

875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ej.

ANÁLISIS DEL ART. 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON RELACION A LA IMPLANTACION DE UN TERMINO A FAVOR DEL DEMANDADO PARA CONTESTAR LAS ADICIONES A LA DEMANDA PRESENTADA POR EL ACTOR.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Graciela Yvonne López Guzmán

DIRECTOR DE TESIS

Lic. Cuauhtémoc Sánchez Serrano

ASESOR DE TESIS

Lic. María Esperanza Aguirre Garza



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

875209

UNIVERSIDAD VILLAHERRERA 13

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
FACULTAD DE DERECHO 2c



ANÁLISIS DEL ART. 676 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON RELACION A LA IMPLANTACION DE UN TERMINO A FAVOR DEL DEMANDADO PARA CONTESTAR LAS ACCIONES A LA DEMANDA PROMOVIDA POR EL ACTOR.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Gerardo Antonio López Guzmán

asesor de tesis
Dra. Guadalupe Sánchez Soriano

asesor de tesis
Dra. María Esperanza Aguirre Garza

ANALISIS DEL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO CON RELACION A LA IMPLANTACION DE UN
TERMINO A FAVOR DEL DEMANDADO PARA CONTESTAR LAS
ADICIONES A LA DEMANDA PRESENTADA POR EL ACTOR.

III

INDICE

CAPITULO	TITULO	PAGINA
I.-	RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	1
II.-	EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO	17
A).-	EPOCA PRECORTESIANA Y CONQUISTA	17
B).-	EL TRABAJO LIBRE ASALARIADO (S. XVI Y XVII)	20
C).-	LA ABOLICION DE LOS GREMIOS	23
D).-	EPOCA DEL PORFIRIATO	25
E).-	LA CONSTITUCION DE 1917	31
III.-	LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	36
A).-	SU ORIGEN	36
B).-	SU NATURALEZA	39
C).-	SU CLASIFICACION	43
IV.-	EL PROCEDIMIENTO LABORAL	50
A).-	NACIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL	50
B).-	NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	50
C).-	TRIBUNAL DEL TRABAJO	56
1.-	AUTORIDADES DEL TRABAJO	56
2.-	SU COMPETENCIA	70
3.-	PARTES EN EL PROCESO LABORAL	73
V.-	LA DEMANDA Y SU CONTESTACION	84
A).-	CONCEPTO	84
B).-	ANALISIS DEL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	87
C).-	LA ADICION A LA DEMANDA Y SUS CONSECUENCIAS	89
D).-	NECESARIA IMPLANTACION DE UN TERMINO PARA CONTESTAR LAS ADICIONES A LA DEMANDA	92
	CONCLUSIONES	94

CAPITULO I

RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

En un principio, el hombre se dedicaba a la recolección de frutos y raíces que le brindaba la naturaleza. Realmente el trabajo comienza con la elaboración de instrumentos de caza y pesca, utilizados asimismo como armas. El consumo de carnes significó dos avances de trascendental importancia: el uso de fuego y la domesticación de animales.

A la caza y la ganadería vino a sumarse la agricultura, y más tarde el hilado y el tejido, la metalistería, la alfarería y la navegación. Junto con el comercio aparecieron las artes y las ciencias. Posteriormente se desarrollaron la religión, la política y naturalmente el Derecho.

La historia del trabajo es, indiscutiblemente la historia del hombre, no se puede concebir que el hombre hubiera podido vivir sin trabajar. En el antiguo testamento (Génesis III, 17 y 19), Dios condena al primer hombre a ser expulsado del Edén por haber comido el fruto prohibido, sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro"; aquí el trabajo se entiende como un castigo.

Para Aristóteles (Política, L. I, cap. II), el trabajo es una actividad propia de los esclavos, los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. No obstante el primer documento importante, del que tenemos conocimiento es: El Código de Hammurabi.- Hammurabi fue el sexto Rey de la primera dinastía de Babilonia. Fue hallado inscrito en una estela de dicrita, descubierta en una excavación en Susa en 1902. Constituye una de las principales fuentes del conocimiento de la Civilización Mesopotámica; es el conjunto de leyes más antiguo que se conoce, incluyen algunos reglamentos relativos al trabajo. Algunos ejemplos vivos son: el salario mínimo, aprendizaje y formas de realizar algunas labores. También determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los pastores, marineros, carpinteros, etc. En la parte anterosuperior de la estela hay un bajorrelieve que parece representar al propio rey Hammurabi recibiendo las leyes de manos de un Dios (tal vez Shamash).

En Roma el trabajo era considerado como una cosa, lo cual obstaculizaba el nacimiento del Derecho Laboral, derecho consagrado a la libertad del hombre que trabaja. Por otra parte están los Colegios de Oficios y aunque los mencionan como antecedentes del Derecho Laboral, éstos no eran más que asociaciones religiosas y mutualistas.

En la Edad Media destacó la artesanía y se desarrollaron los gremios, asociaciones constituidas con el fin de proteger la economía y moralmente a los miembros pertenecientes a una clase u oficio determinado. Cabe destacar que sólo los artesanos y los comerciantes que formaban parte del gremio estaban autorizados a ejercer su profesión u oficio.

En Francia, en la Edad Media, aparecieron corporaciones de maestros, compañeros y aprendices, pero los maestros eran en realidad los titulares de todos los

derechos, mientras que los aprendices fueron los sujetos de las obligaciones.

No obstante lo anterior, el Derecho del Trabajo nace en Inglaterra (1700 - 1760), los obreros en su mayor parte, trabajaban a destajo, se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas que se cubrían a la semana o quincena. Su contratación se hacía por un año generalmente y la posibilidad de no ser enrolado por la Corona, les hacían aceptar condiciones infrahumanas. El inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760, provocada por el surgimiento de inventos, por ejemplo: la máquina de tejer, la máquina de vapor, etc. Lo cual provocó un descontento general, ya que los trabajadores sintieron que las máquinas los sustituían. Una de las consecuencias más importantes de la Revolución Industrial consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar ya que las fábricas exigían la producción en gran escala. Otra consecuencia: la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, tratados por igual hombres, mujeres y niños que llegaban a trabajar de doce a quince horas diarias, la única diferencia consistía en que a las mujeres y a los niños por trabajo igual, recibían un salario inferior al de los hombres; tomando también en consideración que los establecimientos donde se prestaba el trabajo se encontraban en pésimas condiciones contrarias a la salud y a la integridad física.

A ésta etapa en la que el trabajador se encontraba en pésimas condiciones corresponde también la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago de salario con vales o fichas, que libraban al patrón de sus obligaciones salariales.

La influencia del pensamiento de Owen, Fourier, Maurice y Charles Kingoley, Vansittart Neals, Ludlow y Hughes, aunado a la expansión del proletariado y a un tipo de organización política Burguesa, inaccesible para

los trabajadores produce el movimiento Cartista, que debe su nombre a "La Carta del Pueblo", documento redactado por un grupo de obreros Londinenses en mayo de 1838, el cual plantea seis puntos de exigencia política y de naturaleza Constitucional que fueron: el derecho de sufragio para los varones, voto secreto, que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento, que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo, distritos electorales iguales y renovación anual del Parlamento. El Cartismo nunca logró agrupar a muchos partidarios, pero tuvo gran influencia posterior ya que fue incorporado a la Legislación Inglesa.

La plaga de la patata, las malas cosechas, la crisis del comercio y de la industria traen muchos problemas entre la Burguesía y el Proletariado y es así como surge una nueva corriente ideológica llamada Socialismo representada principalmente por Carlos Marx y Federico Engels. Para poder entrar de lleno al Socialismo, resulta imperante mostrar las principales ideas de Marx, nos marca que las instituciones políticas, religiosas y legales, las ideas, las imágenes y las ideologías de los hombres constituyen la base económica de una sociedad. El Capitalismo provoca una contradicción entre las fuerzas de producción y las relaciones de producción. La lucha de clases es lo que provoca los conflictos económicos de los países. Considerar a la propiedad como fuente de ingresos es en forma objetiva, a quienes la poseen los que constituyen la Burguesía perfectamente definida, mientras que, quienes se alquilan por un salario, constituyen la clase del proletariado. La lucha de clases es la situación inevitable de una sociedad capitalista. En el Capitalismo el trabajador siempre tiene la condición de explotado, aumentando su miseria material y su enajenación.

Uno de los aspectos más importantes del Socialismo es concebir los problemas obreros a nivel

internacional, el resultado de esto fue la creación de la Primera y la Segunda Internacional. La Primera Internacional, encabezada por Carlos Marx, crea un comité de trabajadores dedicados a intercambiar correspondencia sobre la industria internacional. Se crea un Congreso que adopta estatutos que protegen al trabajador. La Primera Internacional sigue una línea ascendente, llegando a tener, con el paso del tiempo, un número cada vez mayor de obreros; se celebran otros congresos por todo el mundo pero, las tremendas dificultades de transporte, la división de algunas personalidades y otros muchos problemas, conducen al Congreso a disolver el Consejo General de la Primera Internacional. La Segunda Internacional viene con más fuerza, con la participación de muchos países, se puede decir que en el primer Congreso se establecen los antecedentes a nuestro artículo 123 Constitucional.

La Primera Guerra Mundial: Iniciada en agosto de 1914 representada por un lado Alemania, Austria y Hungría; y por el otro lado Inglaterra, Francia y Rusia. En su primera etapa se alternan victorias por los dos lados, en 1917 interviene en la Guerra Estados Unidos, el desgaste de Alemania se hace sentir. Rusia presenta muchos problemas internos ante el sometimiento Alemán y de los Bolcheviques. El gobierno de Lenin proclama el 9 de noviembre la distribución de tierras. Por el tratado de paz, firmado el 3 de marzo, la dictadura del proletariado dejó de ser una especulación para convertirse en una situación de hecho. La defección rusa, la paz con Rumania y la derrota de Italia, rompen de nuevo en favor de Alemania, el equilibrio de fuerzas; siguen las ofensivas hasta que el ejército Alemán se encuentra derrotado; el día 11 de noviembre de delegados alemanes firman el armisticio en Rothondes, consagrando la capitulación de su país y el fin de la Guerra.

Tratado de Paz de Versalles: Firmado el 28 de junio de 1919, gracias a éste, se atribuye importancia al

problema social y se le intenta poner remedio mediante el establecimiento de un organismo: "La Organización Internacional del Trabajo", que tendría a su cargo la creación de normas reguladoras de los derechos de los trabajadores; dicha organización se encuentra incluida en la parte XIII del Tratado y a ella corresponden los artículos 387 al 427, que en su preámbulo señala:

- a).- Que la justicia está reconocida como una condición de paz universal.
- b).- Que existen condiciones de trabajo que implican para gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra tal descontento, que la paz y la armonía universales son puestas en peligro.

También establece nueve principios que consideran de importancia particular y urgente:

- 1.- El trabajo no debe ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.
- 2.- El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patrones.
- 3.- El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país.
- 4.- La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como un fin de obtener en todas partes donde no haya sido aún logrado.
- 5.- La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, que siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.
- 6.- La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles un desarrollo físico.

7.- El principio de salario igual, sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual.

8.- Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en un país.

9.- Cada Estado debe organizar un servicio de inspección que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores.

Se ha discutido si los creadores del tratado de paz, conocían nuestra Constitución de 1917 y si ésta les pudo servir de modelo. Trueba Urbina, nos muestra con sólidos argumentos, que el líder norteamericano conoció nuestro artículo 123 y que lo llevó a Versalles, dada la coincidencia sustancial entre su texto y el del artículo 427 del Tratado de Paz.

La Constitución de la antigua U.R.S.S.: La adopción de un Estado socialista, exigió la creación de nuevas formas jurídicas que sustituyeran la vieja estructura feudal del Zarismo. Después de muchos intentos, se creó la Quinta Sesión Ordinaria, el proyecto que contenía algunas ideas de Lenin y al ser publicada el 19 de julio de 1918, entró en vigor como la Constitución de la República Soviética Federal Socialista Rusa; ésta, distante de ser una verdadera Constitución, sólo provocó desconfianza, fue varias veces reformada, hasta que, finalmente el 7 de octubre de 1977 en la Séptima Sesión Ordinaria del Soviet Supremo de la antigua U.R.S.S. de la novena Legislatura se aprobó la Constitución que actualmente está en vigor; los principales fundamentos de Derecho Laboral, entresacados de dicha Constitución se podrían clasificar de la siguiente forma:

a).- Derecho al trabajo, es decir: obtener un empleo garantizado, remunerado según su cantidad y calidad en

cuantía no inferior al salario mínimo fijado por el Estado, incluyendo el derecho a elegir profesión, género de ocupación y trabajo de acuerdo a su vocación, aptitudes, preparación profesional y grado de instrucción y en consonancia con las demandas de la sociedad (artc. 40).

b).- Derecho al descanso, a cuyo efecto se establece la semana laboral no superior a cuarenta y una horas para los obreros y empleados y la jornada laboral reducida para una serie de profesiones y trabajos, la reducción del trabajo nocturno, las vacaciones anuales pagadas y los días de descanso semanal (artc. 41).

c).- Derecho a la protección de su salud, garantizado por la asistencia médica calificada y gratuita que prestan las Instituciones Estatales de Sanidad (artc. 42)

d).- Derecho a la asistencia económica en la vejez y en caso de enfermedad, de pérdida total o parcial de la capacidad de trabajo, así como la pérdida del sostén de la familia (artc. 43).

e).- Derecho a la vivienda (artc. 44)

f).- Derecho a la instrucción en forma gratuita, en base a la implantación con carácter general de la enseñanza secundaria obligatoria de la juventud, y el amplio desarrollo de la instrucción profesional y técnica (artc. 45)

g).- Derecho a disfrutar de los adelantos de la cultura (artc. 46)

h).- Derecho a que el Estado se ocupe de la mejoría de las condiciones de trabajo y la protección del trabajo, por organizarlo de modo científico y por reducir, hasta su eliminación, el pesado trabajo manual a base de la múltiple mecanización y automatización de los procesos de producción en todas las ramas de la economía nacional (artc. 21)

i).- Derecho al incremento de la remuneración del trabajo y de los ingresos reales de los trabajadores en base al aumento de la productividad del Trabajo (artc. 23)

En el orden colectivo la antigua U.R.S.S. acepta la participación de los sindicatos en los litigios entre los trabajadores y la dirección, de modo que un trabajador no podrá ser despedido sin el consentimiento del Comité Sindical de la fábrica; en 1933 se suspendió la práctica de celebrar convenios colectivos en la mayoría de las ramas industriales aún cuando formalmente subsistiera en sistema, posteriormente en 1947 se reanudó la práctica de los contratos colectivos, la razón de éste cambio de práctica consistió en el reconocimiento al valor psicológico que pueden tener para los trabajadores la celebración del pacto colectivo.

La Constitución de Weimar: La derrota de los ejércitos Alemanes condujo a la Revolución de 1918, y ésta, al establecimiento de la República, cuyo principal objeto sería dictar una nueva Constitución que mostrara tendencias de la social-demócrata, ésta constitución fue dictada el 11 de agosto de 1919, por la Asamblea Nacional de Weimar.

El capítulo V de dicha Constitución, contiene disposiciones de orden social en el que se declara el principio de la libertad de contratación y el respeto a la propiedad, la libertad de coalición y la seguridad social. En el artículo 163 se establece el deber al trabajo y el seguro de desempleo de la siguiente forma: "Todo alemán tiene, hecha reserva de su libertad personal, la obligación de emplear su fuerza intelectual y material de trabajo en la forma que lo exija el bienestar colectivo: A todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiera, mediante su trabajo lo necesario para su subsistencia. Faltando ésta oportunidad, deberá proveerse a su subsistencia. La ley reglamentará los detalles particulares (versión de De la Cueva) (1).

(1).- Ob. Cit. DE BUEN NESTOR "Derecho del Trabajo" 5a Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1984 Pág. 200.

Se piensa que la disposición mas importante de la Constitución de Weimar en materia de trabajo es la contenida en el artículo 165 que establece las normas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción así como también el derecho de asociación y las bases para constituir los consejos de empresas; a continuación expondremos dicho artículo según la versión de De La Cueva: "Los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios en la fijación de salario y de las condiciones del trabajo, así como en la determinación la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de producción. Las organizaciones de trabajadores y patronos quedan reconocidas. Los obreros y empleados estarán representados en los consejos de empresa en los que formen en las regiones económicas y en el consejo de trabajo del Estado, para la defensa de sus derechos económicos y sociales. Los consejos de trabajo de Distrito y el consejo de trabajo del estado intervendrán juntamente con los representantes de los empresarios y de las demás capas sociales en la formación de consejos económicos de distrito y en el consejo económico del estado, para la realización de las disposiciones sobre socialización. Los consejos económicos de Distrito y el consejo económico del estado se organizarán de manera que todas las profesiones, según su importancia, se encuentren representadas en ellos. Los proyectos de Ley sobre política social y económica de importancia fundamental deberán ser representados y puestos para su aprobación ante el consejo económico del estado, antes de ser enviados al Reichstag. El consejo económico del Estado tiene el derecho de iniciar tales leyes. En caso de que la opinión del consejo no esté de acuerdo con el proyecto, podrá el gobierno, no obstante, remitirlo al Reichstag, pero deberá acompañar al dictamen formulado por el consejo, quien podrá además, defenderlo ante el Reichstag por medio de alguno de sus miembros. Los

consejos de trabajo y económicos pueden, en la esfera de su competencia, ser investidos con poderes de control y administración" (2).

Una de las bases más importantes de la Evolución del derecho del trabajo, en ese momento, fue la celebración de pactos colectivos entre sindicatos de trabajadores por un lado, y por el otro patronos en lo individual o en organizaciones patronales.

Constitución de la República Española: El establecimiento de la República Española, consecuencia de las elecciones municipales que se realizaron el 12 de abril de 1931, trajo consigo la creación de su constitución, promulgada del 9 de diciembre del mismo año, en ésta, también encontramos grandes principios en materia de trabajo como son los artículos tomados de su constitución y que a continuación expondremos de esta manera:

Artc. 1.- España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y de justicia, los poderes de todos sus órganos emanan del pueblo.

Artc. 39.- Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los sindicatos y asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro Público correspondiente, con arreglo a la ley.

Artc. 46.- El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes.

República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y, especialmente la protección a la maternidad; la jornada de

trabajo el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación la relación económica-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de la empresa y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores. Después de seis años, con un golpe de Estado Internacional, en el que el ataque de Alemania e Italia y la indiferencia de Francia e Inglaterra, lograron la caída de la República. La estructura corporativa que presentó más tarde y de la que después se hablará, no impidió que haya sido, a pesar del régimen franquista, un derecho de notable evolución.

Una etapa Totalitaria: como resultado de la Primera Guerra Mundial, Italia se inclina al Fascismo, encabezado por Mussolini. En Alemania Hitler toma el poder, España y Portugal establecen también un sistema Fascista.

El sistema corporativo italiano es regulado por la "Carta del Trabajo"; sus principios consistían en la negación del consejo de clase, esto es, de la lucha de clases; definían la corporación como una institución a la que concurrían colaborando tanto los obreros como los patrones quedando subordinados sus intereses, a los intereses generales de la producción nacional y a los del Estado. Se decía una organización sindical y profesional libre, sin embargo, ni los trabajadores ni los empresarios estaban facultados para adherirse a cualquier organización sindical, ya que sólo existían las establecidas por el Estado.

Los organismos corporativos se constituyen como personas de derecho público, estos redactaban los contratos colectivos de trabajo, que para los interesados adquiría inmediatamente el carácter de ley. A la caída del Fascismo, durante la Segunda Guerra Mundial, se anula el

sistema corporativo; pese a ello la fuerza fascista se siente en el Derecho Italiano posterior.

En Alemania, la corriente totalitaria elimina el Derecho colectivo de trabajo, suprimiendo sindicatos, organizaciones patronales, convenios colectivos, contiendas laborales y procedimientos de conciliación y arbitraje. Creándose el "Frente Alemán del Trabajo" con reglamentos de trabajo que constituyan disposiciones oficiales emanadas de los comisarios de trabajo. En materia de trabajo, la ley fundamental del nacional socialismo es la "ley para la ordenación del trabajo nacional". Se debe tomar en cuenta que no todo era perjudicial para el trabajador, en lo individual el trabajador ganó el goce de incrementos en los beneficios por vacaciones, pensiones, gratificaciones, indemnizaciones por riesgos de empresa.

En España, el régimen franquista se ve expresado en el "Fuero del Trabajo", documento promulgado por Decreto y declarado ley fundamental de la nación, el cual establece el derecho y el deber de trabajar, fija límites a la jornada de trabajo, la necesidad de descanso dominical y de observar las festividades religiosas, civiles y las ceremonias que el Estado ordene, sus principales características son:

- a).- Derecho a vacaciones.
- b).- Subsidio familiar.
- c).- Dirección de la empresa por conducto del jefe de la misma.
- d).- Seguros Sociales de vejez, invalidez, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, tuberculosis y paro forzoso, con tendencia a lograr un seguro integral.
- e).- La primacía de la producción nacional, siendo el deber de todos los españoles defenderla, mejorarla e incrementarla.

f).- Reconocimiento y respeto a la propiedad privada como medio natural para el cumplimiento de las funciones individuales, familiares y sociales.

En lo que respecta al derecho colectivo, como características primordiales tenemos:

a).- Encuadramiento de todos los factores de la economía, por ramas de la producción o de servicio de sindicatos verticales.

b).- Afirmación de que el sindicato vertical es una corporación de Derecho Público que se constituye por su integridad en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico dentro de una determinada rama o servicio de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.

c).- Atribución en exclusiva a los miembros de la Falange Española Tradicionalista, del derecho a desempeñar las jerarquías del sindicato.

d).- Definición del sindicato como instrumento al servicio del Estado al que corresponde conocer los problemas de la producción y proponer sus resoluciones, subordinándolas al interés nacional.

e).- Fijación por parte del sindicato, de las condiciones de trabajo.

f).- Establecimiento de oficinas sindicales de colocación.

g).- Atribución a los sindicatos del deber de informar al Estado de los datos precisos para las estadísticas de su producción.

Al mismo tiempo en el "Fuero de los Españoles", se dedican algunas disposiciones del derecho del trabajo, en términos similares a los ya expuestos. A la muerte de Francisco Franco, y el acceso al trono de Juan Carlos de Borbón, se inicia un cambio hacia la democracia.

La condición Fascista de Portugal se encuentra reflejada en su Constitución Política de la

República Portuguesa de abril de 1933, reproducimos a continuación algunas disposiciones que ponen de manifiesto las tendencias del derecho Portugués:

Artc. 35.- La propiedad, el capital y el trabajo ejercen una función social, bajo un régimen de cooperación económica y de solidaridad. La ley puede establecer las condiciones de su empleo, inclusive de su explotación, en consonancia con los fines de la colectividad.

Artc. 36.- El trabajo, ya sea calificado o no calificado o técnico, podrá estar asociado a la empresa, de acuerdo con la manera que aconsejen las circunstancias.

Artc. 37.- Sólo los organismos corporativos de naturaleza económica autorizados por el Estado pueden, de acuerdo con la ley, firmar contratos colectivos de trabajo. Los contratos firmados sin su intervención serán nulos.

Artc. 39.- En las relaciones económicas entre el capital y el trabajo, está prohibido a ambas partes suspender sus actividades para hacer prevalecer sus intereses.

Artc. 40.- Se tratará de evitar, como algo contrario a la economía y a la moral pública, la acumulación de empleos en las empresas privadas.

Artc. 41.- El Estado alienta y favorece las instituciones de solidaridad, de previsión, cooperativas y mutualistas.

Al triunfo de la Revolución, el establecimiento del régimen socialista modificó la situación laboral en forma radical. El movimiento obrero internacional: la Tercera Internacional, nace al final de la Primera Guerra mundial, es creada por Lenin, llamada también Comintern y tenía por objeto establecer un solo movimiento dirigido en forma centralizada, que asumiera el control de la estrategia y las tácticas de la Revolución Mundial, intentó coordinar la acción de los partidos comunistas de cada país, que estuvieran siempre sujetos a la decisión del Comintern. Su principal rival fue la Internacional Laborista y Socialista, existieron varios intentos de conciliación,

pero todos fueron rechazados. El Comintern dejó de existir durante la Segunda Guerra Mundial, como consecuencia de la alianza de la antigua U.R.S.S. y los demás países que lucharon contra el Nazi-Facismo y el imperialismo Japonés.

Federación Sindical Mundial: Nace a la caída del Nazi-Facismo, se constituye como la agrupación obrera internacional que ha tenido mayor número de representantes de 56 países, celebra su Congreso Constituyente en París del 25 de septiembre al 8 de octubre de 1945, bajo la denominación de "Congreso Mundial de Sindicatos", su finalidad fue lograr la unidad mundial del movimiento sindical, con la desaparición definitiva de las Internacionales, pero en 1949, la separación de países capitalistas, determina que la Federación Sindical Mundial se convirtió en una Internacional solo para los países socialistas. Como consecuencia de esto, surge la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, con su primer reunión en Ginebra. El Congreso Constituyente se celebró en Londres, del 28 de noviembre al 7 de diciembre de 1949 con la presencia de 53 países. La Confederación se adhirió a los principios de la carta del Atlántico, a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1944 y a la Declaración de los Derechos del Hombre de 1948; estableció su domicilio en Bruselas con el nombre de "Confederación del Trabajo del Mundo Libre".

La Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos fue formada por un Congreso celebrado en la Haya, en 1920 agrupa a católicos y protestantes; como su característica principal es que mantiene una tesis totalmente anticomunista y confesional que limita en forma casi total su expansión.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

A).- EPOCA PRECORTESIANA: Resulta difícil mostrar las condiciones de trabajo en la época precolonial, ya que la escasa información que se tiene, deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos, trataremos a continuación de hablar un poco de las actividades que realizaban los Mayas. El pueblo se encontraba reglamentado en su vida por la nobleza y el clero, cuando terminaban las faenas agrícolas comenzaban las obras públicas, en las que participaba el pueblo, pagaban además tributo a los sacerdotes y a los jefes con trabajos, productos de tierra, caza, sal, etc. En lo más bajo de la escala social se encontraba el esclavo, se nacia esclavo o se era esclavizado por hurto, prisión de guerra, orfandad o por venta cuando niño; tal fue el caso de la india Malinche, compañera de Cortés.

Con respecto a los aztecas, su gobierno estaba en manos del Consejo, que reunía a los 20 representantes en la Casa Principal; las tierras eran repartidas entre los ciudadanos y se practicaba cierto socialismo agrario. En la sociedad azteca se daba a cada ciudadano la posibilidad de obtener un puesto en la administración, los destinados a cargos más importantes,

eran especialmente educados desde la infancia, bajo la dirección de los sacerdotes. Los solteros y quienes no cultivaban la tierra eran excluidos del clan y no participaban en vida tribal donde todos tenían las mismas obligaciones y derechos. La ocupación fundamental del azteca era la guerra y ésta le proporcionaba, no solo prestigio, sino tributos que los vecinos pagaban en maíz, tejidos, frutos, etc. Las leyes, muy rígidas condenaban a muerte a los alcohólicos, a los que no cultivaban la tierra, a los ladrones, asesinos y adúlteros. El hombre se dedicaba a la guerra durante la paz, cultivaban la tierra, sembraban maíz o practicaban el comercio. Las tierras eran repartidas periódicamente entre los cabezas de familia, con exclusión de los solteros. Los artesanos y obreros, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte, después de aprobar el examen correspondiente, estos formaban gremios, pero no se sabía nada al respecto.

CONQUISTA: Al lograr la victoria sobre Tenochtitlán, Hernán Cortes se erigió gobernador general y ordenó la reconstrucción de la Capital, la reorganización de los mercados y suministro de agua, reanudó el cobro de los tributos a los vasallos aztecas, determinó que el reparto de tierras no debía corresponder solo a los conquistadores, sino también a los caciques indios.

Para solucionar el problema de la mano de obra no se limitó a los métodos de repartimiento, encomiendas o esclavitud, ya que dejó a los indios a disposición de los dueños de los terrenos en calidad de simple depósito y con derecho a salario. Antonio de Mendoza, nombrado por la Emperatriz, Virrey de la Nueva España, reformó la organización social, abolió la esclavitud del indio de carga y aplicó las leyes nuevas (1542) que derogaron las encomiendas perpetuas y regularon su duración. Durante ésta etapa, se introdujo la imprenta en México, se

crearon el Colegio de Santa Cruz de Tlatelolco, la Casa de la Moneda y la Audiencia de la Nueva Galicia.

El Segundo Virrey, Luis de Velasco, fundó la Universidad de México. Se encargó de la ejecución de las ordenanzas que limitaban el servicio de los indios y tuvo que enfrentarse con los encomenderos y concesionarios mineros, ya que él pensaba que era más importante la libertad de los indios que las minas. Su tenacidad permitió que en 1551 fueran liberados más de 150 000 esclavos, por todo esto fue llamado Padre de los Indios.

La importancia de la Legislación de las Indias radica en que, hasta la consumación de la Reforma, conservaba una estructura económica y jurídica de carácter feudal; dentro de las disposiciones más importantes tenemos:

- a).- El ánimo de reducir las horas de trabajo.
- b).- La jornada de ocho horas repartidas convenientemente.
- c).- Los descansos semanales; indios, negros y mulatos no trabajarán los domingos y días de guardar.
- d).- El pago del séptimo día, aunque el indio no lo trabaje.
- e).- La protección del salario de los trabajadores, con respecto al pago en efectivo oportuno e íntegro, con la obligación de hacerlo en presencia de persona calificada, para ver si se hacía correctamente sin engaños o fraudes.
- f).- La fijación del salario mínimo para los indios, según el trabajo que realizaran.
- g).- Protección a la mujer en cinta, así como también la edad mínima para trabajar de catorce años.
- h).- La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i).- El principio de casa higiénicas, distintas para los dos sexos con camas y mantas, y cuando más, dos personas en cada habitación.
- j).- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad o por edad avanzada.

No podemos negar la excelente calidad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, al haberse

adelantado varios siglos, a lo que en éste momento nos parece extraordinario, aunque, con el paso del tiempo dichas leyes solo constituyen una reliquia histórica, pero dignas de admirarse y respetarse.

B).- EL TRABAJO LIBRE ASALARIADO: La ocupación Española del Altiplano del Norte se inicia por los años de 1546-1548, a raíz del descubrimiento de yacimientos de plata en Zacatecas. Esto fue el elemento que motivó las voluntades e impulsó la colonización de las tierras situadas más allá de los términos de Mesoamérica; muchas minas se vieron limitadas para producir, por carecer de gente destinada al laboreo ya que una región como el altiplano norteño, tenía una baja densidad demográfica y, principalmente la población autóctona habría de ofrecer una casi invencible resistencia a toda tentativa de sometimiento a un régimen de explotación directa. Testimonio real de lo expuesto que cabe citar a título ilustrativo es el del Obispo de la Mota y Escobar, quien en su "Descripción Geográfica", refiere que en el Real Guananeví había: "Diez haciendas molientes y corrientes, cada una con varios molinos accionados por bestias, que los metales que se obtenían en aquel Real eran de beneficio de azogue y de subida ley y que, a pesar de todo ello, era muy poca la plata que allí se obtenía por solo falta gente de servicio". (1).

La elevada demanda para el trabajo minero fue por largo tiempo uno de los principales problemas de la economía regional norteña, se procuró obtener del propio medio regional, por lo menos, una parte de la fuerza de

(1).-Ob. Cit. ALONSO DE LA MOTA Y ESCOBAR "Descripción Geográfica de los Reinos de la Nueva Galicia, Nueva Vizcaya y Nuevo León", 2a Edición México, 1940. Pág. 202.

trabajo necesaria para abastecer a los dueños de las minas; durante los momentos de mayor intensidad del conflicto Hispano-Chichimeca (aprox. durante los años 1560 al 1590), el recurso más común fue el de cautivar a los indios que estaban en pie de guerra, para obligar después a los prisioneros varones, a trabajar en las minas por un tiempo determinado. No hay modo de calcular el número de cautivos Chichimecas que fueron sometidos a trabajos forzosos, pero es evidente que esa forma de esclavitud simulada, a la que se nombró cautiverio o depósito temporal para eludir artificiosamente la contravención que suponía a las leyes antiesclavistas, resultó a la postre una solución precaria al problema de la mano de obra, pues como se expresa en el texto que se atribuye a Gonzálo de las Casas, "los indios conseguían huir en su mayor parte y tornaban entonces peores y más ladinos". (2).

La fuerza de trabajo que los Chichimecas aportaron de forma voluntaria, bajo régimen de asalariado, se caracterizó como se ha dicho, por su inestabilidad.

Respecto a esto presentaremos el siguiente párrafo escrito por Juan de Huidobro, acerca de las minas de Fresnillo:

"Otros indios .. destos azcatecos quedaron algunas veces y han hecho paz con los Españoles desta comarca y poblado de paz junto a las estancias para servir en ellas por jornal, y algún tiempo asisten al trabajo; y como es gente tan enemiga dél y tan inclinada a saltar y robar, luego alzan sus ranchos y se suben a la sierra, y desde ahí, con ayuda de los Cuachichiles, hacen muchos robos y muertes en los caminos ..." (3)

(2).- Ob. Cit. GIL GONZALEZ D'AVILA (GONZALO DE LAS CASA)
"Guerra de los Chichimecas" México 1903, Tomo Núm. II
Pág. 194.

Uno de los factores decisivos, fue la disminución de la población nativa, tan extrema en algunos casos, que se llegó al punto de la extinción de grupos tribales enteros. A falta de indígenas nortefíos, hubo la necesidad de traerlos del Centro y Occidente de México, así como también negros (libres o esclavos), mestizos y mulatos, también algunos españoles de escasos recursos y a raíz de esto fue cuando se vió surgir la Institución del Trabajo Libre Asalariado como forma de la relación laboral entre una masa trabajadora y un sector de empresarios españoles.

Durante el siglo XVI y las primeras décadas del siglo XVII, los indios inmigrantes que trabajaban en las minas nortefías, eran casi todos originarios del Centro y Occidente de México.

La condición de trabajadores libres asalariados, surgió como una necesidad de los empresarios nortefíos. La esclavitud entra en un estado de liquidación no solo por las prohibiciones legales, sino también por su inoperancia económica, así como también el repartimiento, la encomienda, etc. Otra importante circunstancia fue que era necesaria la voluntad del indio, para minarse la resistencia de los sectores que, en las providencias de la Nueva España, se beneficiaban con la explotación del trabajador indígena.

Tuvo tanta fuerza el trabajo libre asalariado nortefío durante la vida colonial que ya en el siglo XVI, representaba un rasgo diferencial de la región y, entre algunos sectores, como un modelo de relación laboral que debía adoptarse por toda la colonia.

El indio tuvo una gran ventaja al trasladarse a las minas, tuvo un cambio de vida total, por ejemplo:

- (3).- Ob. Cit. MIGUEL OTHON DE MENDIZABAL "Compendio Histórico de Zacatecas Obras Completas" Tomo Núm. II México 1946 Pág. 179.

dejaron de contribuir con su trabajo al pago de las cargas tributarias que pesaban sobre la comunidad, pero además no tenían ya ninguna obligación fiscal; tampoco tenían ningún tipo de obligación servil, que en esa época se acostumbraba. Dada la competencia entre los empresarios para conseguir trabajadores, tanto los salarios como las condiciones de trabajo tendieron a mejorar. Cabe decir que el indio al separarse de su comunidad ya no regresaba en su mayoría, perdía sus raíces étnicas, y a veces, hasta el cambio de lengua, además de que quedaban lejos de toda posibilidad de subsistencia, que no fuera la venta de su fuerza de trabajo.

C).- LA ABOLICION DE LOS GREMIOS.- El gobierno de las Cortes de Cádiz, de 1810-1814, sirvió como eslabón entre la Monarquía absoluta colonial y el Gobierno Mexicano independiente. La transformación del sistema política trajo como consecuencia la limitación de los poderes del Rey. La abolición de los tributos de los indígenas, los estancos de tabaco, nieve y naipes, la Inquisición y el Mayorazgo. Uno de los decretos que echaron por tierra el antiguo régimen fue el del 8 de junio de 1813 que abolió los gremios.

Con dos artículos, las Cortes daban libertad a todos para establecer fábricas y ejercer los oficios sin sujetarse a las ordenanzas gremiales.

1.- Todos los españoles y los extranjeros avecindados, o que se avecinden en los pueblos de la Monarquía, podrán libremente establecer las fábricas o artefactos de cualquier clase que les acomode, sin necesidad de permiso ni licencia alguna, con tal que se sujeten a las reglas de policía adoptadas o que se adopten para la salubridad de los mismos pueblos.

2.- También podrán ejercer libremente cualquiera industria u oficio útil sin necesidad de examen, título o incorporación a los gremios respectivos, cuyas ordenanzas se derogan en ésta parte.

En respuesta a este derecho surgieron varios opositores que presentaron varios argumentos: 1.- Que la legislación no era necesaria ya que desde 1800 había libertad para fundar fábricas mediante un permiso de la Junta de Comercio y Moneda. 2.- Los grandes problemas financieros a que se enfrentarían los acreedores de los gremios, pues no podrían cobrar sus deudas. 3.- Removiendo el requisito gremial de examen, el público sería víctima de los productos mal hechos y fraudulentos. El Conde Toreno, autor del Decreto, objetó con la observación de que los permisos de la Junta de Comercio para abrir fábricas había retardado y entorpecido la creación de nuevas industrias. A la mención de la deuda de los gremios, reforzó la creación del Decreto, ya que su finalidad primordial fue terminar con los gastos de fiestas y exámenes que fueron causa del endeudamiento de las corporaciones artesanales. Por lo que hace al tercer punto, fue refutado diciendo que los malos productos se debían al atraso técnico y a las trabas que se ponían a los artesanos capaces, demasiado pobres para pagar los gastos de examen.

El Decreto del 8 de junio de 1813, fue promulgado en la ciudad de México por el virrey Calleja el 7 de enero de 1814; el ayuntamiento Constitucional al asumir el poder en abril de 1813, tuvo mucho interés en llevar a cabo esta orden aunque, posteriormente decidieron estudiar la situación, surgieron muchos descontentos contra el Decreto. Cabe destacar que durante la época de 1780, las opiniones antigremiales se dirigieron a la reforma de las ordenanzas, el Virrey Revillagigedo, fue uno de los que intentaron la abolición de los gremios, aunque no con mucho éxito.

El retorno de Fernando VII probablemente dió a los agremiados fuerza y confianza ya que en marzo de 1815, restableció las ordenanzas gremiales, pero en forma ambigua, puesto que lo hicieron con la excepción de lo que causara

monopolio por los gremios, lamentablemente, este decreto no se conoció en la Nueva España. LA falta de una orden explícita sembró la duda entre los regidores del Ayuntamiento. En junio de 1818 los regidores expresaron su opinión sobre el sistema gremial unos a favor otros en contra y, después de un largo debate, por mayoría, el Ayuntamiento decidió no hacer ninguna gestión para restituir los gremios.

A fines de 1820 se publicó, en la ciudad de México, un Decreto que volvía a declarar la extinción de los gremios y así, finalmente, estos no volvieron a ser establecidos oficialmente sino que quedaron definitivamente extinguidos. Por el Plan de Iguala y los Tratados de Córdoba, que aceptaban la Legislación de las Cortes que no dañaran la Independencia, México empezó su vida independiente sin un sistema gremial.

D).- EPOCA DEL PORFIRIATO - Al liberarse México de la dominación Española, surgen diferentes concepciones políticas que culminaron en dos grandes vertientes que se enfrentarían en la política nacional; los conservadores y los liberales. Esto provocó una lucha civil en el país, situación aprovechada por los extranjeros especialmente por los estadounidenses que lograron, a través de una invasión en 1848, anexas a su territorio, gran parte de lo que entonces era el Norte de la República Mexicana. Posteriormente, intentando estabilizar la situación política del país, se convocó al Congreso Constituyente en 1857, del cual surgieron nuevas opciones que culminaron con las Leyes de Reforma que se concretaron durante la Presidencia de Don Benito Juárez. Sin embargo, debido a las deudas al extranjero, el avance de la nación se vió frenado por la invasión Francesa y la Instauración en 1862, del imperio de Maximiliano de Habsburgo, lo que amenazó seriamente la

soberanía nacional pero finalmente, el invasor fue expulsado en 1867.

Ante esta situación, cuando el General Porfirio Díaz llega al poder en 1876, sus principales objetivos fueron establecer la paz y reconstruir el régimen político y el sistema económico de la nación. La época del porfiriato se caracterizó por una evolución intensa de la economía. En este periodo se destaca la construcción de la red ferroviaria, la intensa y diversa explotación minera, la modernización de la industria textil y el impulso a la elaboración de algunos productos como el papel, cemento, tabaco y calzado; así mismo a fines de esta época, surgen las industrias petroleras, siderúrgicas y eléctricas. No obstante lo anterior, la economía del país seguía descansando en la agricultura, realizada ésta, mediante la intensificación del Latifundismo, en la explotación de los campesinos. Esta política propició el aumento acelerado del número de obreros y trabajadores urbanos, así como el de un sector social privilegiado que capitalizaba el trabajo de los mismos, incrementando el desequilibrio social; cabe destacar que la inversión extranjera contribuyó mayoritariamente a la producción industrial, que recibía todo tipo de garantías por parte del régimen porfirista, a costa de la explotación de los trabajadores mexicanos. En gran parte del territorio mexicano existía un abuso desmesurado en contra del trabajador, citaremos como ejemplo la esclavitud disfrazada que existía en Yucatán, a la cual los hacendados llamaban "servicios Forzosos de los obreros por deudas" presentada por John Kenneth Turner donde a la letra dice: "Una de las primeras escenas que presenciamos en una finca henequenera fue la de un esclavo a quien azotaban; una paliza formal ante todos los peones reunidos después de pasar lista en la mañana temprano. El esclavo fue sujetado a las espaldas de un enorme chino y se le dieron quince azotes en la espalda desnuda con una reata gruesa y húmeda, con

tanta fuerza que la sangre corría por la piel de la víctima. Este modo de azotar es muy antiguo en Yucatán y es costumbre en todas las plantaciones aplicarlo a los jóvenes y también a los adultos, excepto a los hombres mas corpulentos. A las mujeres se les obliga a arrodillarse para azotarlas, y lo mismo suele hacerse con los hombres de gran peso. Se golpea tanto a hombres como a mujeres, bien sea en los campos o al pasar lista en las mañanas. Cada capataz lleva un pesado bastón con el que pica, hostiga y golpea a su antojo a los esclavos. No recuerdo haber visitado un solo henequenal en el que no haya visto esta práctica de picar, hostigar y golpear continuamente a la gente" (4).

No podemos ni imaginar que miles de yaquis, mayas y chinos vivieran peor que animales. Resulta oportuno señalar lo que sucedía con los yaquis, que habían vivido en paz, ganándose la reputación de gente pacífica con sus propias granjas y pagando impuestos como el resto de los mexicanos. Pero con la llegada del General Porfirio Díaz al poder, el gobierno de Sonora vió la oportunidad de apoderarse de las tierras de los yaquis y así sucedió, quemaron sus casas, abusaron de sus mujeres, se apoderaron de sus tierras y así empezó una guerra en la que miles de yaquis y soldados murieron. Finalmente en la primavera de 1908 se publicó en periódicos mexicanos y norteamericanos una orden del Presidente Díaz disponiendo de modo terminante, que todos los yaquis sin excepción de edad o sexo, deberían ser apresados por la Secretaría de Guerra y deportados a Yucatán. Nunca se supo a ciencia cierta de la autenticidad de la procedencia de ésta orden, pero indudablemente se cumplió, miles de yaquis eran capturados diariamente, les quitaron todas sus pertenencias y los enviaron en calidad de esclavos a Yucatán, se dice que gran

(4).- Ob. Cit. JOHN KENNETH TURNER "México Bárbaro" 2a Edición. Editorial Epoca. México, Pág. 20

parte de ellos morían en el camino por falta de comida y por el mal trato.

Y así como muchos hombres vivían de esta forma, muchos otros, en calidad de obreros eran explotados por compañías extranjeras. Ya para principios del S. XX, el General Díaz seguía manteniendo un régimen dictatorial represivo e injusto que obligaba a los sectores marginados a expresar sus protestas y desacuerdos, respaldados por doctrinas de grupos liberales, que empezaron a luchar por cambios inminentes a su sistema social, tal es el caso de Cananea, población minera situada en la frontera de Sonora y Estados Unidos, la cual era la sede de un mineral cuprífero de propiedad norteamericana, y del dominio personal del dueño

de Cananea Consolidated Copper Company, Coronel William C. Greene. El mineral formaba parte de un latifundio que comprendía dentro de sus límites, un dilatado complejo agropecuario e industrial abarcando pasto de ganado, rastros, comedores, hoteles, bancos y servicios municipales, o sea la reproducción en suelo mexicano de un típico "Company Town" estadounidense, incluso la soberanía importada del propietario extranjero. El Coronel Greene se apreciaba de pagar los sueldos más altos en la Industria, pero en tanto que un minero mexicano ganaba de 3 a 5 pesos diarios, percibiendo el salario en plata, el norteamericano recibía de 5 a 7 pesos diarios y cobrándolos en oro, o sea el doble del mexicano y ocupando los mejores puestos de la planta. La discriminación al mexicano y el favoritismo al norteamericano eran agravios profundamente resentidos en los pozos, la conivencia de inferioridad económica y orgullo nacional ofrecía un campo feroz para agitar en Cananea, surgieron varias agrupaciones rebeldes, pero no había una unión total entre los obreros, ésta se logró dos meses después, cuando la compañía notificó que el empleo sería por contrato individual, para poder reducir equipos, aumentar

jornadas, rebajar jornales, ocupar y despedir arbitrariamente; todo esto provocó un paro espontáneo, todo fue tan improvisado que al no tener líderes, Diéguez y Calderón tomaron el mando; camino a la comisaría redactaron las peticiones: salario mínimo de 5 pesos y jornadas máximas de ocho horas, ocupación del 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los últimos, Derecho al ascenso equitativo en igualdad de condiciones y labores, designación de hombres de nobles sentimientos al cuidado de las aulas para evitar toda clase de fricción y destitución de un mayordomo impopular. El Coronel Greene se negó a todas las peticiones, los obreros iniciaron una marcha pacífica como signo de protesta, pero rápidamente fue disuelta por la policía mexicana y estadounidense, mataron a varios obreros mexicanos, hombres, mujeres y niños que se vieron obligados a esconderse en las afueras de Cananea, pasando la noche ahí esperando socorro. El gobernador llegó al día siguiente con más soldados, habló con los obreros diciéndoles que sus protestas no tenían fundamento, un ambiente de tensión existía, repleto de policías por toda Cananea, hasta que, el 2 de junio los huelguistas, completamente desintegrados por la violencia del gobierno no fueron capaces de reagrupar sus fuerzas. Se rompió la huelga y los mineros supervivientes volvieron al trabajo poco después en condiciones menos satisfactorias que antes.

Esta huelga abrió la pauta para todos los obreros del país, que empezaron a exigir sus derechos, factorías del D.F., Puebla, Tlaxcala y Veracruz se levantaron en huelga, hasta que el 4 de enero de 1907 el Presidente dió a conocer su laudo que decía: "El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y D.F. y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al

tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, y a las costumbres establecidas.

La mañana del domingo 6 de enero, 6 000 obreros trabajadores de la Fábrica Textil de Río Blanco, Ver. se reunieron en un teatro de Orizaba para escuchar el Laudo, humillados y avergonzados pero fieles a su promesa, los huelguistas se prepararon a acatar el fallo; pero se hallaban debilitados por el hambre y para trabajar necesitaban sustento. En consecuencia, el día de su rendición, los obreros se reunieron frente a la tienda de raya de la empresa, y pidieron para cada uno de ellos cierta cantidad de maíz y frijol, de manera que pudieran sostenerse durante la primera semana hasta que recibieran su salario. El encargado de la tienda se rió de la petición, fue entonces cuando una mujer Margarita Martínez, exhortó al pueblo para que por la fuerza se tomasen las provisiones que se les habían negado. La gente saqueó la tienda, la incendió después y por último, prendió fuego a la fábrica que se hallaba en frente, unos batallones de soldados esperaban afuera de la ciudad, éstos llegaron disparando sobre la multitud casi a quemarropa. No hubo ninguna resistencia, se ametralló a la gente sin miramiento de edad o sexo los trabajadores fueron perseguidos hasta sus casas, arrastrados de sus escondites y muertos a balazos, algunos huyeron a las montañas donde los cazaron durante varios días; los huelguistas que escaparon de la muerte, recibieron castigos de otra índole. El Gobierno realizó grandes esfuerzos para ocultar los hechos y aunque los periodistas nada publicaron, la noticia corrió de boca en boca hasta que la nación se estremeció al conocer lo ocurrido. En verdad se trató de un gran derramamiento de sangre, sin embargo, aún desde el punto de vista de los trabajadores, no fue totalmente en vano ese sacrificio, la tienda de la empresa era tan importante y tan grande fue la protesta en su contra que el Presidente Díaz concedió a los obreros que se le clausurase.

Y así ante tantas injusticias el pueblo se levanta en armas encabezado por el Sr. Madero para derrocar la dictadura del Presidente Porfirio Díaz.

E).- LA CONSTITUCION DE 1917: La miseria del pueblo, su postración económica en campos y ciudades no parecía ser el objeto del Sr. Madero que solo se concretó a combatir el continuismo y sus lógicas consecuencias, al estallar la Revolución el poder queda en manos de Madero para que continuara con la administración pública dentro de la Constitución de 1857, conservándose todo tal cual estaba; hasta que pudo renovarse una parte del Congreso de la Unión XXVI Legislatura, y así se inicia una serie de iniciativas tendientes a procurar reformas en las leyes que beneficiaran a obreros y campesinos, con la muerte del Presidente y Vicepresidente y la disolución del Congreso por el usurpador Victoriano Huerta, termina el periodo lírico de la Revolución Mexicana.

Victoriano Huerta manda clausurar la Casa del Obrero Mundial que continuó sus actividades en la clandestinidad. Las fuerzas constitucionales firman a principios de 1915 un pacto mediante el cual la Casa del Obrero se comprometió a formar batallones llamados "rojos" para combatir a Villistas y Zapatistas, y así junto con el Gobernador de Coahuila Venustiano Carranza que reivindica el orden Constitucional y protesta contra el usurpador, formula el Plan de Guadalupe y se levanta en armas, se le une el Gobernador de Sonora y con esto empieza la marcha victoriosa del ejército constitucionalista. Al triunfar el movimiento, de acuerdo con el Plan de Guadalupe, el país debería retornar al Constitucional, pero lo que había en realidad era una completa indisciplina, encabezada por Villistas y Zapatistas.

La convención de Aguascalientes nombró Presidente de la República a Eulalio Gutiérrez, impidiéndole

el restablecimiento liso y llano de la Constitución de 1857. El Sr. Carranza, al presentarse ante la convención de Generales reunidos en la Cámara de Diputados en octubre de 1914, propuso un programa de reformas y así anotar la necesidad de satisfacer aspiraciones populares. Huerta, perseguido tanto por Villistas como Zapatistas, en Orizaba hace pública su ruptura con los Villistas y en esta ciudad, el encargado del Despacho de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, creó una legislación social, la primera Entidad Administrativa del gobierno de México fundada con tal finalidad en 1914 y trasladada al puerto de Veracruz, en ese mismo año, Carranza lanzó un decreto con "adiciones al Plan de Guadalupe", en dicho decreto, aunque se aporta un amplio programa de reforma, continuaban sujetos a la Constitución de 1857.

El pueblo mexicano, viviendo todavía en constante revuelta, con las leyes expedidas en Veracruz que adolecían de un defecto de origen, La Primera Jefatura no tenía autoridad suficiente para expedir leyes, y menos aún, reformas Constitucionales. La Constitución de 1857 establecía de que manera deberían realizarse esas reformas: convocar a elecciones generales y, una vez constituidos los tres poderes, presentar al Ejecutivo y al Congreso de la Unión, uno por uno, los proyectos de reforma para que aprobados por el Congreso, fuesen enviados a las legislaturas de los Estados, y, hasta que la mayoría de estos hubiesen dado su aduiescencia, podrían considerarse como reformas constitucionales.

El Sr. Carranza, junto con el Ing. Palavicini se dedicaron a dar propaganda sobre una nueva Constitución y un nuevo Congreso Constituyente, publicándolo en el periódico "El Pueblo". Apenas iniciada la propaganda y estudiándose la posibilidad de una Legislatura futura, ya aparecen las primeras objeciones que la noble y honrada idea

de convertir la Revolución a la legalidad, entrañaría un serio peligro para la Revolución misma.

Después de muchas reticencias y vacilaciones acuerdan la revisión de la Constitución de 1857, y así es como de los 126 artículos que forman la Constitución, 49 han sido modificados.

Según Palavicini: "La Constitución de 1917, fue la precursora entre todas las del mundo, en la creación de los derechos sociales, fue la realización práctica de los ideales de las Revoluciones de 1910 y 1913, constituyendo en Estado Jurídico las aspiraciones sociales del pueblo mexicano" (5).

Proyecto de la Constitución sometido por el C. Venustiano Carranza, al Congreso Constituyente de Querétaro:

Artículo 50: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, así como también obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto en menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley por lo tanto, no reconoce ordenes monásticas, ni puede permitir su

(5).- Ob. Cit. PALAVICINI FELIX F. "historia de la Constitución de 1917" Consejo del Gobierno del Estado de Tabasco, Mex. 1980, 21000 Ejemplares Talleres Edimex. S.A. Pág. 51.

establecimiento, cualquiera que sea la denominación con que pretendan erigirse.

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

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

De la libertad de trabajo y del ejercicio profesional:

En la sesión del 18 de diciembre de 1916, la Comisión rindió su dictámen sobre el artículo 4o, a continuación exponemos el proyecto:

A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito, sino por determinación judicial, cuando ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofendan los de la sociedad, nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Trabajo y Previsión Social.- Cándido Aguilar, Jara y Góngora, presentaron una iniciativa donde habían propuesto a la Comisión que al artículo 5o de Carranza se le adicionaran algunos principios, de los cuales la Comisión aceptó: la jornada máxima de 8 horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños; se rechazaron otros principios: establecimiento de juntas de conciliación y arbitraje, a trabajo igual salario igual sin

hacer diferencia de sexos, derecho de huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo. Estos puntos los excluyó la Comisión por considerar que no tenían cabida en la sección de garantías individuales, pero que serían tratados al discursarse las facultades del Congreso Federal.

El artículo 123 se forma como un nuevo título en la Constitución y representa el reglamento mas completo que se había hecho a la fecha, fue aprobado por unanimidad y promete justicia a los oprimidos, a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres.

En toda la República se da gran resistencia ante la aplicación del artículo 123 Constitucional. En Yucatán y Veracruz se legisla sobre material de acuerdo a la libertad Constitucional que cada Estado tiene sobre este asunto. Se forma la Conferederación Obrera Mexicana (CROM), la Gran Comisión Radical Roja, La Confederación de Sociedades Ferrocarrileras y el Sindicato Mexicano de Electricistas; de 1917 a 1920 se suceden un gran número de huelgas cuyo objetivo era la aplicación del artículo 123; de entre ellas destacan las de Textiles de Veracruz, de Ferrocarriles del Sur Pacifico de Sonora y la de panaderos del Distrito Federal. Se crea el Partido Laborista Mexicano como organismo político de la CROM.

CAPITULO TERCERO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

A).- SU ORIGEN: Entendemos por conflictos de trabajo al complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases. Las contradicciones y pugnas entre las clases integrantes de una misma sociedad en lo que a producción se refiere, es decir, los problemas entre capital y trabajo, entre los ingresos que son intereses o beneficios de una parte, y los que son salarios de otra.

Después de la segunda Guerra mundial, cada sociedad contempla sus diversos conflictos pero en los que sigue imperando el principio de lucha de clases tratando de obtener la transformación del mundo en que vivimos, en la pugna constante entre el capitalismo y el socialismo, tratando de que cada país encuentre su rumbo a seguir y los elementos necesarios para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Los grandes economistas clásicos, distinguen tres agentes de la producción: Tierra, Trabajo y Capital. Trabajo y Capital son los que producen principalmente los conflictos en las actividades industriales; el capital por su afán exagerado de percibir mayores utilidades en detrimento del trabajo, y trabajo por defenderse contra la explotación que implica la producción capitalista. El obrero

cobra por su trabajo un salario determinado, el capitalista percibe por los servicios de su capital el beneficio y, el propietario de la tierra recibe la renta por los servicios proporcionados por su tierra. Tal es la explicación de las rentas de las diferentes clases que predominan en la doctrina económica de los siglos XVIII y XIX.

Entre capital y trabajo se han originado grandes diferencias en la que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera de derecho; entre los obreros el producto de su trabajo y las prestaciones a que tiene derecho, y los patronos la plusvalía y su renta para acrecentar sus bienes sin importarle, en algunos casos, la calidad del producto o las condiciones en las que está el trabajador.

Al surgir un conflicto entre patrón y trabajador se produce un desbalance no solo en la producción directa del patrón, sino que afecta seriamente al consumidor, ya que el competidor aumenta precios y en algunos casos esconde el producto hasta que el consumidor a cualquier precio trata de obtenerlo.

"Las contiendas se han hecho más rudas; han adquirido caracteres de serios conflictos, que la colocar en pugna a dos partes cuyo papel económico es inminentemente de cooperación, han restado vitales energías a la industria e influido por lo tanto, perniciosamente en la general organización social"(1). De esta manera el maestro Trueba Urbina define a los conflictos de trabajo, así como también las dimensiones que estos alcanzan.

El conflicto también se puede presentar entre el que presta un servicio a otro y el que lo recibe, en cualquier actividad laboral, cabe aclarar que en este caso

(1).- Ob. Cit. TRUEBA URBINA "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, 1973 Pág. 174.

no estamos hablando de relaciones obrero-patronales, sino que solo hablamos de prestaciones de servicios profesionales en determinada materia, por ejemplo: medico, plomero, electricista, etc.

Krotoschiv nos dice que: "Por conflicto de trabajo, en sentido amplio se entienden las controversias de cualquier clase, que nacen de una relación del Derecho Laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleado y un patrón (contrato individual de trabajo), o entre un grupo de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertenece al Derecho Laboral, existe entre un empleado o un trabajador y el Estado" (2).

Podemos darnos cuenta que el autor nos da una definición general al hablar de "controversias de cualquier clase", ya que sería casi imposible enumerar todas las controversias que se podrían presentar en una relación laboral.

Según Pérez Botija: "Con el nombre de conflictos se alude a las ficciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto una sanción injusta a uno de sus empleados" (3). Como podemos apreciar, el autor contempla la relación capital-trabajo, pero no nos define las relaciones de prestadores de servicios ni las de trabajadores burócratas.

Según De La Cueva: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o

(2).- Idem. Pág. 177.

(3).- Idem. Pág. 177.

cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" (4).

Consideramos que esta definición es la más completa y a la cual nos unimos, ya que sólo éste autor nos presenta la situación de posibles conflictos entre patronos únicamente o entre trabajadores, además de que en una forma amplia y general nos da los motivos que podrían ocasionarlos, como hemos dicho ya, no podemos enumerar todos y cada uno de los conflictos que puedan existir, pero sí podemos dar una clasificación generalizada en donde de un motivo, se presenten o se puedan presentar diferentes conflictos.

B).- SU NATURALEZA: La naturaleza de los conflictos de trabajo es eminentemente social, aunque mucho se ha discutido sobre esto, en razón de querer integrar al Derecho del Trabajo dentro de las dos grandes ramas del Derecho: Derecho Público y Derecho Privado, a esto sólo diremos que los conflictos de trabajo siempre y obligatoriamente se van a producir dentro de una sociedad y a consecuencia de relaciones entre personas por cierto tipo de trabajo, pudiendo ser dichas personas: particulares, empresas, asociaciones o el propio Estado. No podemos hablar de un conflicto de trabajo aislado simplemente no existen, las controversias se presentan por actos del hombre hacia el hombre y se solucionan por el mismo.

Quedando ya clara la naturaleza social de los conflictos de trabajo, podemos decir que estos también son:

JURIDICOS: Porque siempre van a afectar al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, o a falta de éste, en la ley, tal sería el caso de las trabajadoras domésticas, ya que toda relación de trabajo

(4).- Idem. Pág. 178.

esta regulada por la ley y siempre va a existir para cada conflicto que surja una norma que lo regule.

ECONÓMICOS: Cuando atañen a la producción ya que en ellas juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden, en los conflictos de trabajo siempre se manejan intereses económicos ya que es el móvil de la producción, pero no pierden su carácter jurídico aún cuando en el criterio predominante para su solución sea el económico, pueden ser conflictos económicos cuando el trabajador o el patrón solicitan la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o concurran circunstancias económicas que los afectan en lo personal; también hablamos de conflictos de trabajo económicos cuando se trata de causas económicas que afecten a los trabajadores en su conjunto esto es profesionalmente, en estos casos, el juzgador sin perjuicio de someterse a todos los trámites procesales que la ley establece tiene que decidir, fundamentando en una norma jurídica, si se mantienen, suspenden o modifican las condiciones en que se presta el trabajo, como resultado de una situación económica determinada, existente entre ambas partes.

DE ORDEN PUBLICO: Se dice que son de orden público porque la solución para tales conflictos está a cargo de organismos creados por el Gobierno para tales fines, esto es, que independientemente de que están regidos por la Ley, el Gobierno intervendrá como conciliador o como arbitro en todos los conflictos de que tenga conocimiento, aunque una de las partes también sea una entidad del Gobierno, pero que en ésta circunstancia tenga el carácter de particular y como tal actúe.

Una vez entendido que los conflictos de trabajo son eminentemente sociales, que aunque atañen a la producción o simplemente afecten al contrato de trabajo, siempre van a estar regidos por una ley o norma que los regula y que además su solución esta a cargo de organismos

creados por el Estado. Podemos decir que los conflictos de trabajo son la base de la cual parte todo procedimiento laboral, el motivo por el cual se creó el Derecho del Trabajo y su Derecho Adjetivo, en la necesidad de regular un procedimiento justo y equitativo para todos, tarea encargada a órganos del Gobierno. Los conflictos de trabajo, producto de las relaciones laborales, son los que realmente han dado vida al Derecho Laboral.

Resulta oportuno señalar la siguiente tesis jurisprudencial creada por la necesidad de dirimir controversias entre los conflictos individuales y colectivos y así poder entender un poco mejor la naturaleza de éstos:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS DOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por lo tanto en los modos de la acción, de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear un sistema en el que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, estamos frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponde individual y personalmente.

Amparo Directo 5323/79. Sindicato Patronal de la línea de autotransportes Urbanos de Acapulco "Benito Juárez". Noviembre 10, 1980. Unanimidad, 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 2865/78. Perfecto Mercado Mondragón. Julio 9 de 1980. Unanimidad, 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 3218/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Enero 7 de 1980. 5 votos. ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 6548/78. Petróleos Mexicanos. Abril 30 de 1979. Unanimidad, 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 4503/72. Fábrica de Papel Coyoacán S.A. Abril 6 de 1973. Mayoría, 4 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su presidente al terminar el año de 1980.

Refiriéndonos a la tesis antes transcrita podemos decir que nos presenta la naturaleza de los conflictos en cuanto a los modos de acción que se ejercitan y que son:

1.- Individuales: Las que derivan del cumplimiento o incumplimiento del contrato o a falta de este, de un derecho, pero sin afectar el interés general dentro de la empresa.

2.- Colectivas: Las que están en función del interés profesional, tanto por el sujeto que interviene, asociación profesional como por los intereses de categoría, que afectan en ocasión al interés general en la fuente de labores. Tales actuaciones colectivas pueden ser ejercitadas tanto por los sindicatos, como por los trabajadores libres, éstos últimos en el supuesto de que en forma coaligada ejerciten el derecho de huelga, que es una acción colectiva por excelencia. Otro tipo de acciones constitutivas y específicamente las que dan marco a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Así se explica una vez más que la libertad de coalición y asociación sindical precedieron las medidas laborales; que los conflictos de trabajo son la naturaleza

motriz del Derecho Laboral, la fuerza humana que formó y determinó la evolución del estatuto.

c).- SU CLASIFICACION: El Derecho Procesal del Trabajo, ha sufrido un cambio constante a través de la Historia, pues como ya hemos dicho, al principio de las relaciones sociales, la acción directa del lesionado contra el agresor era el sistema imperativo, hasta que se reconoció en la autoridad superior la facultad de dirimir los conflictos, y así es como llegamos a la organización de los Estados Modernos, en donde uno de los atributos del Poder Público es precisamente la resolución de tales conflictos; dentro de éstos, encontramos casos en que se causa una lesión individual o una lesión colectiva, en éste último caso el Poder Público actúa de oficio, en tanto que en las individuales se deja a las propias partes la iniciativa que genere el proceso. Por la diversidad de conflictos que pueden surgir en una relación laboral, se han aportado variadas clasificaciones de las cuales presentaremos las que a nuestro criterio son las más importantes.

El Lic. Gustavo Arce Cano, en su "Ensayo Jurídico a las Juntas de Conciliación y Arbitraje", menciona la siguiente clasificación:

1.- "Conflictos Individuales Jurídicos: son aquellos en que un sólo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo, fijadas en un contrato de trabajo o, a falta de éste en la Ley, con el fin de que se cumplan. La solución de éstos conflictos es esencialmente jurídica, se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de la Ley.

2.- Conflictos Colectivos de Trabajo:

a).- Colectivos Jurídicos: son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo, en la decisión de estos conflictos se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto general del

trabajo. La diferencia con el anterior no radica únicamente en que en uno intervienen un trabajador y en éste un grupo, sino también en que el contrato que se aplica es colectivo.

b).- Colectivos Económicos: Se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patrones, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes" (5).

Como nos podemos dar cuenta, en la clasificación ya citada, el autor nos presenta ampliamente las clases de conflictos que existen en cuanto a su naturaleza jurídica o económica y en cuanto al número de sujetos que intervienen, pero en ningún momento nos cita los conflictos que se suscitan entre los patrones o entre los trabajadores claro está, que tampoco nos presenta los conflictos intersindicales.

Atendiendo a la clasificación que nos da el Doctor Baltasar Cavazos Flores divide a los conflictos en dos grupos:

1.- En razón de los intereses en pugna:

A nuestro entender los conflictos de trabajo se pueden clasificar, atendiendo a los intereses que afectan, en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

a).- Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

b).- Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con independencia del número de trabajadores que participen en éstos.

c).- Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos según sea el interés afectado.

(5).- Ob. Cit. EUQUERIO GUERRERO "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, Edición XIV, 1984. Pág. 424.

d).- Los conflictos de orden económico con los que crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo o también pueden ser individuales y colectivos.

2.- En razón de los sujetos que en ellos intervienen: Los conflictos de trabajo, atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen pueden ser:

- a).- Entre patronos y trabajadores. Ejemplo: Despido.
- b).- Entre patronos: cuando se trata de algún patrón sustituto.
- c).- Entre trabajadores: problema de escalafón.
- d).- Entre sindicatos: detentación de contratos colectivos.
- e).- Entre sindicatos y sus propios miembros: aplicación de la cláusula de exclusión.
- f).- Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía(6).

Con esta clasificación hecha por el Doctor Cavazos a nuestro criterio, nos damos cuenta que es una de las más completas, ya que abarca todos y cada uno de los conflictos existentes, el autor acertadamente los divide según la naturaleza del conflicto y según el tipo de sujetos que intervienen. Es necesario señalar que es el único autor que contempla los conflictos entre sindicatos y terceras personas, consideramos que esta relación no se puede dar, ya que, aún en el ejemplo que nos maneja, el conflicto se daría entre sindicato y empresa, mas no entre éste y un trabajador ajeno puesto que no existe una relación laboral, en todo caso sería un tercero perjudicado mas no un sujeto de trabajo en dicho conflicto.

(6).- Ob. Cit. CAVAZOS FLORES BALTASAR "treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral" 5a Edición. Editorial Trillas. México, Septiembre de 1987. Pág. 349.

Para el Doctor Trueba Urbina los conflictos contenciosos entre el Capital y el Trabajo se divide en cinco grupos:

- a).- "Obrero-patronales: Individuales jurídicos.
- b).- Obrero-patronales: Colectivos jurídicos.
- c).- Obrero-patronales: Colectivos económicos.
- d).- Interobreros: Individuales y colectivos.
- e).- Interpatronales: Individuales y colectivos" (7).

La clasificación aportada por el Doctor Trueba Urbina es la más aceptada por la generalidad, ya que, aparte de ser la más explícita en sus agrupamientos, también es la más completa ya que nos presenta todos los tipos de conflictos que se pueden suscitar.

1.- En los conflictos obrero-patronales, individuales jurídicos, podemos contemplar a manera de ejemplo, los despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, infracciones del contrato de trabajo individual o colectivo pero que van a afectar al trabajador en forma individual.

2.- En los conflictos obrero-patronales, colectivos jurídicos, son los que se dan entre un sindicato y uno o más patrones en la aplicación o interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley. Ejemplo: La violación del contrato colectivo en cuyo caso el sindicato puede intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el Derecho de Huelga.

3.- En los conflictos obrero-patronales, colectivos económicos, se contemplan los problemas que tiene el sindicato con el patrón para conseguir nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las ya vigentes.

4.- En los conflictos interobreros, individuales y colectivos nos damos cuenta de que éstos son esencialmente

(7).- Ob. Cit. TRUEBA URBINA "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" 2a Edición Editorial Porrúa, México, 1973
Pág. 184.

jurídicos ya que se contraen a derechos legales o contractuales, en éstos conflictos la intervención del patrón es meramente administrativa, ya sea que el conflicto sea entre trabajador y sindicato, trabajador y trabajador o entre sindicato y sindicato, es indiscutible que estos conflictos afectan al patrón pero éste no interviene en forma directa.

5.- En los conflictos interpatronales, se contempla la misma situación que en el punto anterior, éstos conflictos son esencialmente jurídicos entre patrón y patrón, entre un sindicato de patrones y un patrón o entre sindicato y sindicato.

Tomaremos en cuenta una clasificación más, la del Lic. Mario De La Cueva:

"Conflictos Principales.- trabajo-capital.

Conflictos Ocasionales.- trabajadores y sindicatos entre sí.

A).- Los Conflictos trabajo-capital: en la medida en que existan relaciones entre trabajadores y patrones, y así tendrá que ser en tanto subsista el sistema capitalista de producción, no podrán desaparecer las diferencias y controversias, porque ese régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital. Por lo tanto pertenece a la esencia de las relaciones entre trabajadores y patrones, o si se prefiere, pertenecen a la naturaleza de las relaciones de una sociedad dividida en clases sociales.

B).- Los conflictos entre trabajadores: son todos los conflictos entre trabajadores individuales, entre sindicatos obreros y entre cada uno de éstos y sus agremiados, que si bien no pertenecen a la esencia de las relaciones de trabajo-capital, se producen en ocasión de ellas" (8).

Podemos entender por ocasionales, a los que no pertenecen a la esencia misma de los conflictos obrero-patronales,

(8).- Ob. Cit. DE LA CUEVA MARIO "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa S.A. México 1987 4a Edición Pág. 412.

consecuentemente no afectan económicamente a la producción, lo que nos explica que el empresario no tiene ninguna intervención en ellos, y, aunque le pudieran afectar indirectamente, en forma directa no. El número de trabajadores que pueden intervenir en estos conflictos es variable en función de la dimensión de la comunidad obrera y del conflicto en particular de que se trata.

Hablaremos ahora de los conflictos del trabajo burocrático que, aunque podríamos adecuarlos a las clasificaciones antes presentadas resulta necesario exponer su gran particularidad.

Por disposición expresa del artículo 123 de la Constitución en su apartado "B", fracción XI, se establecen dos

jurisdicciones especiales de carácter social con objeto de resolver las controversias entre Estado y sus trabajadores, a saber:

- 1.- Diferencias o conflictos entre los poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores.
- 2.- Diferencias o conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores.

En la jurisdicción laboral democrática, se dirimen los conflictos entre el Estado y sus servidores. Estos conflictos se originan por las diferencias que surgen con motivo de la relación jurídica de trabajo existente entre los Poderes Públicos Legislativo, Ejecutivo y Judicial y sus trabajadores, o por hechos íntimamente relacionados con ella. Tales conflictos pueden ser de cuatro clases a saber:

- a).- Individuales: entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.
- b).- Colectivos: entre el Estado y los organismos de trabajadores a su servicio.
- c).- Sindicales: entre los trabajadores y sus organizaciones.

d).- Intersindicales: entre dos o más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado.

Estos conflictos se producen con motivo de la relación jurídica de trabajo establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio, como reza el artículo 2 de la ley respectiva, o por hechos íntimamente relacionados con la relación laboral.

Los conflictos sindicales e intersindicales son provocados también por la relación jurídica de trabajo, pero suponen lógicamente divergencias en torno de derechos escalafonarios o preferentes o de carácter profesional entre los miembros de un sindicato o entre dos o más sindicatos, por motivos que atañen directamente a las asociaciones profesionales.

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

A).- NACIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL: El Derecho Procesal del Trabajo surge por la necesidad de establecer un derecho Adjetivo que fuera acorde al Derecho sustantivo que tutela, ya que el Derecho Procesal Civil, que era por el cual se reglamentaba el procedimiento laboral, resultaba en algunas ocasiones insuficiente al no tener el alcance necesario para algunos conflictos laborales, en otras ocasiones resultaba contradictorio, puesto que el Derecho Civil es eminentemente una rama del Derecho Privado en tanto que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social, por estas razones resultaba imposible hacer efectivas las necesidades del Derecho Laboral, consecuentemente se estructuró un Derecho que llevara a cabo la realización de los principios tutelados por el Derecho del Trabajo con características propias, con una verdadera autonomía con la finalidad de mantener el orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras o interpatronales y así obtener una justicia social.

B).- NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO: El Derecho Procesal del Trabajo es, indiscutiblemente de naturaleza social, ya que regula conflictos de clases, relaciones

jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera además de que realiza la tutela del Estado Burgués en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores; dado esto, tiene finalidades colectivistas que no encajan ni en el Derecho Público, ni en el Derecho Privado ni tampoco tiene un carácter mixto.

El Derecho Procesal del Trabajo es una lucha de clases que pugna por el mejoramiento económico de los trabajadores que traerá como consecuencia la transformación de la sociedad hacia una nueva vida; el Derecho Adjetivo es esencialmente proteccionista y tutelar de los trabajadores, esto es, la aplicación del precepto procesal y la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores, que siempre serán la parte más débil en el proceso. Es de naturaleza reivindicatoria, ya que la legislación fundamental del trabajo contiene normas para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctimas los trabajadores mexicanos, por esta razón, las autoridades correspondientes, están obligadas a redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el artículo 123 Constitucional.

De conformidad a las ideas de grandes tratadistas de la materia, existen características del Derecho Procesal del Trabajo que le dan un toque distintivo de las demás ramas del Derecho, que son:

- a).- Autonomía Científica.
 - b).- Oralidad de la Forma.
 - c).- Sencillez en las Formalidades.
 - d).- Flexibilidad de la Ley.
 - e).- Laudos a Verdad Sabida y en Conciencia.
- a).- Autonomía Científica: no es una característica propia del Derecho Procesal del Trabajo en virtud de que otras ramas del Derecho también la tienen dada que está en función de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el

Derecho Procesal una ciencia, el Derecho Procesal del Trabajo como una rama de dicho tronco común, goza también de autonomía científica en virtud del Derecho Sustantivo que tutela, al igual que el Derecho Procesal Mercantil, Penal y muchas otras materias.

b).- Oralidad de la Forma: está en función del procedimiento que predomina en la rama del Derecho que se comenta, donde las partes a través de la palabra hablada hacen valer sus derechos ante las autoridades, tanto para iniciar un procedimiento como para su desarrollo.

c).- Sencillez en las Formalidades: son principios de imperativos legales en el sentido de que en el procedimiento laboral no se exigen determinadas formalidades en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, estipulado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 687.

d).- Flexibilidad de la Ley: esta característica implica la aplicación de la equidad en la impartición del Derecho, o sea que el Juzgador debe tomar en cuenta las particularidades específicas del caso en cuestión, ya que muy bien puede suceder que la ley considerada abstractamente justa, resulte particularmente injusta en su aplicación.

e).- Laudos a Verdad Sabida y en Conciencia: esta última característica está en función del sistema de libre apreciación de pruebas cuando que, por imperativo legal las autoridades al impartir justicia, deberán dictar sus laudos a verdad sabida y en conciencia, sin tener que sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, principio reglamentado en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

En la resolución de los conflictos obrero-patronales, atendiendo a las características propias del Derecho Procesal Laboral, nos encontramos con varias dudas sobre las que han incursionado los tratadistas de la materia, aportando diferentes conclusiones, por la particularidad distintiva de los Tribunales del Trabajo de

que los laudos se dictan en verdad sabida y en conciencia; ello nos motiva para ocuparnos de tales cuestiones, cuyos temas son necesarios e indispensables para encontrar la verdadera naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De las características distintivas del Derecho Procesal del Trabajo que ya mencionamos podemos deducir los siguientes planteamientos: ¿Son los Tribunales del Trabajo tribunales de conciencia, tribunales de derecho, tribunales de derecho estricto o tribunales de equidad?.

Las Juntas no son tribunales de conciencia, el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, son necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

En la última parte de dicho precepto, es donde algunos tratadistas pretenden inferir la conclusión de que las Juntas son tribunales de conciencia, no podemos concebir esta idea ya que para poder considerar a un tribunal de conciencia tenemos que partir necesariamente de la base de que el tribunal, aplica su criterio con sentido personal de moralidad y sin que resuelvan el conflicto jurídico, mediante la aplicación de una norma jurídica existente, o integrada mediante las fuentes supletorias que sean aplicables.

Las Juntas de Trabajo son autoridades jurisdiccionales y como tal al resolver los conflictos jurídicos laborales, lo hacen en ejercicio de la facultad de la norma jurídica al caso concreto, es por esto que no podemos aceptar que las Juntas sean tribunales de conciencia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho puesto que los órganos encargados de la decisión de los conflictos obrero-patronales, ejercen la

facultad jurisdiccional, aplicando el derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto, para dirimir la controversia con apego estricto a la ley.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho estricto, como lo ha afirmado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde el momento mismo en que los tribunales de trabajo están obligados a fundar y motivar en derecho las resoluciones que dicten los tribunales de derecho estricto y por lo mismo no pueden obrar discrecionalmente. Además de que dichas autoridades al conocer de las controversias que se susciten, no deben apoyar sus resoluciones en otras razones que las de la misma ley, máxime cuando ésta es clara y terminante, así como tampoco, no pueden tomar en cuenta para fijar el derecho, circunstancias no prescritas por la ley, ni pueden alegar motivos de equidad para modificar las normas procesales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad: reconocemos como una característica del Derecho Procesal del Trabajo la flexibilidad de la ley también llamada justicia real y equitativa, que consiste en tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto, al aplicar la ley y que ésta no sea aplicada en todo su rigor, sino por el contrario atenuada por las circunstancias especiales del sujeto a quien se aplica, es la que en concreto traduce el espíritu de la norma, aunque se corra el riesgo de que se objete que la equidad de nuestro Derecho Positivo Vigente desempeñe el papel de fuente creadora del derecho y que por lo tanto no debe emplearse como criterio de interpretación, o como lo estipula Ross Gamez: "...no podemos aceptar que los tribunales de trabajo sean tribunales de equidad, en contraposición de que sean de derecho porque lo cierto es, que la aplicación equitativa de derecho la contempla nuestra ley en forma enteramente supletoria, y para que pueda haber supletoriedad, es necesario en primer lugar, que exista la

Institución a la que se va a suplir, consignada expresamente y, en segundo lugar, que la Institución se encuentre mal consignada, oscura o deficiente" (1).

Los tribunales del trabajo por su función social, tienen la obligación de interpretar equitativamente las normas procesales de la Ley Federal del Trabajo, aplicando rigurosamente los principios de justicia social procurando el mejoramiento constante de sus condiciones de vida, característica de una de las actividades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, casi como la socialización de las empresas o de los bienes de producción.

Debemos entender a la equidad como el medio mas seguro de conseguir en el proceso obrero, la aplicación de las convicciones sociales y de las valoraciones de orden económico que alimentan las finalidades de la ley, obteniéndose de este modo la igualdad económico-jurídica en beneficio de la clase trabajadora, mediante la tutela de ésta en el proceso aunada a la aplicación de los principios de justicia social.

La interpretación equitativa debe fundarse en la finalidad de las propias normas laborales; pues la legislación del trabajo es proteccionista y reivindicadora del trabajador. Las juntas están obligadas a interpretarlas con criterio equitativo para lograr ese objetivo, dentro de un realismo jurídico y social, pero sin violar la norma misma de acuerdo con el espíritu, supuestos y convicciones sociales que les dan vitalidad, para conseguir la realización de la Justicia Social que es incompatible con la paridad procesal.

(1).- Ob. Cit. ROSS GAMEZ FRANCISCO "derecho Procesal del Trabajo" Segunda Edición. 1986 México. Editorial Cardenas Editorial y Distribuidor. Pág. 139.

C).- EL TRIBUNAL DEL TRABAJO:

1.- AUTORIDADES DEL TRABAJO: De acuerdo con nuestro Derecho Positivo Vigente, los órganos encargados de la solución de los conflictos obrero-patronales se encuentran integrados de manera colegiada por tres miembros:

Uno designado por el Presidente de la República, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según sea jurisdicción federal o local y al que se le denomina Representante del Gobierno y que jurídicamente reúne el carácter de Presidente de los mencionados organismos.

Otro designado por la clase trabajadora y que se le denomina Representante del Trabajo.

Y el tercero designado por la clase patronal y que se le denomina Representante del Capital o de los patrones; a éste y al representante del trabajo se les elige democráticamente por los sectores que representan y de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, duran en su puesto seis años.

Hernaiz Márquez dice al respecto: "Las representaciones de los empresarios y de los trabajadores que a él acuden, no suelen ir dotados de ningún espíritu de elevación y de justicia, sino alimentados los odios de clases que suelen hacer estéril plenamente su labor. Este sistema, que teóricamente es bueno, ha enseñado en su aplicación real, que mientras no queden borrados los sentimientos marxistas de la lucha de clases, son mayores sus inconvenientes que sus ventajas" (2).

Podemos entender el punto de vista del autor, porque si bien es cierto que los tribunales de trabajo estaban llamados a revolucionar la impartición de la

(2).- Idem. Pág. 104.

justicia laboral, en la práctica no han funcionado con toda la bondad que inspiró a sus creadores, principalmente, por la fabilidad humana a la que en un momento dado podemos estar expuesto todos, todo esto nos hace pensar en la posibilidad de que sean jueces de Derecho Unitario los encargados de la justicia obrero-patronal.

Sin embargo, como fieles defensores de las instituciones jurídicas positivas, debemos tomar en consideración que la constitución colegiada de las autoridades de trabajo en parte allanan las posibles consecuencias que se pueden derivar de los conflictos en cuestión, por las repercusiones que lógicamente tienen que surgir con el sector afectado y al que la resolución le fuera adversa. Por ello el Gobierno encuentra en la constitución de organismos colegiados, la fórmula magistral para establecer el equilibrio, estar siempre en medio de los dos sectores, y si la resolución beneficia a uno y perjudica a otro, por lo menos tendrá el apoyo del sector al cual se le benefició, preservando su imagen en gran medida; en cambio, si fuese como se planteó la posibilidad de un solo representante del Gobierno, quien como juez unitario decidiese los conflictos obrero-patronales, la responsabilidad directa o inmediata de dicho Ente Gubernamental, para ser asediado constantemente por los dos sectores, entorpeciendo su labor de gobernante y distorsionando cada día más su imagen.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo textualmente establece: "La aplicación de las normas de trabajo competen en sus respectivas jurisdicciones:

- 1.- A la Secretaría del Trabajo y Presión Social.
- 2.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- 3.- A las Autoridades de las entidades Federativas y a sus direcciones o departamentos de trabajo.
- 4.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

- 5.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 6.- A la Inspección de Trabajo.
- 7.- A las Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios Mínimos.
- 8.- A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa.
- 9.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- 10.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 11.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje,
- 12.- Al Jurado de Responsabilidades.

Independientemente de que sustancialmente, la ley de 1970 introduce nuevas autoridades que no contemplaba la ley de 1931, debe decirse que respecto de las autoridades jurisdiccionales, también estableció modificaciones en lo que hace a la denominación de tales autoridades. Así respecto de las Juntas Federales y Locales de Conciliación, el término "municipal" que incluía la fracción VII del artículo 334 de la ley de 1931, se cambió en la fracción IX del artículo 523 de la ley de 1970, y en la actualidad ya no se habla de Juntas Municipales de Conciliación sino de Juntas Locales de Conciliación. En relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje de jurisdicción estatal, la ley de 1931 en la fracción IX del artículo 334, consignaba la denominación de Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y en la fracción XI del artículo 523 de la ley de 1970 el término "central" se cambió por el de "local" quedando así en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En el artículo 525 de dicha ley, se faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión social para que organice un Instituto del Trabajo para la elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.

Es oportuno señalar que en el artículo 392 se prevé la posibilidad de que los Contratos Colectivos de Trabajo establezcan la organización de Comisiones Mixtas

para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, las resoluciones se ejecutarán por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y si las partes las declaran obligatorias, cualquier autoridad mencionada en el artículo 523 con excepción de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

Resulta oportuno y necesario, para poder obtener una mejor comprensión del tema, aclarar la diferencia que existe entre fuero federal y fuero local. Nuestro país es una República Federal y por lo tanto consta de normas jurídicas aplicables a nivel nacional y que se denominan Federales, así como también existen otras normas que únicamente son aplicables en los límites de cada Estado, miembro de la Federación, a éstas normas las llamamos Locales, de igual forma existen autoridades Federales y Autoridades Locales.

En materia Civil existen leyes aplicables para asuntos Federales y leyes que pueden tener diferencias especiales en cada Estado, hay un Código Civil Federal aplicable en todo el país y hay tantos Código locales como Estados soberanos existen dentro del país.

Hay un Código Penal para los delitos Federales y otros tantos como entidades Federativas. En materia de trabajo hay una sola Ley que es al mismo tiempo Federal y Local aunque con diferencias en su rama. La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional nos dice que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a).- RAMAS INDUSTRIALES:

1.- Textil.

- 2.- Eléctrica.
- 3.- Cinematográfica.
- 4.- Hulería.
- 5.- Azucarera.
- 6.- Minera.
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica.
- 8.- De Hidrocarburo.
- 9.- Petroquímica.
- 10.- Cementera.
- 11.- Calera.
- 12.- Automotriz.
- 13.- Química.
- 14.- De Celulosa y Papel.
- 15.- De Aceites y sus Grasas Vegetales.
- 16.- Productora de Alimentos, Empacados, Enlatados o Envasados.
- 17.- Elaboradora de Bebidas, Envasadas o Enlatadas.
- 18.- Ferrocarrilera.
- 19.- Maderera Básica.
- 20.- Vidriera, vidrio plano, liso o labrado, o envases de vidrio.
- 21.- Tabacalera.

b).- EMPRESAS:

- 1.- Administradas en forma directa o descentralizada, por el Gobierno Federal.
- 2.- Que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y sus conexas.
- 3.- Que ejecuten trabajos en zonas Federales.

Como podemos darnos cuenta, en la redacción de este artículo se plantean como excepciones, los asuntos correspondientes a las Autoridades Federales, lo que nos podría hacer suponer que la mayoría de los asuntos corresponden a las Autoridades Locales, mas no es así, ya

que se le han aumentado tantas ramas industriales a la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, que la competencia Federal es mucho más amplia e importante que la local; comprendido esto, podemos dividir a las Autoridades Federales de las Locales mencionadas en el artículo 523 de la siguiente manera:

Autoridades Federales: La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos, La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa, Las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Jurado Federal de Responsabilidades, el Instituto del Trabajo, El Servicio Nacional de Empleos, Capacitación y Adiestramiento y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Autoridades Locales: las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo, la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo, la Inspección Local del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Jurado Local de responsabilidades.

JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION:

En la ley de 1970 se estableció un cambio fundamental en las Juntas de Conciliación y consiste en que, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se tratará entonces de Juntas de Arbitraje, este cambio se ha dado con la idea de que los asuntos de pequeñas cuantías sean resueltos por estos Tribunales y no por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación: accidentales y permanentes, ya sea que se encuentren

materialmente constituidas o que se integren en un momento dado con el surgimiento del conflicto. Las Juntas de Conciliación Accidentales existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una junta permanente, en estos casos, el trabajador o patrón, cuando se requiera deberán ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo para que se integre la Junta; este funcionario prevendrá a cada una de las partes dentro del término de 24 horas, para que designen a sus representantes y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno, pudiendo el propio inspector asumir dicho carácter cuando sus actividades se lo permitan. Cuando alguna de las partes no designe representante el inspector lo podrá hacer, debiendo recaer la designación en un trabajador o en un patrón. La ley señala como impedimento para ser representante de los trabajadores o patrones en estas Juntas a los Directores Generales o Administradores de la Empresa y a los miembros de la Directiva de los Sindicatos.

La única diferencia que podemos dar entre las Juntas Permanentes y las Accidentales deriva exclusivamente en aspectos presupuestales y de capacidad económica de las entidades políticas del lugar para poder establecerlas pero sus atribuciones y funciones son enteramente las mismas, así como en su misión de juzgadores y como autoridades jurisdiccionales, a excepción de la facultad que se les confiere a las autoridades accidentales en su propia integración.

El artículo 593 nos establece que las Juntas de Conciliación Permanente se integran con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que fungirá como Presidente, con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría, a falta de

trabajadores sindicalizados se hará por los trabajadores libres.

Resulta oportuno aclarar que de conformidad con el artículo 592 de la Ley en cuestión, las Juntas federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lógicamente, no operarán en el lugar donde esté la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pues sería una duplicidad innecesaria de autoridades en la impartición de la justicia.

El artículo 596 nos marca los requisitos para ser Presidente de una Junta Federal de Conciliación Permanente y son los siguientes:

- 1.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.- Haber terminado la educación secundaria.
- 3.- Demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- 4.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores y patronales.
- 5.- No pertenecer al Estado Eclesiástico.
- 6.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Mas sin embargo, los requisitos para ser Presidente de una Junta de Conciliación Accidental, estipulados en el artículo 597 de la Ley federal del Trabajo, solamente exige haber terminado la educación obligatoria, esto es, la educación primaria, y lo exime de que tenga conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La operatividad de la Juntas Federales de Conciliación la encontramos consignada en el artículo 600 donde nos establece las facultades y obligaciones que tienen y son:

I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

II.- Recibir las pruebas que los trabajadores y los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá excederse de diez días, terminada la recepción de pruebas y transcurrido el término anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Correspondiente.

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

V.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje.

VI.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

VIII.- Las demás que les confieren las leyes.

Las Juntas Locales de Conciliación tienen las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación dentro de su ámbito competencial, al igual que las Juntas Accidentales. Resulta necesario indicar que las facultades y obligaciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación que acabamos de transcribir fueron

recientemente reformadas, dichas reformas aparecieron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de julio de 1976; antes de la reforma no existía la facultad de las Juntas de aprobar los convenios que le fuesen sometidos por las partes, concretándose a remitirlos ante la autoridad de Arbitraje correspondiente para la aprobación y sanción respectiva. Consideramos que el haberseles concedido tal facultad, es sumamente positivo, porque es un justo y merecido reconocimiento para dichas autoridades y también porque las partes obtienen de inmediato la certeza y seguridad de sus derechos sin quedar con la incertidumbre del acuerdo de sanción que pronunciase una autoridad distinta de la que celebra el convenio. Implica un voto de confianza para dichas autoridades, aparte de ser esencialmente una función propia de su jurisdicción competencial y autónoma de la instancia conciliatoria.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

Incomprensiblemente como ya hemos dicho, la tendencia federalizadora y centralista, sigue cobrando fuerza a través de las constantes reformas por medio de las cuales se amplía la competencia de las autoridades Federales. La creación de Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje en cada una de las Entidades Federativas, de acuerdo con las últimas reformas de 1976, hacen que la administración de justicia se acerque más a las partes interesadas, en la solución de sus intereses jurídicos, lo que consolida la confianza en las instituciones jurídicas; la anterior consideración nos da una idea clara de la importancia que tiene el Tribunal del Trabajo en la impartición de la justicia laboral y que conoce en el ámbito federal tanto por razón de la materia como por el territorio, a través de la propia junta constituida en México D.F. o las distintas Juntas Especiales establecidas en cada uno de los Estados, buscando el

acercamiento y efectividad de la administración jurisdiccional hacia los sectores productivos.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece la aplicación de las normas de trabajo para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tanto por razón de la materia como por razón del territorio, mismo que es el reglamentario de la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y que ya hemos transcrito en párrafos anteriores.

La Junta Federal esta integrada por un representante del Gobierno, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones, designados por ramas de la Industria o de otras actividades, de acuerdo con la clasificación y convocatoria que expide la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el número de Secretarios Generales será según el caso.

Para que la Junta Federal se integre en pleno, requiere del Presidente de la Junta y de la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, y cuando un conflicto afecte dos o más ramas de la Industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de las misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Independientemente del funcionamiento en pleno de la Junta, también funcionan las Juntas Especiales a través de los llamados Presidentes Sustitutos o Especiales que son los que normalmente integran las Juntas en los conflictos individuales; no así en los conflictos colectivos en donde en todo momento debe de intervenir el titular o presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Al respecto el artículo 609 prevé expresamente: Las Juntas Especiales se integrarán: I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, y II.-

Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

El Presidente de la Junta es nombrado por el Presidente de la República, dicho nombramiento se debe hacer en personas con capacidad suficiente para poder detentar tal representación, los requisitos están previstos en el artículo 612 y son:

- 1.- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derecho.
- 2.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- 3.- Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos.
- 4.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- 5.- No pertenecer al Estado Eclesiástico.
- 6.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las facultades y obligaciones de los Presidentes de las Juntas Especiales, son específicamente consignadas en el artículo 618 y las facultades y obligaciones del Presidente de la Junta tan amplias e importantes están previstas en el artículo 617. Es necesario que se entienda, que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tiene facultades y obligaciones funcionando en pleno, así como sus Juntas Especiales que también tienen facultades específicas, y de que para su funcionamiento, existen normas tanto para un supuesto como para el otro. El artículo 614 nos marca las facultades y obligaciones de la Junta en Pleno, y son: 1.- Expedir el reglamento interior y el de las Juntas de Conciliación; 2.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la Industria y de las actividades representadas en la Junta; 3.- Conocer el recurso de revisión interpuesto en

contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los Laudos del pleno; 4.- Uniformar de los criterios de resolución de la junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; 5.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento; 6.- Informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de la deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y 7.- Las demás que le confieran las leyes.

El artículo 616 nos estipula las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales, y son: 1.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la Industria o de las actividades representadas en ellas; 2.- Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto exceda del importe de tres meses de salario mínimo y que se suscite en el lugar en que se encuentren instaladas; 3.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones sobre pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo; 4.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; 5.- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo, decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Juntas; y 6.- Las demás que le confieran las leyes.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

Funcionarán en cada una de las entidades Federativas y les corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito federal, podrá crear una o más Juntas de

Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se regirá íntegramente por todas y cada una de las disposiciones aplicables para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entendiéndose delegadas las facultades del Presidente de la República y el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en los Gobernadores de los Estados y territorios y en el caso del Distrito Federal por el Jefe del Departamento o por el Presidente del República en su caso, atento a lo dispuesto por el artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente destacar la relevancia que le dió nuestro Legislador al personal jurídico de dichas Juntas, ya que inclusive estableció como requisito para los Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes, el tener título legalmente Expedido de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo, tener por lo menos tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título en el caso de los auxiliares y tener por lo menos cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título, en el caso de los Secretarios Generales y de los Presidentes de las Juntas Especiales; estos últimos serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el gobernador del Estado o territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. El artículo 632 prevé que los actuarios, secretarios, auxiliares y presidentes de la Junta Especial, no pueden ejercer la profesión de Abogado en asuntos de trabajo, lo que nos da a entender que sí podrán ejercerla en otros asuntos.

Las facultades y obligaciones así como sus responsabilidades y sanciones de los integrantes del personal jurídico de las Juntas están comprendidas en el título doce del capítulo 13 de la Ley federal del Trabajo.

Las facultades y obligaciones, así como las responsabilidades y sanciones de los representantes de los trabajadores y de los patrones y su procedimiento de elección se comprende en el capítulo primero título 13 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- SU COMPETENCIA: El término competencia, fue empleado durante mucho tiempo, como sinónimo de jurisdicción, de acuerdo con los diccionarios de la Lengua, competencia, desde el punto de vista de Derecho, implica jurisdicción o potestad de un juez. Si tomamos en cuenta, que la jurisdicción se entiende como la actividad del Estado y de que es indispensable que tal poder jurisdiccional se divida para una mejor y correcta aplicación de la justicia, ya sea jurisdicción especial, al dividirse no puede llamársele igualmente jurisdicción, sino que le llamamos competencia, siendo ésta la medida de la jurisdicción, o sea, que la repartición del poder jurisdiccional, una vez dividido para la mejor impartición de la justicia, recibe el nombre de competencia.

En las Juntas de Conciliación se fija la competencia en razón del lugar donde se presten los servicios. Respecto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se permite al actor escoger entre la Junta del lugar de prestación del servicio, y si dicha prestación se realizó en varios lugares, será competente la Junta de cualquiera de ellos, podrá también escoger la Junta del lugar de celebración del contrato o en última instancia, la Junta del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos, la competencia se decide por la Junta del lugar en que esté ubicada la compañía o establecimiento si se trata de un conflicto local; si fuera federal, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje según lo dispuesto en el artículo 606. Podría presentarse el caso de una empresa que tuviera varios

establecimientos dependientes de ella ubicado en distintos lugares. Creemos que en tales circunstancias y planteándose un conflicto colectivo, deberá tomarse como lugar de ubicación aquel en que estuvieran establecidas las oficinas principales. Si se trata de la cancelación del registro de un Sindicato, la ley da competencia a la Junta del lugar donde se efectuó el registro, con tal criterio no podrá haber duda sobre la competencia, pues aún suponiendo que de hecho se hubiere registrado en varios lugares, deberá considerarse aquel en el que se hizo por primera vez.

En los conflictos entre trabajadores y patronos entre sí, será competente la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado. Si el demandado es un sindicato, la del domicilio de éste. El artículo 705 nos marca las competencias de la siguiente forma:

1.- Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de:

a).- Juntas de Conciliación de las misma Entidad Federativa.

b).- Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad Federativa.

2.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

3.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se susciten entre:

a).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b).- Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c).- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades Federativas.

d).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

La competencia es la medida de los poderes de una jurisdicción, como ya dijimos, esto es: "La atribución que tiene un Tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la Ley, en otros términos es la aptitud o capacidad del órgano del Estado, ya sea burgués o social, para ejercer el poder jurisdiccional, dirimiendo los conflictos privados, públicos o sociales" (3).

La competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje es general, en tanto que en las Juntas Federales es específica y prevista expresamente en el artículo 527 de la Ley Federal del trabajo y en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

Las cuestiones de competencia solo se podrán promover por declinatoria, dentro del Juicio Laboral, tiene por objeto que el Tribunal del Trabajo, mediante su jurisdicción, se abstenga de seguir conociendo del conflicto laboral.

Definida la excepción de incompetencia como artículo de previo y especial pronunciamiento, para comprobar la incompetencia de un Tribunal a conocer de un conflicto laboral sometido a su conocimiento, en el artículo 734 de la Ley, se le da tal carácter a la excepción de incompetencia, la cual debe oponerse, como ya dijimos por declinatoria, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, para que al concluir dicha audiencia, la Junta tramite el artículo respectivo, como un incidente dentro del juicio. Al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y en caso de que se hubiera hecho valer la

(3).- Ob. Cit. TRUEBA URBINA "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Segunda Edición Actualizada. Editorial Porrúa 1973 México. Pág. 443.

excepción de incompetencia del tribunal, la Junta citará a las partes a una audiencia de pruebas y alegatos que deberá tener verificativo dentro del término de cinco días, a fin de oír a las partes en la audiencia de que se trata. En dicha audiencia las propias partes aportarán sus pruebas y se desahogarán las mismas, alegándose sobre ellas, pues no hay que perder de vista que el procedimiento debe ser rápido y sencillo, puesto que se trata de un artículo de previo y especial pronunciamiento. Desahogadas las pruebas y formulados los alegatos respectivos la Junta deberá dictar su resolución dentro de un término no mayor de 24 horas. El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley (art. 711).

La ley no prevé a que autoridad corresponde el cocimiento del conflicto en caso de que la resolución de incompetencia sea favorable, el actor queda en una situación difícil a no ser que se conforme con la resolución y plantee su demanda ante la autoridad cuya competencia pueda derivarse de las actuaciones.

3.- PARTES EN EL PROCESO LABORAL: En un proceso de trabajo intervienen principalmente el trabajador, sus sindicatos y el patrón; en según término, los terceros, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales de la Burocracia y circunstancialmente las Federaciones y Confederaciones, así como también los dependientes económicos del trabajador en caso de muerte de éste, para exigir la indemnización y las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho.

El ser sujeto de una relación laboral, trae consigo la capacidad de ser parte en el proceso. "Es parte quien tiene la capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de representante, la actuación del Derecho, así como aquel frente al cual es

demandada dicha actuación o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros" (4).

Lo anterior quiere decir, que las acciones y pretensiones, así como las excepciones sean ejercitadas por personas físicas o jurídicas que gozan de total libertad de contratación, y que además tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo y desempeñar empleos públicos.

En nuestra materia tienen capacidad para ejercer las acciones procesales o derechos que nazcan del contrato, de las relaciones o de la Ley, las personas físicas siguientes:

- a).- Los mayores de edad que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- b).- Los menores de edad, que tengan más de dieciséis años (art. 23).
- c).- Los menores de edad, mayores de catorce años y menores de dieciséis que hayan terminado su instrucción primaria y que tengan las autorizaciones correspondientes (art. 22 y 23).

También gozan de capacidad procesal:

- a).- Los sindicatos de patronos y obreros que ejerzan derechos colectivos o individuales de sus socios (art. 709, 710 y 711).
- b).- Las Federaciones y Confederaciones (artc. 381).
- c).- La Procuraduría de la Defensa del Trabajador (artc. 530).
- d).- Las personas morales legalmente constituidas, a través de sus representantes.
- e).- Los sindicatos burocráticos y su Federación.

TRABAJADOR: La ley al referirse a los sujetos de la relación laboral emplea tres términos preferentes: trabajador,

(4).- Idem. Pág. 363.

coalición de trabajadores y sindicato. El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que trabajador es: la personal física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

La condición de trabajador es una cuestión muy discutida por los autores de la materia, algunos autores opinan que la condición de trabajador con la de sujeto de contrato de trabajo, se adquiere en el momento en que se inicia una relación laboral. Para el Maestro Néstor de Buen: "La condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En éstos casos no importará el espíritu con que el trabajador participe de la relación, esto es, más o menos inclinado en favor de la clase empresarial (v gr. en el caso de los representantes del patrón) y sólo tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad éste es el concepto en que descansa la Ley. De acuerdo con el segundo factor, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado" (5).

La Ley de 1931 lo define como: toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo (art. 3).

Como podemos darnos cuenta, esta definición y la de la Ley vigente, ya expuesta en párrafos anteriores, no comprenden a todos los trabajadores, sino solamente a los asalariados, atendiendo a las ideas del Maestro de Buen, también es oportuno señalar la cualidad de "trabajo personal subordinado", se ha cuestionado mucho sobre esto, que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios, sino que lo hace por conducto de otras personas,

(5).- Ob. Cit. NESTOR DE BUEN L. "Derecho del Trabajo" Quinta Edición. Editorial Porrúa. 1984 México. Pág. 444.

necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral; se presenta con frecuencia este problema, por ejemplo: en la construcción se contratan los servicios de un maestro ya sea plomero, electricista, carpintero, etc. que a su vez contrata a determinados auxiliares para que lleven a cabo, con él, la obra contratada. Otro ejemplo sería: cuando se contratan los servicios de un profesional el que a su vez, tiene determinados colaboradores.

Si el concepto de "trabajo personal" se aplicara estrictamente, en ninguno de los ejemplos anteriores existiría una relación de trabajo; por ésta razón, en las reformas de 1970, se introdujeron una serie de disposiciones que protegen éstas relaciones de trabajo; el artículo 10 en su segundo párrafo prevé que: si el trabajador conforme a lo pactado, o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13, 14 y 15 se puede evitar la responsabilidad económica cuando el intermediario sea solvente. De otro modo, las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo repercutirán en el beneficiario directo de las obras o servicios.

Hablaremos ahora de los trabajadores de confianza: el artículo 9 de la Ley de la materia estipula que: la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la Empresa o establecimiento. Es pertinente señalar lo que entendemos por carácter general dentro de las funciones de los trabajadores de confianza, ha de referirse a la vida misma de la Empresa

a sus intereses y fines generales, pudiéndose dar el caso de funciones que se realizan en sustitución del patrón. Al referirse el Legislador a trabajos personales del patrón, es evidente lo que quiere decir, ya que son trabajos que por la proximidad en que se encuentran, tienen acceso a los secretos empresariales, y son tareas que el mismo empresario podría realizar.

COALICION DE TRABAJADORES.- En tendemos por coalición al acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones (artcs. 354 y 355 de la Ley Federal del trabajo).

La Ley nos presenta a la coalición como el titular del Derecho de Huelga pero no como el titular de un contrato colectivo de trabajo, esto lo podemos ver en el artículo 440 que dice: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, de ésta forma la huelga deja de ser un acuerdo para convertirse en un sujeto del Derecho del Trabajo, un sujeto colectivo con una función específica de participación en relaciones obrero-patronales que por su naturaleza no pueden quedar en manos de trabajadores individualmente considerados.

A pesar de todo, la noción de coalición en materia laboral, nos refleja una situación intermedia entre sujeto individual: trabajador, y sujeto colectivo: sindicato; nos manifiesta una concepción democrática de la vida obrera. La coalición siempre se presentará en forma transitoria, no requiere de un registro, su finalidad es defender intereses comunes y se puede constituir con dos trabajadores o patrones.

SINDICATO: El artículo 356 de la vigente Ley, define al sindicato como: la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus

respectivos intereses. Es una asociación permanente que requiere de un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes, para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones por lo menos. El sindicato siempre será el titular de un contrato colectivo de trabajo.

El artículo 360 de la Ley actual establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser: 1.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. 2.- De Empresa, los integrados por trabajadores que presten sus servicios en una misma Empresa. 3.- Industriales, los constituidos por trabajadores que presten sus servicios en una o varias Empresas de la misma rama Industrial. 4.- Nacionales de Industria los agrupados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama Industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. 5.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Por su parte el artículo 361 de la Ley en vigor consigna: los sindicatos de patrones pueden ser:

- I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades. y
- II.- Nacionales formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Es importante captar con claridad la ordenación de los sindicatos ya que, como sabemos, todo organismo sindical se legitima para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, en función de la naturaleza y tipo que le corresponda de acuerdo con los artículos mencionados. De ahí que si un sindicato obtiene su

registro dentro de determinada especie de las señaladas, se le constriñe a que su constitución primaria, así como su futura ampliación de membresía, quede estrictamente sujeta a trabajadores o patrones que reúnan la calidad que la misma ley le exige, y por lo tanto, su radio de acción debe circunscribirse al área jurídica de su constitución.

Según opinión de algunos procesalistas del Derecho Laboral, los requisitos para constituir un sindicato son:

- a).- La existencia de trabajadores o patrones.
- b).- Que tratándose de sindicato de trabajadores, se constituya por lo menos con un número de 20; y en sindicato de patrones, con un mínimo de tres.
- c).- Que se constituya para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Dados ya los requisitos de fondo, procederemos a exponer los requisitos de forma que, de acuerdo con nuestras leyes vigentes son los siguientes: 1.- Copia autorizada del acta de Asamblea Constitutiva. 2.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten sus servicios. 3.- Copia autorizada de los Estatutos. y 4.- Copia autorizada del Acta de la Asamblea en la que hubiere elegido Directiva. Los documentos de referencia deberán exhibirse por duplicado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o Local respectivamente, serán autorizados por los Secretarios Generales, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos.

PATRON: En la medida en que el patrón constituye un sujeto de una relación laboral, nos damos cuenta de la doble condición que tiene, una de acreedor y otra de deudor; de acuerdo con el artículo 3, el trabajo es un derecho y un deber social, de ahí que el patrón sea acreedor al exigir el

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

cumplimiento de un trabajo pactado y sea deudor al estar comprometido a pagar un salario.

En el artículo 10 se señala que patrón es: la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Dentro de la Doctrina, la definición más aceptada y a la que nos unimos, es la que hace el Maestro Juan D. Pozzo: "...el empleador, o patrón o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución" (6).

Podemos darnos cuenta a simple vista, que es una definición muy completa ya que habla de dependencia, aunque un término un tanto fuera de lugar, pero que sitúa el elemento subordinación el cual en la definición de la Ley no está previsto, igualmente la Ley no prevé la paga de un salario, obligación primaria del patrón y que en la definición dada por el maestro Pozzo si se señala.

Podemos clasificar a los patrones atendiendo a diferentes criterios, mencionando los siguientes:

a).- Por su naturaleza jurídica:

- 1.- Personas individuales.
- 2.- Personas jurídicas.
- 3.- Patrimonios afectados a un fin (con o sin titular determinado).

b).- Por el tipo de actividades que desarrollan:

- 1.- Industriales.
- 2.- Comerciales.
- 3.- Agrícolas.
- 4.- Mineras.
- 5.- De servicios.

(6).- Idem. Pág. 447.

c).- Por su extensión:

- 1.- Empresa.
- 2.- Establecimiento.

d).- Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- 1.- De jurisdicción Local.
- 2.- De jurisdicción federal.

e).- Por su ubicación:

- 1.- Dentro de las poblaciones.
- 2.- Fuera de las poblaciones.

f).- Por el número de trabajadores que empleen:

- 1.- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores).
- 2.- Empresas regulares (mas de 100 y menos de 1,000).
- 3.- Grandes empresas (de 1,000 en adelante).

g).- Por la finalidad que persiguen:

- 1.- Con fines de lucro.
- 2.- Sin fines de lucro.

Hablaremos ahora brevemente del patrón sustituto contemplado en el artículo 41 que a la letra dice: las sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis mese; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

De esto concluimos que, para que exista la sustitución patronal se requiere:

- a).- La existencia de una empresa o establecimiento;
- b).- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;

c).- La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupos de personas).

d).- El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

Como podemos darnos cuenta, la sustitución no sólo transfiere derechos, sino, fundamentalmente obligaciones y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

EMPRESA: El artículo 16 de la Ley vigente dice: Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento a la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Este concepto establece la responsabilidad de la empresa frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la Ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, más el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que a éstos corresponde conforme a las leyes.

Dentro de la empresa podemos distinguir a dos clases de elementos: esenciales y accidentales. A).- Elementos esenciales: la empresa es un fenómeno del Capitalismo, compuesta de dos clases, que si seguimos la tesis marxista, siempre están en lucha: la detentadora de los medios de producción; y la que presta su fuerza de trabajo. Como condición esencial de ésta relación habrá que destacar que implica la subordinación técnica y circunstancial de la fuerza de trabajo al sujeto patronal.

Toda empresa presume, necesariamente un elemento económico que es el capital, el cual podrá pertenecer a una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto. Los elementos subjetivos: patrón y trabajador; y el elemento objetivo: capital, funcionan de una manera armónica. Las técnicas modernas, tanto en el mundo de las finanzas, como en el de las relaciones humanas y principalmente, en las relaciones industriales, existe organización, elemento esencial que junto a ella, está íntimamente ligada también la dirección. Organizar es establecer o reformar una cosa sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia, de las partes que la componen o han de componerla, en suma, convinar armónicamente los elementos. Dirigir es gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión. A).- Los elementos accidentales: estos son los elementos exteriores como: el domicilio común, el nombre comercial común (salvo que se trate de simples concesiones privadas), la explotación de una misma marca, la comunidad de propietarios y la coincidencia de funcionarios de alto nivel. Estos signos exteriores habrán de ser apreciados con cautela pero, salvo que exista una razón fundada para desvirtuar la presunción que de ellos deriva servirán para apoyar la idea de que reflejan una unidad económica y por lo tanto, la existencia de una sola empresa.

CAPITULO CINCO

LA DEMANDA Y SU CONTESTACION

A).- CONCEPTO: Dentro del periodo contencioso y una vez integrada la relación jurídico procesal, después de la conciliación, la siguiente fase del proceso ordinario que se contempla en el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, es la demanda y excepciones.

Por un principio de lógica jurídica, si se habla de audiencia de demanda y excepciones, tenemos que inferir necesariamente que para que pueda integrarse dicho periodo, es indispensable la existencia del acto jurídico de demanda. En nuestro sistema de derecho, no es posible que el órgano estatal actúe por sí mismo en el ejercicio de la jurisdicción, pues para ello se requiere como requisito, la petición de la parte interesada; esto es, que se necesita de la existencia de la provocación de la actividad jurisdiccional, para poder iniciar la secuela procesal y ello se hace normalmente a través de la demanda. Consideramos que hacer un estudio de la demanda y contestación en cuanto a su naturaleza, ayudará a que se tenga una visión más exacta de tan importantes actos

jurídicos en el proceso, así como los problemas que presentan.

Precisar el concepto de demanda no es tarea fácil, ya que ha sido una de las instituciones más controvertidas, que ha sufrido cambios radicales a través del tiempo. El concepto que duró por mucho tiempo era el que consideraba a la demanda como el ejercicio de la acción. Posteriormente algunos clásicos, al tratar de perfeccionar dicho concepto, manifestaron que la demanda era el escrito por el cual se iniciaba el ejercicio de la acción, reconociendo que podría haber demandas verbales. Más tarde se decía que la demanda es una carga procesal en que debería haber una pretensión, que podía ser fundada o carecer por completo de base, pero no por ello dejaba de ser una pretensión y configurar una declaración de voluntad.

"La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones. En otros términos, es el acto con el cual afirmamos existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado" (1).

Como podemos apreciar, en la definición anterior aportada por el Maestro Trueba Urbina, a nuestro entender, cubre satisfactoriamente todos los aspectos jurídicos procesales del acto formal que comentamos, de acuerdo a las necesidades que requiere el tiempo presente, ya que nos presenta a la demanda tal cual es, o sea, la petición del actor ante la junta respectiva, a fin de que intervenga en el conflicto para que se haga justicia. Distinguimos dos partes en la

(1). - Ob. Cit. TRUEBA URBINA "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa México, 1973 Pág. 449.

demanda como acto procesal: a).- La afirmación de una voluntad de la ley con la declaración de voluntad de que sea actuada. b).- La invocación al órgano del Estado.

La demanda se formula en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, donde se ejerce la pretensión procesal, expresando su fundamentación, es decir, su legitimación y razón. El procedimiento laboral se inicia con la demanda, esto es, la invocación a la Junta para que conozca del conflicto que se le planteará.

La demanda en el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, es la expresión inicial del proceso laboral, mediante comparecencia o escrito en que el actor solicita la intervención de los tribunales del trabajo, para que éstos conozcan del conflicto que se anuncia y también es al mismo tiempo la pretensión procesal o ejercicio de un Derecho Laboral contra el demandado, ya que como hemos dicho anteriormente, la demanda se expone en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Requisitos esenciales.- La demanda como pretensión procesal que se ejercita en el proceso para obtener una decisión jurisdiccional del órgano del Estado de Derecho Social, favorable a la petición, debe contener los siguientes requisitos señalados por la ley:

- 1.- Nombre de quien promueve y domicilio para oír notificaciones.
- 2.- Nombre y domicilio de demandado.
- 3.- Causa o título de la acción.
- 4.- Hechos o circunstancias que originan la demanda.
- 5.- Indicar el monto del salario o las bases para fijarlo.
- 6.- Fundamentos legales.
- 7.- Puntos petitorios.

La contestación de la demanda es también una pretensión o excepción procesal que se opone al actor, ya sea en forma escrita u oral. El demandado frente a la demanda del actor, puede reaccionar allanándose a la

pretensión, oponiendo defensas o excepciones, contrademandando (reconvención) o permaneciendo fuera del proceso (rebeldía).

La contestación supone siempre una negación activa que desconoce el hecho o hechos alegados por el demandante o la aplicabilidad de las normas jurídicas que sirven de fundamento a la demanda en el caso concreto. Nuestra Ley Federal del Trabajo llama contestación o defensa al acto procesal del demandado en que se opone a las pretensiones del actor.

La negación de la demanda en que no se opongan excepciones, arroja en el demandado la carga de la prueba de la inexistencia de los Derechos alegados por el actor esencialmente de la inexistencia de la relación de trabajo.

B).-ANÁLISIS DEL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:
Para poder dar un análisis de dicho artículo deberemos primero transcribirlo: "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En éste último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de os hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Este artículo nos marca cuales son los derechos, obligaciones, cargas y deberes procesales del actor y demandado en esa audiencia. Por razón del orden, analizaremos en primer término lo que puede o no hacer el actor para después ver los mismos supuestos en relación con el demandado. El actor no puede comparecer a la audiencia y sin que por ello deba de suspenderse la secuela procesal.

En la actualidad ni siquiera con la incomparecencia de las partes puede o debe de suspenderse la audiencia. Otro supuesto que podemos desprenderse de la audiencia. Otro supuesto que podemos desprender de lo que puede hacer el actor en esta audiencia, es el de comparecer personalmente por sí o por conducto de apoderado legal, toda vez que la ley no distingue cuándo habla de comparecencia del actor y por lo tanto ni el particular, ni la autoridad tienen porqué distinguir. El actor en esa audiencia puede desistirse tanto de la demanda como de las acciones ejercitadas, atendiendo precisamente a que el desistimiento de la acción o renuncia, es una de las llamadas formas autocompositivas de litigio, interprocesales y de carácter unilateral y sin que pueda suponerse la renuncia de un derecho, puesto que la acción es un derecho autónomo, de carácter público que se dirige al Estado, subjetivo y eminentemente potestativo, para poder analizar las siguientes fracciones del artículo en cuestión procederemos a desarrollar el siguiente inciso:

C).- LA ADICION A LA DEMANDA Y SUS CONSECUENCIAS: Afirmamos categóricamente, que por la forma en que está redactada la fracción II de artículo en cuestión, el actor prácticamente puede hacer todo lo que desee con su demanda, esto es, puede cambiar, alterar, ampliar o modificar tanto los hechos constitutivos de la acción como de las acciones desistiéndose de unas, cambiando o ejercitando otras, porque es en ese momento cuando se integra la litis contestatio, y es en ese acto donde el actor plantea y expone su demanda. Es precisamente en ocasión a la fracción que comentamos donde el legislador incurrió en nuestro punto de vista en uno de los excesos legislativos más injustificables y sin precedentes que se pueden contemplar en la historia del Derecho Procesal. Es a raíz de la redacción de dicho precepto que tanto las autoridades de trabajo como las

autoridades federales de amparo hacen esfuerzos inauditos por tratar de encontrar interpretaciones que desentrañen de la norma el máximo ideal de justicia, más acorde a los principios de la lógica jurídica a la equidad y al derecho pero que desafortunadamente se desatienden en forma manifiesta del sentido literal de la ley de la génesis e interpretación histórica y auténtica de la norma, como si trataran de corregir el error del legislador con una flexibilidad tal que se aparte totalmente de la ratio legis del precepto. Sostenemos que las reformas procesales de 1980 analizadas desde el punto de vista científico, objetivo e imparcial, no podemos menos que advertir una inclinación profundamente sectorial, que en nuestra opinión desvirtúa la esencia misma de la rama del derecho que se reglamente. Las normas de Derecho Procesal por su propia naturaleza, son rígidas, de estricta interpretación de rigurosa y exacta aplicación. El Derecho Procesal se finca en normas y principios de carácter universal, aplicables a todas las ramas de derecho, sin que sea dable desvirtuar dicha naturaleza a menos que se distorsionen los principios fundamentales de derecho, equidad y justicia. Por ello siempre sostendremos que éste derecho va más allá de proteger a determinado sector, no la podemos concebir en forma unilateral, protegiendo al trabajador y desprotegiendo al patrón. Para que el Estado pueda mantener un orden jurídico dentro de un sistema de Derecho debe de intervenir imparcialmente con sus gobernados, porque la importancia del Derecho Procesal Laboral en su aplicación, estriba en la búsqueda de la verdad material por encima de la verdad formal y no es posible que podamos concebir por lo menos en un régimen de Derecho, el establecimiento de esa verdad si el Estado se establece asimismo ficciones de carácter legal, en aras a un proteccionismo hacia determinado sector, porque con ello, se vela o se disfraza lo que en última instancia se busca en la resolución del conflicto. Dicha fracción es

el ejemplo clásico de la tendencia paternalista de las reformas con la cual se masacran en forma inmisericordiosa los principios de Derecho Procesal y de toda lógica jurídica, por más esfuerzos que puedan hacer los interpretes de la ley tratando de suavizar la norma o de corregir su rumbo.

En dicha fracción se elimina la obligación para el actor de precisar los fundamentos que pueden ser fácticos o jurídicos, desapareciendo en consecuencia la fundamentación o apoyo legal para la procedencia de la excepción de inepto obelo o de oscuridad en la demanda. De igual manera elimina la obligación para el actor de precisar el salario o las bases para fijarlo, punto fundamental para la litis contestatio, y en última instancia para el establecimiento de una condena. Pero lo más conflictivo de todo, es que desaparece la obligación para la autoridad de señalar una nueva audiencia suspendiendo la que se celebra, si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, ésto quebranta evidentemente la paridad procesal y lesiona por ende la garantía elemental de la audiencia.

En el artículo IV del artículo 753 de la Ley de 1970 se establecía que cuando el actor en su exposición ejercitara nuevas acciones o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta estaba constreñida a señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y en esa segunda audiencia, no podía ya el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

Es necesario hacer hincapié de las contradicciones en que la propia Ley incurre, el artículo 873 en su párrafo segundo establece una carga procesal para el actor, que debe cumplir dentro del término de tres días, sin que esto produzca ninguna consecuencia o efecto jurídico, ya que el actor puede tranquilamente esperarse

hasta la audiencia de demanda y excepciones para aclarar su demanda y con ello deja al demandado en un completo estado de indefensión.

Un ejemplo claro del daño que puede sufrir el demandado sería cuando el actor cambia sus acciones como en el caso de que demandase la reinstalación y en la audiencia la cambia por la de los tres meses, debemos tomar en cuenta si ese derecho no se demandó fuera del término establecido por la Ley ya que puede operar la prescripción.

D).- NECESARIA IMPLANTACION DE UN TERMINO PARA CONTESTAR LAS ADICIONES A LA DEMANDA: Como hemos podido darnos cuenta a lo largo de éste capítulo, el artículo en cuestión no nos presenta la posibilidad de que el demandado pudiere adicionar su contestación, en ninguna parte del artículo se rige esa posibilidad, como lo hemos tratado, todas las posibilidades están a favor del actor, de poder adicionar su demanda y marcar día para nueva audiencia, hablando de reconvencción, consideramos que ésto es anticonstitucional ya que se deja en completa indefensión al demandado, sólo podemos entender pero no por eso justificar esta práctica de la norma jurídica en función de la nueva tendencia proteccionista que se le quiere imprimir al Derecho Procesal Laboral Mexicano.

Consideramos que el tratar de alegar la posibilidad de que se restrinjan las posibilidades al actor, no sería el medio idóneo para la solución de éste problema, ya que alteraríamos el principio de equidad y justicia del Derecho del Trabajo y en ningún momento estamos tratando de restringir las oportunidades del actor, ya que como sabemos nuestro Derecho es proteccionista de los trabajadores.

Lo que hemos venido estudiando y que consideramos es el medio más idóneo para la solución de tal problema sería la implantación de un término en la ley, específicamente en el artículo 878, (como estaba contemplado

en la Ley de 1970) en el que se le diera la oportunidad al demandado de poder adicionar su contestación de demanda en respuesta a las adiciones o en su caso modificaciones del actor. Independientemente del problema enfocado como lo hemos estado haciendo, pensemos en el supuesto de que el demandado ya haya contestado su demanda pero al momento de la audiencia se le ocurre al actor adicionar dicha demanda, entonces el demandado, con respecto a esas adiciones queda en completo estado de indefensión, ya que éste ya no podrá contestar nada con respecto a esas adiciones.

Sin el ánimo de pecar de presuntuosos, simplemente analizando un problema real y vigente en el procedimiento queremos dar una solución que a nuestro juicio sería la idónea y que consistiría en que se reformara el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, en la forma de que se implantara un término para que el demandado pudiese estudiar las adiciones hechas por el actor y así poder contestar con respecto a las mencionadas adiciones.

CONCLUSIONES

1.- En referencia a lo que presentamos en el capítulo primero, nos damos cuenta que a lo largo de la Historia el Derecho del Trabajo ha evolucionado junto con el hombre aunque no con esa denominación, que han existido conflictos laborales que repercutieron a nivel internacional.

También podemos observar que cada país maneja distintamente su legislación laboral, atendiendo al régimen del Derecho que cada uno tiene y que cada uno, en sus diferentes legislaciones tiene el ánimo de manejarse lo mejor posible.

2.- En lo que respecta al capítulo segundo que nos muestra la Historia del Derecho de Trabajo en nuestro país, nos damos cuenta que el trabajador mexicano siempre estuvo en condiciones injustas y en desventaja con el patrón, que ha sufrido de la penosa esclavitud, de los abusos primero de los españoles y después de los norteamericanos y porque no decirlo hasta de los propios hacendados y empresarios mexicanos y que, gracias al sacrificio de muchos trabajadores como los mártires de Cananea o los de Río Blanco es como se logró crear una mejor justicia y el cumplimiento de las leyes de los trabajadores. Que se les tratara como seres humanos y no como cosas, objetos de explotación desmesurada.

Aunque todavía se cometen algunas injusticias con los trabajadores ya éstas son mínimas por la gran protección que le da la Ley a éstos. De ahí entendemos la

protección paternal de la Ley hacia el trabajador, aunque muchas veces es injusta para el patrón.

3.- En el capítulo tercero presentamos lo que son los conflictos de trabajo, su naturaleza y sus diversas clasificaciones que aunque son varias, todas versan sobre el mismo problema, en éste capítulo llegamos a la conclusión de que dichos conflictos son esencialmente sociales y que han existido siempre pero no podemos decir que siempre fueron solucionados por una Ley.

Los conflictos de trabajo son los que dieron vida y nacimiento al Derecho del Trabajo en la necesidad de solucionar tales conflictos de una forma justa y equitativa para todos.

Como pudimos darnos cuenta muchos autores han dado sus muy propias clasificaciones de los conflictos y pensamos que todas son correctas aunque no siempre completas. Con éste capítulo nos damos cuenta que el conflicto de Trabajo obligó al Gobierno a crear organismos encargados de solucionarlos, que manejaran el conflicto desde un punto de vista neutral para que el Laudo fuera justo y equitativo.

4.- En el capítulo cuarto nos referimos al Derecho Procesal del Trabajo, su nacimiento que como ya dijimos fué originado por los conflictos de trabajo, su naturaleza equitativa y justa, así como también hablamos de los distintos órganos que están a la tarea de solucionar tales conflictos.

Así como también hablamos de las competencias jurisdiccionales de dichos órganos, las cuales se deberán de respetar. Nos referimos a los sujetos de la relación laboral y nos dimos cuenta que no sólo lo son el trabajador y el patrón, sino muchas otras figuras que también intervienen en un procedimiento.

5.- En nuestro último capítulo es donde nos referimos al procedimiento tal cual es, en su demanda y su contestación y llegamos a la conclusión de que la Ley peca de proteccionista para con el trabajador, que resulta necesario e imprescindible hacerle algunas reformas a la Ley para no dejar en estado de indefensión al demandado que es en la mayoría de las veces el patrón.

Lo que nosotros consideramos vital es, modificar la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en donde se implante un término a favor del demandado para contestar las adiciones a la demanda, por motivos ya expuestos.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- CARPISO JORGE: LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917, 7a ED. EDITORIAL PORRUA. S.A. MEXICO, 1986
- COMPEDIO HISTORICO: DE ZACATECAS EN OBRAS COMPLETAS, MIGUEL OTHON DE MENDIZABAL. TOMO 2. MEXICO
- DE BUEN L. NESTOR: 1946. DERECHO DEL TRABAJO. 14a EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1984.
- DE LA CUEVA MARIO: DERECHO DEL TRABAJO, 4a EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1987.
- DE LA MOTA Y ESCOBAR.: DESCRIPCION GEOGRAFICA DE LOS REINOS DE LA NUEVA GALICIA, NUEVA VIZCAYA Y NUEVO LEON. 2a EDICION. MEXICO, 1940
- DE PINA V. RAFAEL: DICCIONARIO DE DERECHO, 14a EDICION, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1986.
- GUERRERO EUQUERIO: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 14a ED. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1984.
- GONZALEZ D'AVILA.: GUERRA DE LOS CHICHIMECAS. TOMO II. MEXICO, 1903.
- KENNETH TURNER.: MEXICO BARBARO, 2a EDICION, EDITORIAL EPOCA. MEXICO 1982.
- PALAVICINI FELIX: HISTORIA DE LA CONSTITUCION DE 1917. CONSEJO EDITORIAL DEL GOBIERNO DEL

ESTADO DE TABASCO. MEXICO, 1980.
TALLERES EDIMEX S.A.

RALPH ROEDER: HACIA EL MEXICO MODERNO: PORFIRIO
DIAZ II 1a REIMPRESION, MEXICO 1981.
FONDO DE CULTURA ECONOMICA.

ROSS GAMEZ F.: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL CARDENAS, EDITOR Y
DISTRIBUIDOR 2a. ED. MEXICO, 1986.

TRUEBA URBINA A.: NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA, S. A. 2a EDICION.
MEXICO, 1973.

SERIE DE CUADERNOS CONMEMORATIVOS.
INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS
HISTORICOS DE LA REVOLUCION MEXICANA.
COMISION NACIONAL PARA LAS CELEBRACIONES
DEL 175 ANIVERSARIO DE LA INDEPENDENCIA
NACIONAL Y 75 ANIVERSARIO DE LA
REVOLUCION MEXICANA. TALLERES GRAFICOS
DE LA NACION. MEXICO, MARZO 1985.