trato de hacer ahora, es dar a conocer lo que a mi juicio es o son unas de las más claras lagunas de la ley laboral - así como también daré una aportación personal para efectos de tratar de conseguir el perfeccionamiento de las mismas, desde luego, sujetas a las correcciones por parte de las personas que de antemano --- agradezco presten atención a ellas.

Dichas lagunas que a criterio del exponente, asisten a la ley federal del trabajo, son en cuanto al procedimiento, o sea que nos referiremos únicamente a los preceptos contenidos en el Título Catorce de dicha ley.

Comenzando con el tema, indicaré que en relación a las notificaciones, en la ley laboral, el artículo 688 indica: Son personales las notificaciones siguientes: I - el emplazamiento a juicio y en todo caso en que se trate de la primera notificación. II - la primera resolución que dicten las juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que les remiten las juntas de conciliación y arbitraje o en la que se hubiese declarado incompetente. III - el auto de la junta en que haga saber a las partes que recibió la sentencia de-

amparo. IV - la resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estubiese interrumpida por cualquier causa legal, y la que cite a absolver posiciones; V - la resolución que deba notificarse a terceros. VI - la resolución que cite para la audiencia a que se refiere el artículo 727; VII - el laudo y VIII - en casos urgentes o cuando ocurran circunstancias especiales a juicio de la junta.

Ahora bien, el artículo 690 dice: Las posteriores notificaciones personales se harán al interesado o a su representante en el local de la junta si concurre a él el mismo día en que se dicte la resolución. O en su casa o local que hubiese designado, si está presente, y en caso contrario se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario. SI LA CASA O LOCAL ESTA CERRADO, SE FIJA LA COPIA EN LA PUERTA DE ENTRADA O EN EL LUGAR DE TRABAJO. El actuario cumplirá lo dispuesto en el párrafo final del artículo anterior. (esto se refiere a que acentará razón de su actuación.)

Bien, ya hemos visto que las disposiciones del artículo 688 son concretas en cuanto a cuales deben ser ordenadas por la junta -- como notificaciones personales y, por otro lado, que dichas notificaciones deben realizarse según las reglas del artículo 690 también -- transcrito; pues bien, pongámonos en el caso de que iniciado el procedimiento de un conflicto laboral, en el cual se ordena una notificación personal a las partes por así merecerlo la resolución dictada

y habiendose cumplido por las partes en su momento oportuno con lo dispuesto por el artículo 687 de la ley federal del trabajo, es decir, que hayan designado lugar para que se les hagan las notificaciones referidas, es ilógico y atentatorio de las formalidades esenciales del procedimiento, uno de los principios contenidos en el artículo 690 al indicar que dichas notificaciones personales pueden hacerse si la casa o local se encuentra cerrado, fijando en la puerta de acceso o en el lugar del trabajo, una copia de la resolución a notificar, acentando de lo mismo el actuario, razón de la actuación en los autos del expediente.

Dicho principio, como se ha manifestado con anterioridad, es atentatorio de los más elementales principios y formalidades del procedimiento y, puede dejar a cualquiera de las partes, en completo estado de indefensión, pues en principio, el precepto combatido, con el más simple y sencillo de los razonamientos que se haga en relación a la forma de realizar la notificación personal en los términos anotados, deja la misma de ser una notificación personal propiamente hablando, en virtud de que la misma no se entiende en principio, con intervención de persona física alguna, todavía menos, con el interesado.

Por otra parte, pensemos que al hacer el actuario la notificación personal en los términos en estudio, la copia de la resolución sea desprendida, robada, etc., con o sin la intervención de persona ajena a la misma y, de esa forma nunca tener el interesado noticia de ella, se estaría colocando a la parte notificada en tales circunstancias en un completo e irreparable estado de indefensión, pues --

transcurriría en su contra, cualquier término para efectos de interponer lo que a su derecho conviniera y de esa forma en su caso, combatir la resolución notificada.

Por lo tanto, la parte final del artículo 690 de la ley federal del trabajo, es atentatoria de las formalidades esenciales del procedimiento, pues si bien es cierto, que el derecho laboral es en sí, pronto y expedito, para lograr de esa forma la solución de los conflictos laborales y, ser el derecho del trabajo, tutelar de los intereses del trabajador, fundamentalmente, el principio contenido en el precepto que se critica y combate, va en contra de todo lo mencionado, más aún, que con ello no se logrará en ningún concepto, implantar la justicia y la equidad social, características del derecho del trabajo.

La aportación que el exponente puede dar para efectos de -- solucionar la laguna o error contenida en el artículo 690 es breve y consecuentemente concreta; únicamente, suprimir totalmente la parte final del primer párrafo del precepto aludido.

Otro error, deficiencia, laguna, etc., contenida en la legislación procesal laboral, es la integrada por el artículo 760, pues en su fracción III dice: Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen las mismas con las ofrecidas por la contra parte.

Al igual, la fracción IX del mismo precepto, dice:

Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá cuáles son -- las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o -- inútiles; y, la fracción X, indica: dictada la resolución a que se --

refiere la fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

De lo relacionado, se desprende, que si bien la fracción -- III habla de nuevas pruebas, siempre y cuando éstas se relacionen -- con las ofrecidas por la contraparte, las fracciones IX y X, la contradicen, pues concluido el ofrecimiento de las pruebas, ya no se -- podrá admitir nuevas y, de ahí que surja la interrogante:

¿ CUAL ES EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OFRECER ESAS PRUEBAS RELACIONADAS EN LA FRACCION III DEL ARTICULO 760?

La respuesta puede ser, teniendo en cuenta y es lo que se -- presume, que las nuevas pruebas aludidas por la fracción III del 760 por su principio de tender a desvirtuar a las probanzas ofrecidas -- por la contraparte, el conocimiento de las mismas, es precisamente -- en el momento de desarrollo de la audiencia correspondiente, por lo -- tanto, el artículo 760 le hace falta un apartado en el cual se indique conceder a las partes por equidad, un plazo prudente a fin de -- aportar dichas nuevas pruebas y sus elementos necesarios para el desahogo, pues como ya se indicó, el momento en el cual se puede tener conocimiento por las ofrecidas de la contraparte y ser al igual, el momento procesal oportuno a mi juicio, de ofrecer esas nuevas pruebas, para efectos de desvirtuar aquéllas, es ilógico el pensar que -- se tengan preparadas sin conocer su existencia, por lo cual, el artí

culo 760 de la ley federal del trabajo, debe contener una fracción - en la cual se establezca un plazo a las partes para dicho nuevo ofrecimiento de pruebas, pues de otra forma se les está dejando en estado de indefensión, pues al quedar cerrado el término probatorio según las manifestaciones de las fracciones aludidas IX y X, del mismo precepto legal totalmente improcedente es, ofrecer nuevas pruebas.

Por todo lo manifestado, comencé la crítica al artículo 760 de la ley federal del trabajo diciéndole que las fracciones III, IX y X, son contradictorias, provocándose con lo mismo, la violación al procedimiento y la indefensión en la que pueden quedar cualquiera de las partes integrantes del proceso.

En sportación al respecto, ya quedó establecida en el cuerpo de las manifestaciones que anteceden, pues la misma se reduce a - la implantación de una nueva fracción al 760 en la que se conceda a las partes integrantes del proceso laboral, un término prudente de ofrecimiento de nuevas pruebas, con lo cual se pondría en práctica - la verdadera finalidad del derecho del trabajo, del derecho socil.

Pasemos ahora al estudio del artículo 762, el cual textualmente dice:

Son admisibles todos los medios de prueba.

Y los preceptos siguientes, dictan las reglas para efectos de desahogar algunas de las pruebas que en el procedimiento laboral son admisibles, tales como la Confesional, la Testimonial, la Pericial, pero en ningún lugar de la ley federal del trabajo, se encuentra nombrada la prueba importantísima de INSPECCION, siendo ésta fun

damental para la solución en definitiva de los conflictos obrero-patronales que se realizan ante la junta de conciliación y arbitraje, y si bien es cierto que el artículo 762 de la ley, admite todas las pruebas tendientes a esclarecer la verdad de los hechos, hace falta reglamentación de la prueba de Inspección como lo hacen las demás -- legislaciones del derecho común, pues es el caso de que como la ley - laboral no admite la supletoriedad de ese derecho común, la prueba, constantemente es desechada por las juntas, pues al no tener reglamentación propia el ofrecimiento, es susceptible de objeción y, como se manifiesta con anterioridad, las juntas indebidamente en ocasiones la desechan, dejando con ello indefenso a la parte oferente y, principalmente a la clase obrera, pues ésta prueba es fundamental para resolver los conflictos que derivados de despidos injustificados, lo más frecuente. Conociendo el interés de desahogar una inspección en un conflicto laboral, pues con ella se puede acreditar algunas de las prestaciones reclamadas y que no se prueban con otros medios, como lo son las horas extras, antigüedad, paga de salarios, etc., y al desecharse la prueba por la junta, se está violando el derecho del oferente; lo anterior, es resultado inminente de la no reglamentación expresa de la prueba de inspección en la ley federal del trabajo, -- pues el oferente, siempre la hace argumentando la supletoriedad de la ley, lo cual es motivo de la no admisión.

En consecuencia, es necesario que a la ley laboral, se sume un nuevo artículo en el que se reglamente la prueba de Inspección -- así como contener los apercibimientos legales para poder obtener el desahogo de la misma y de esa forma, acreditar los extremos a probar

puediéndose decir, que para la reglamentación propuesta, se tomen como base los principios contenidos en el Código de Procedimientos Civiles que en similitud hace de dicha probanza.

Más aún, la ley federal del trabajo, debería de establecer como una de las obligaciones ineludibles por parte del patrón, de llevar dentro de su empresa, la documentación relacionada a cada uno de sus trabajadores, desde el contrato de prestación de servicios hasta su liquidación, si concurre. En su caso, pues es muy frecuente, que al ofrecerse la prueba de inspección, sobre documentos que la empresa lleva, relativos desde luego al trabajador, únicamente, la misma manifieste ante la junta de conciliación y arbitraje en la audiencia respectiva, no llevar dicha documentación, y como no hay una ley expresa que lo obligue a cumplir con lo mismo, la prueba es por demás desahogarla y, con ello, se deja al oferente que en la mayoría de las veces es el trabajador, desamparado, pues con dicha probanza es con la cual se pueden probar algunas prestaciones que por otros medios es casi imposible de acreditar. Por lo consiguiente, es necesario realizar una reglamentación en cuanto a obligar al patrón, a llevar dentro de su administración, el control íntegro de cada uno de sus trabajadores, listas de raya, de asistencia, nóminas, Vardex, -- tarjetas personales, etc.

Pasemos ahora al examen de la fracción V del artículo 767 - de la ley federal del trabajo, la cual nos dice:

V - Las tachas (refiriéndose a la prueba testimonial) se for

larán al concluir la recepción de la prueba. La junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas.

En mi concepto, dicha fracción carece o más bien dicho, beneficia a la parte que ofrece la prueba testimonial, toda vez que la fracción en estudio, evita que la contraparte pueda tachar a los testigos con pruebas que en el momento de la audiencia respectiva pueden no tener a su alcance por tratarse de documentales, públicas o privadas, Instrumentales que deben rendir dependencias oficiales y, que para ese caso debe acreditarse la imposibilidad material de no poderlas ofrecer personalmente, etc., y como lo ordena el precepto aludido, el mismo únicamente obliga a la junta a señalar fecha para el desahogo de las pruebas que se ofrecieron, pero carece de una parte fundamental para llegar al período de desahogo, el cual es, conceder un plazo para ofrecer pruebas tendientes a tachar a los testigos, -- plazo que a mi juicio debe ser concedido por las manifestaciones antes expuestas, pues es ilógico pensar, que en la audiencia misma del desahogo de la testimonial, se puedan tener a la mano las pruebas tendientes a tachar a los testigos por la simple razón de no tener conocimiento de cuales son las pruebas que servirán para dichas tachas, -- y si la fracción V del 767 habló únicamente del señalamiento de un plazo para el desahogo de las pruebas ofrecidas, se está dejando a la parte que debe iniciar tachas, en estado indefenso, pues se le coarta el derecho de ofrecer pruebas que desde luego no tiene en forma inmediata en la audiencia respectiva y, tampoco se le da la ---

la oportunidad de ofrecerlas por las razones de que muchas de ellas deben ser solicitadas a dependencias oficiales con anterioridad para efectos de acreditar la imposibilidad material que marca la propia ley, lo cual es ilógico pensar que se haga en la misma audiencia.

Por todo ello, dentro de mi concepto, el artículo 767 de la ley federal del trabajo, adolece de una fracción o bien, dentro de la misma fracción V estudiada, debe de contener la orden para que la junta en esos caso, señale primeramente fecha para la celebración de una audiencia en la que se ofrezcan pruebas y posteriormente, pudiese en la misma audiencia, pasar al desahogo de las mismas, atendiéndolo ello, a que la ley laboral es pronta y expedita, pero también debe cumplir con el cometido propio de la misma, la justicia social.

CAPITULO V

CONCLUSIONES :

Con el presente capítulo, paso a dar terminación al trabajo de tesis que nos ocupa y, al respecto tratare de ser lo más concreto que pueda.

La idea fundamental que atrajo mi atención para tratar de formular el trabajo, lo fue el procedimiento laboral, pues como lo menciono en el principio de la misma, al hacer mención al título, trato de relacionar el procedimiento de la ley vigente y lo que en mi concepto influye para que dicha ley realice la función para la cual se creó, exponiendo algunas de las deficiencias que se encuentran y, al mismo tiempo aportar elementos a solucionar las mismas.

Ahora bien, de la concepción primitiva que se tenía del trabajo, la cual lo consideraba y reglamentaba como arrendamiento, surgió el principal enemigo del derecho del trabajo, destruir completamente la teoría deshumanitaria del llamado trabajo-mercancía; así -- fundamentalmente, con el nacimiento del artículo 123 Constitucional, se dió al mundo entero, la pauta para el brotamiento del derecho nuevo y de esa forma tener el trabajo, la reglamentación debida y encontrar la justicia que por mucho tiempo se buscó.

Con las leyes reguladoras del trabajo anteriores a la Constitución de 1917, se dió un paso importantísimo para el logro de la total integración del derecho del trabajo, integración que después se concretó con el artículo 123 Constitucional, el cual contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia del trabajo.

Es el artículo 123 Constitucional, el instrumento de lucha que tiene por objeto compensar las desigualdades entre los factores de la producción existentes en nuestro país, y de forma fundamental, proteger al trabajo, dignificándolo y encontrando en ello, la verdadera naturaleza de la materia del derecho del trabajo.

Tomando como base el artículo 123 Constitucional, los Estados de la República Mexicana, comenzaron a crear sus propias leyes reguladoras del derecho del trabajo y, no fue hasta el año de 1931-- en el cual se federalizó la ley laboral, siendo lo anterior, otro de los grandes pasos para lograr la naturaleza propia del derecho del trabajo. Posteriormente, en 1970, se creó la ley vigente en la cual se trató de enmendar errores contenidos en la de 31, lográndolos --- hasta cierto punto, siendo ésto, el trabajo a desarrollar y lograr, el perfeccionamiento total de la ley laboral.

En cuanto al procedimiento laboral, en forma clara, se deja ver de los principios contenidos en el artículo 123 Constitucional, que el derecho procesal del trabajo, en ninguna forma tiene relación con el derecho común o civil y sus órganos jurisdiccionales del primero en nada se asemejan con los emanados del poder judicial, por -- consiguientes, ésta, es una de las grandes diferencias propias de la materia laboral, buscándose únicamente la justicia y equidad social.

De lo anterior, se desprende que en la materia del trabajo,

se habla de conflictos y no de juicios, de igual forma, la autonomía del derecho del trabajo.

En cuanto a la función propia del artículo 123 Constitucional, se concluye, que tanto las normas sustantivas como las procesales, del trabajo, son íntegramente proteccionistas y reivindicadoras de la clase débil, la clase trabajadora.

En cuanto a la solución de los conflictos laborales, se puede decir que fue con el triunfo de la independencia de las normas -- del trabajo que primeramente estaban regulados por los Códigos Civiles, que dicha solución ahora, corresponde a los órganos jurisdiccionales propios de la materia del trabajo y, con lo mismo encontrar de esa forma la justicia social.

De lo desarrollado en el capítulo IV del presente trabajo, se puede observar, que es indiscutible la influencia principalmente de nuestro artículo 123 Constitucional en la reglamentación de la materia laboral en otros países y en consecuencia, repetir lo tantas veces dicho, que México, con el precepto aludido, dió al mundo el nacimiento de la materia laboral.

La ley del trabajo en vigor, contiene los principios fundamentales emanados del 123 Constitucional, principios generales de la justicia social.

Principios que no pueden ser otros que aquellos tendientes a convertir el proceso laboral en instrumento de lucha de la clase trabajadora e imponer a los órganos jurisdiccionales, apliquen la -- protección y tutela de la justicia social.

Precisamos también, que los principios procesales derivados de las normas del trabajo, tendientes a conseguir el equilibrio entre los factores fundamentales de la producción y de igual forma encontrar plasmados en el Título Primero de la ley vigente, o sea los --- principios generales sustantivos y adjetivos, de cuya aplicación dentro del procedimiento laboral, surge la equidad y justicia social.

El procedimiento laboral en sí, se encuentra regulado por el también estudiado, Título Catorce de la ley federal del trabajo, mismo en el que se dictan las normas fundamentales para poder desarrollar y solucionar en definitiva los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo.

Dentro de dicho Título Catorce, se encuentran a criterio del exponente, algunas deficiencias que entorpecen al propio procedimiento y que en ocasiones va más allá, pues atenta en contra de los intereses de las partes, ya no tomándose al trabajador como principal beneficiario del derecho del trabajo, sino como lo he dicho, atenta en contra de las partes las cuales son integrantes del conflicto a resolver, pues algunas de ellas contenidas en la ley laboral, van en contra de los principios fundamentales del derecho, afectando de --- igual forma tanto al trabajador como al patrón; pero como lo dije al iniciar el apartado último del capítulo V del presente trabajo, de ninguna forma hablaré de la generalidad de las deficiencias contenidas en la ley, de sus contradicciones o errores, puesto que ello, --

sería el tema a desarrollar en una tesis lo cual no corresponde a la presente, pero si, al abordar el tema de estudio del procedimiento - laboral, me encuentro obligado a tratar y hacer observaciones, independientemente de ser ese el tema que atrajo mi atención, sobre esas deficiencias que en mi concepto, las enumeradas en el capítulo respectivo, son algunas de las que considero prontas a resolver pues de lo contrario se seguirán violando derechos de las partes integrantes del proceso laboral y, de esa forma violar también, las formalidades esenciales del procedimiento en general, principio plasmado en nuestra Carta Magna.

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

- BECERRA BAUTISTA JOSE.- El Proceso Civil en México, Edit. Porrúa, S.A. México, 1970.
- CAVAZOS FLOREZ BALTAZAR.- Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1971
- CASTORENA J. JESUS.- Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot, S. de R.L., México.
- CABANELLAS GUILLERMO.- Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Edición Argentina, Buenos Aires, 1968.
- CLIMENT BELTRAN JUAN B.- Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales, Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, S.A., México, 1970.
- DE LA CUEVA MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972
- DAVALOS MORALES JOSE.- Apuntes del Derecho del Trabajo, Pend. de Edit México.
- ESTRELLA CAMPOS JUAN.- Apuntes de Clase de Derecho del Trabajo, Pend. de Edit., México.
- FLORES GOMEZ GONZALEZ FERNANDO Y GARAJAL MORENO GUSTAVO.- Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Edit. Olimpo, Segunda Edición, México, 1969.
- LAZCANO Y MAZON ANDRES.- Constituciones Políticas de America, La Habana Cuba, 1942.
- LOEWENSTEIN KARL.- Teoría de la Constitución, Barcelona, 1964.
- POPLETE TRONCOSO MOISES.- Evolución del Derecho Obrero y Social en América, Santiago de Chile, 1942.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol I, México, 1967.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Apuntes del Derecho del Trabajo, Segunda Parte, Pend. de Edit.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1941.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1970.

- TRUERA URRINA ALBERTO.- Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A. México, 1941.
- TRUERA URRINA ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México, 1971.
- TRUERA URRINA ALBERTO.- El Nuevo Artículo 123, México, 1962.
- TENA RAMÍREZ FELIPE.- Derecho Constitucional Mexicano, Edit. Porrúa, S.A. México, 1968, Novena Edición.
- VILLAMIL CASTILLO CARLOS.- Formulario de Procedimiento en Materia de -- Trabajo, Ediciones Botas, México, 1949.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, México, Diciembre de 1966.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, México, Septiembre de 1967.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, México, Marzo de 1965.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edición Oficial, México, 1931, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.
- PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edición Oficial, México, 1969.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 1931.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 1970.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL D. y T.F.