

320
2Ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

CAMPUS "ARAGON"

**"EL APODERADO DEL TRABAJADOR EN LOS
CONFLICTOS DE TRABAJO NECESARIAMENTE
DEBE TENER TITULO DE LICENCIADO
EN DERECHO".**

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GUSTAVO PEREZ CARCAMO**

ASESOR: CERVANTES BRAVO JOSE MANUEL

"POR MI RAZA, HABLARA EL ESPIRITU"



SAN JUAN DE ARAGON ESTADO DE MEXICO

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Al mas grande amor de mi vida
Tabatha Naomi Perez Diaz, por
ser día a día mi anhelo y por
seguir con vida.

A mis padres **Erasmo y Odilia**,
asi como a mis hermanos **Carlos**
y **Elia**, por el apoyo brindado
en todo el transcurso de mi vi-
da y por quererme como yo los
quiero y quiere siempre.

A mis padrinos **Sara y Pedro**,
asi como a sus hijos **Pedro Edgar**
y **Onar** y a **Jose Luis**, por cono-
cerlos y por todo su apoyo.

A mi asesor, **Cervantes Bravo**
Jose Manuel por su infinita pa-
ciencia conmigo y por ser un
excelente profesor y amigo.

A la **Universidad Nacional Autonoma**
de Mexico, por la gran oportunidad
que me dio de formarme profesiona-
lmente.

A todos y cada uno de los **profesores**
del Campus Aragon, quienes me trans-
mitieron su conocimiento, y de forma
especial a los **Licenciados Rosa Maria**
Valencia Granados y **Rodolfo Calvillo**
Popoca.

A mi gran amor **Sandra Leticia Diaz**
Sanchez, por ser ella la unica mujer
perfecta en mi vida, por la cual sin
pensar daría mi vida; agradeciendole
por enseñarme lo que es la vida y
a Dios.

A mis suegros **Martha y Luis**, por
el apoyo que me han dado desde que
los conozco, y por considerarme como
un hijo.

A mis cuñadas **Rocio y Brisa**, por consi-
derarme un miembro de su familia y
no como un ladron que las quito a su
hermana mayor.

A todos mis **tios, tias, primos y primas**
que directa o indirectamente han
colaborado para que este sueño se
realice, en especial a mi querido primo
y companero de la infancia **Aldo**.

Al **Campus Aragon**, por ser la escuela
que no solo me formo academicamente
pues tambien me hizo hombre.

Al **Licenciado Andres Valente Martinez**
Hernandez, por todo su apoyo moral
y profesional.

EL APODERADO DEL TRABAJADOR EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO
NECESARIAMENTE DEBE TENER TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO.

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1) En el mundo	pag 1
2) Mexico	pag 26
2.1.) Epoca precolombina	pag 26
2.2.) Colonia	pag 29
2.3.) Mexico Independiente	pag 35

CAPITULO SEGUNDO.

DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

1) Conceptos	pag 49
2) Conflictos entre trabajadores y patrones	pag 54
2.1.) Conflictos Individuales y Colectivos	pag 58
2.2.) Conflictos Juridicos y Economicos	pag 62
2.3.) Autonomia, Sustantividad y Caracter de los conflictos de trabajo	pag 65
3) Conflictos entre trabajadores	pag 67
3.1.) Conflictos Intersindicales	pag 67
3.2.) Conflictos entre trabajadores	pag 68
3.3.) Conflictos entre sindicatos y agremiados	pag 68

CAPITULO TERCERO.

PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 533 y 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN BASE A LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

1) Personalidad de las partes en el procedimiento laboral, en los conflictos de trabajo	pag 73
2) Competencia	pag 79
3) Contrato individual	pag 83
4) Conciliacion, demanda y excepciones	pag 85
5) Ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos	pag 91
6) Laudo y su ejecucion	pag 95

CAPITULO CUARTO.

ANTECEDENTES EN DIVERSAS LEGISLACIONES DE LA NECESIDAD DE TENER TITULO DE LICENCIADO EN DESECCO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, COMO FIN PROTECTOR EN FAVOR DEL OBRERO.

1) Legislacion en America Latina	pag 97
1.1.) Argentina	pag 97
1.2.) Bolivia	pag 101
1.3.) Brasil	pag 104
1.4.) Mexico	pag 106
1.5.) Panama	pag 108
1.6.) Peru	pag 111
1.7.) Uruguay	pag 113
1.8.) Venezuela	pag 115
2) Legislacion Europea	pag 117
2.1.) Espana	pag 117

CONCLUSIONES	pag 120
--------------------	---------

BIBLIOGRAFIA	pag 123
--------------------	---------

INTRODUCCION

Durante el transcurso de la historia siempre ha sido materia de conflictos el hecho de que el hombre es explotado sin ser debidamente retribuido en el aspecto laboral.

Esta situación ha sido materia de preocupación para varios autores como son Marx, Engels, etc. quienes se preocuparon por mostrar al obrero la forma de ser utilizados y la posible solución para dichos problemas.

A través de la presente, veremos que el hombre coexiste con el trabajo, que gracias al trabajo hombre ha evolucionado de manera gradual con el paso del tiempo, pero paradójicamente los derechos laborales del hombre no avanzan, el hombre trata de obtener los mayores beneficios para sí mismo, sin lograrlo.

Es el propio obrero quien siempre ha luchado por obtener mejores y más justas condiciones laborales, y uno de ellos, motivo de la presente es el ser representado en sus conflictos laborales por un Licenciado en Derecho, y obtener así una debida representación asistido de un profesional. Sin embargo esta situación no se encuentra debidamente contemplada en la legislación actual, por lo que es el punto a tratar durante la presente, y para el efecto se analizarán diversas legislaciones, en las que se exige la representación obrera a cargo de un Licenciado en Derecho, disposición con la que, a consideración del autor, se otorga mayor valor y respeto

al derecho de ser representado profesionalmente; siendo éste uno de los muchos derechos por los cuales se derramó sangre y se vistió de luto la sociedad trabajadora de nuestro país en el pasado.

CAPITULO "PRIMERO"
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- En el Mundo

El trabajo coexiste con el hombre, plantea para el hombre, la posibilidad de establecer una relación de dominio sobre las cosas obtenidas con su propio esfuerzo, destinándose normalmente para su propio consumo.

El hombre nómada realizaba una actividad especial de acuerdo con su forma de vida, por cuenta propia y encaminada a la adquisición de los medios necesarios para su subsistencia.

El hombre primitivo vivió sin sujetarse a ningún régimen de propiedad privada, exceptuando de dicho concepto sus propias herramientas, que contruyó por sí mismo para satisfacer sus inmediatas necesidades, tal relación es afirmada por Marx (1) en relación a la Ley Económica Fundamental, en donde se establece que el régimen de la comunidad primitiva fue la producción de los medios necesarios para su subsistencia, con ayuda de los instrumentos de producción rudimentarios y a base de trabajo colectivo.

En cuanto al hombre sedentario, éste fomentó relaciones mas estrechas con la tierra, dado que tomó conciencia de que a través de ella obtenía su sustento, por lo cual en base

1) Marx Carl El Capital, Porrúa, México, 1984, pags. 12 - 20

a múltiples divisiones la tomó como patrimonio propio, que le ata y vincula en mayor medida a una demarcación determinada.

Con el perfeccionamiento de los medios de producción, aumenta lógicamente el rendimiento de trabajo, de modo que resulta posible la subsistencia de cada familia, encaminándose con ello al paso de la economía individual, mas rentable. Cabe hacer mención que la aparición y aun el progresivo desarrollo de la propiedad privada como régimen de disposición condicionante, en cierta forma de las relaciones de trabajo, van ligados a dos fenómenos importantes como la division social del trabajo y el desarrollo de cambio.

Las primeras manifestaciones de prestación de servicios se dieron bajo el régimen de la esclavitud.

En un principio el trabajo esclavo no constituye la base de la producción, pero paulatinamente llegaría a establecerse como sistema general, en todo momento la característica fundamental de dicho régimen radicó en el poder absoluto del señor sobre el esclavo. La sociedad apareció dividida en dos grupos o sectores: el de los hombres libres y el de los esclavos, aquellos contaban con todos los derechos y a éstos les eran negados; eran considerados como cosa.

Contemporáneo a esto, la filosofía griega expuesta por Platon y Aristóteles, quienes representaban la Estructura Social Imperativa, sostenía que el trabajo manual o mecánico equivalía a una condición servil propia del esclavo, incapaz para la

contemplación y gobierno de los asuntos públicos; por otro lado, otro grupo de pensadores encabezados por Hesiodo y Sócrates consideraban dichos servicios como merecedores de una elevada estimación.

Para Aristóteles la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distintos de los esclavos, dando a estos el vigor necesario para los trabajos pesados y haciendo, por el contrario ... "aquéllos incapaces de curvar su erguida estatura ante esas rudas labores" (2).

Platón compara la masa servil al ganado, un ganado difícil por que es humano. Dicha idea recuerda un proverbio egipcio que decía "el hombre tiene una espalda y, como la bestia, sólo obedece cuando se le pega".(3)

Entre los pueblos de la antigüedad, que le otorgaban valor al trabajo material, se encuentran los egipcios y los babilonios, Ramses II, con su gran sentido humano, exclamó en una ocasión ante quienes construían su tumba "todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad. He asegurado de vuestra subsistencia en todos los productos pensando que trabajarías para mí con un corazón agradecido, me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros viveres por que se que el género de trabajo que haceis se hace con alegría cuando se tiene

(2)Briseño, Ruiz Alberto Derecho Individual de Trabajo pag. 51

(3)Ibidem pag. 52

lleno el vientre... he hecho todo esto, diciendome que encontrarías motivos para trabajar para mi con un corazón unanime"(4)

Del mismo modo vemos que el texto religioso egipcio afirma que el Dios creador ha dado a los hombres el pan, así como el trabajo, para que vivan de ello. Por lo que vemos que el trabajador no representaba otra cosa que una herramienta en manos del príncipe.

De los trabajadores, el campesino fue sin duda el más duramente castigado, el régimen agrario no era favorable, algunas familias habían acaparado las mejores tierras, las pequeñas propiedades, solo con la extensión necesaria para sobrevivir a una familia, no podrían ser repartidas.

Hesiodo aconsejaba al campesino que no tuviera más de un hijo.

En las Leyes de Eshumna de 1772 a. C. y el Código de Hammurabi de 1750 a. C. se nota claramente la forma en que se fijan las cantidades en concepto de pago diferenciándose entre trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos y con ellos la desproporcionalidad del mismo pago.

Pero frente a estas prestaciones, aparentemente alentadoras, había sanciones para quien desempeñara indebidamente su actividad, se cortaba la mano al operador, si estropeaba el ojo del paciente, entre otras.

(4) Idem.

Así en el afán de rechazar el trabajo material, considerado infamante, Aristóteles exclamaba: "...que la felicidad sólo podrá lograrse si cada instrumento, por una orden dada o incluso presentida, pudiera trabajar por sí mismo como las estatuas de Dédalo y los tripodes de Vulcano que, según el poeta, se dirigen solas a las reuniones de los Dioses; si las lanzaderas tejiesen solas, si el arco tocase sólo la cítara, los empresarios prescindirían de los obreros y los amos de los esclavos..."(5)

Pero como se mencionó con anterioridad, no todos repudiaban el trabajo, algunos como Pericles le daban la dignidad de constituir el modo de esquivar la pobreza.

Hesíodo canta a la emulación "despierta el trabajo incluso al hombre de brazo indolente...trabaja Perses, noble hijo para que el hombre te tenga odio y te haga querer del Auguste Demeter de la frente coronada, que llenará tu granja de trigo que hace vivir. Los dioses y los mortales se indignan contra cuantos viven sin hacer nada y muestran los instintos del zángano sin aguijón, que se niega a trabajar pero gasta y devora la labor de las abejas".(6)

No obstante, y sin ignorar la coexistencia en la época a que aludimos, del trabajo de los artesanos libres con el de los esclavos, la organización laboral se inclina hacia la

(5) Idem

(6) Idem

consideración de los últimos como protagonistas directos, o, mejor aún, como realizadores de servicios.

Así la esclavitud como característica definidora de un régimen, pasa a constituir el fundamento de una situación social, y reconoce su origen en una de éstas causas:

1.- La Guerra, en cuanto que el prisionero, entre las luchas de clanes, tribus o ciudades, quedaban como esclavo prestando a su trabajo gratuitamente para el bando vencedor.

Las Guerras escribe Bertrad Russell "que primitivamente fueron de exterminio, se trasformaron gradualmente - por lo menos en parte - en guerras de conquista; los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgían dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo."(7)

2.- La insolvencia del deudor, que constituía a este en esclavo del acreedor.

3.- El nacimiento de madre esclava, que transmitía así su condición, aun cuando fuera concebido por hombre libre.

(7) Idibam pag. 54

4.- La condena penal, en el supuesto de tratarse de penas graves y....

5.- La disposición de la Ley.

Es importante señalar, que el esclavo no tenía valor de persona, sino de cosa, la relación entre el y su señor era de carácter dominical.

El trabajo realizado por el esclavo era por cuenta del dueño. Pero se debe tomar en cuenta que esta relación implicaba una relación jurídica distinta del dominio.

Tomando en cuenta que al esclavo se consideraba como cosa, el objeto de la relación del trabajo era el esclavo mismo no su prestación.

Esta relación de trabajo ni siquiera era posible, ya que se requiere la condición de personas en los que aparecen como sujetos de la misma, y el esclavo no lo era para el derecho, por lo que se trataba mas que de una dependencia en la que fundan un vínculo jurídico, de una anulación de la libertad que al reconocer al esclavo como objeto, covierte imposible la existencia de relaciones jurídicas de trabajo.

El esclavo era considerado como una especie de mercancía

viva, y aunado a esto vemos que el poco interés por el trabajo, por el esclavo -de manera lógica- determinó la realización del mismo en masa.

Por otra parte y dadas las tareas manuales que cumplía el esclavo, nos explica el porqué, dentro de este sistema esclavista, aparece una clara oposición entre el trabajo físico y trabajo intelectual.

Roma careció de figuras jurídicas propiamente elaboradas, por lo que se acude a figuras del Derecho Civil.

La extinción del régimen esclavista a título personal, se dio encontrando como motivos los siguientes:

a) Manumissio, en donde el esclavo se convierte por voluntad del dueño, en hombre libre.

b) Disposición de la Ley equivalente a la concesión de la libertad por el estado, referida a los esclavos que hubiesen observado buena conducta. Extendiéndose mas tarde esta forma de obtención de libertad a otros supuestos como: el esclavo de buena fe que hubiere vivido 20 años como libre; el que fue abandonado por su dueño, el que fue vendido a condición de ser manumitido dentro de determinado plazo, etc.

La manumisión es una institución a través de la cual se hacen patentes las relaciones de trabajo incipientes en su independencia, adquiriendo un desarrollo, cada vez mas acusado y marcando el tránsito de la esclavitud a un régimen de

subordinación. Lo importante de esta figura es que opera la concesión de capacidad jurídica al esclavo antes privado de ella, y eleva al mismo a la condición de sujeto de derecho. El segundo paso consiste en la posibilidad concedida al liberto de contratar sus servicios para terceros.

Ello impuso una progresiva relación de la institución, facilitada, en sentido contrario, por el paso a la condición de siervos de hombres originariamente libres, como consecuencia de las transformaciones operadas en el medio económico-social.

Por la vía administrativa, en el Derecho Romano, aparecen manifestaciones que afectan a las relaciones constituidas sobre la prestación de trabajo como base, la prohibición de trabajos ilícitos, atentatorios al decoro y la honestidad; las medidas de protección de los menores; las normas reguladoras de las jornadas y descansos, y las relativas a fijación de salarios; aunada a las figuras de relaciones de trabajo antes mencionadas, han de tomarse aquellas otras figuras jurídicas que permiten crear verdaderas relaciones de trabajo como la promesa de trabajo-pollicitatio, el colonato, locatio, etc.

La figura de locatio o arrendamiento en Roma engloba tres tipos de relaciones: locatio conductio rei (arrendamiento de cosas), Locatio conducto operis (arrendamiento de obra) y locatio conductio operarum (arredamiento de servicios).

Pero con el tiempo paulativamente desapareció la figura del esclavo, por lo que con ello perdió el sentido la figura de locatio rei y a su vez se incrementó progresivamente la acentuación de dos instituciones restantes. Por lo que la figura de la locatio pasa a ser una obligación de hacer.

Locatio-conductio operis... era un contrato en virtud del cual una persona se comprometía a ejecutar una obra por precio total, asumiendo el riesgo derivado de dicha ejecución y corriendo por consiguiente, con los resultados, favorables o adversos de la realización, aquí su única obligación reside en la entrega de la obra terminada.

Locatio conductio operarum: que consistía en la prestación de ciertos servicios por parte de una persona, pero sin tener en cuenta el resultado final globalmente valorado en un precio, sino fijando la remuneración en función del tiempo de prestación y corriendo el conductor, aquí arrendatario de servicios, con los riesgos derivados de la prestación.

En la locatio-conductio operis se contrataba el resultado y no la actividad y en la locatio conductio operarum se contrataba actividad y no resultado.

El colono a diferencia del esclavo tenía personalidad jurídica, distinguiéndose por una prestación de servicios, en donde tenía una adscripción él y sus familiares a la tierra, por lo que aparece el colono como un siervo de la gleba.

El colono no tiene una relación laboral sino una subordinación indirecta al propietario de la tierra y directa a la misma tierra. El colono satisface al propietario un canon bien en dinero o en especie y de su pago responde con sus bienes, el régimen que así se crea es absoluta servidumbre.

El colono es la figura intermedia entre el hombre libre y el esclavo, la vinculación de este a la tierra se prolongará, aunque en ciertas variantes, a lo largo de la edad media en cuya época de feudalismo mantiene el régimen de servidumbre, como base de la estructura económica.

Se distingue esta época por la desaparición del sistema laboral romano, siendo entre otras causas, la aparición de la doctrina del cristianismo, con su proclamación de igualdad sustancial de todos los hombres y su consiguiente negación de

la esclavitud, su afirmación del valor espiritual del trabajo como un deber no solo individual, sino social y aun religioso, que dignifica y eleva, obra moral de un sujeto moral, propicio la desaparición de las relaciones laborales.

Entre las causas jurídicas encontramos la progresiva relajación de los vínculos familiares, el predominio cada vez mas acentuado del hombre libre sobre el esclavo y el incremento de relaciones adscritas en su origen a formulas convecionales, esta ruptura fue de manera gradual.

Al caer el imperio romano surge el feudalismo como sistema, que tiene como caracteres generales los siguientes:

- a) Concentración de poderes en el Señor Feudal.
- b) Ejercicio del Derecho de Propiedad sobre la Tierra.
- c) Titularidad de las prestaciones de servicio de los cultivadores del predio a través de un sistema caracterizado sustancialmente por la división del dominio en directo o eminente (el del Señor) y útil (el del Siervo).

El feudo es en sí una parcela de tierra.

Con la desintegración del imperio romano, da origen a la aparición de varios estados, cuyos titulares distribuyeron su tierra entre personas que, a cambio de ello, se comprometían a servir bajo su mando.

El sistema de producción, determina una paulatina adscripción de los campesinos a los señores feudales constituyéndose.

En esta época se distinguen varios momentos en cuanto a

la subordinación:

- 1.- Venta en trabajo como prestación personal del siervo.
- 2.- Venta en especie.
- 3.- Venta en dinero.

Por lo que cada etapa se afirma gradualmente una situación de independencia, esta con el afán de independencia de artesanos y comerciantes y se manifiesta esto con un desenvolvimiento de oficios y potenciación del comercio. Y con ello comienza a florecer un intervencionismo regulador de las condiciones de trabajo, de origen municipal y significación entre felicial y sustantiva, por lo que encontramos el inicio de autonomía reguladora frente al intervencionismo del poder municipal.

Con la apertura de nuevas rutas, descubrimientos geográficos y primeras expresiones de la revolución teórica e industrial, dan entrada al sistema capitalista y con ello a la aparición de prestación de servicios en régimen de libertad, con esto la base del desenvolvimiento de los gremios.

El gremio fue una asociación profesional cuyas finalidades básicas constituían en la regulación entre sus asociados, y en el mantenimiento de un monopolio frente a terceros.

Las corporaciones de oficios nacen probablemente con un

propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el Sr. Feudal y se refugian en las ciudades, en donde, se dedican a una determinada actividad a engrosar las filas de los gremios, que con el tiempo, se originen en verdaderas empresas monopolistas, que tienen como fin la de determinar la producción y la venta de mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y el acaparamiento de materias primas.

Entre las características de los gremios encontramos las siguientes:

A) Disfrute de monopolio, de manera que nadie podía ejercer un oficio sin pertenecer a un gremio.

B) Composición Jerarquizada, encontrándose en ella el aprendiz que tenía como deber el de aprender el oficio.

El compañero u oficial, que se caracterizaba por haber pasado el período de aprendizaje sin llegar al grado de maestro.

El maestro que representaba al gremio y la categoría más elevada.

Debido a las contradicciones que se dieron en el seno de los gremios, diferencias de clase, y la creación de castas produjo la extinción del gremio y aunado a esto la publicación de la Ley de Chapellier de Juria de 1771, fue el instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

En la época moderna rigen los principios de la doctrina liberal individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario a las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesas (1789), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente pugnaba por que el hombre no tuviese trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, pues se consideraba al hombre como un ser por naturaleza libre, quedando al estado, la facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio, es decir un papel de Estado - Policía.

El pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la escuela fisiócrata y precursor de la escuela liberal, sostenía que no había necesidad de que este presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico, pues este decía, marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna

previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó "la espontaneidad de las instituciones".
(8)

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en 3 documentos: la Ley de Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, teniendo dichos documentos una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley Chapellier señala en su exposición de motivos que: "No existe mas interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad, siendo este documento un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles el derecho de sindicalización así como de huelga."

El código penal castigó severamente aquellos actos que a pretexto de contener condiciones de trabajo y salarios justos.

Interrumpían la marcha de las fuerzas económicas, este fué el medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentaciones a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas,

(8) De la Cueva Mario El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa México) 1984, pag. 8

- 19 -

jornadas excesivas, salarios bajisimos y crueles castigos y sin hacer distinción en cuanto a la edad, o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

En la época contemporánea nace el derecho del trabajo, a causa de:

1.- La profunda división que entre en los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos en 2 sectores irreconciliables entre sí, por un lado los dueños del capital y por otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

Al inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total, el estado permanecía ajeno a la vida económica y en especial de las relaciones obrero-patronales salvo que se tratara reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero - patronales y solo era real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses.

El empleo de la mujeres y niños en fabricas, salarios miserables, largas jornadas de trabajo, son la tónica de la época.

También en este momento tuvo lugar la época de crisis, la primera en 1815, miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. La segunda 1815 y; la tercera en 1825, que provoca la quiebra de sesenta bancos provinciales.

II.- Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que era objeto los trabajadores, abriéndose para éstos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las consecuencias de la doctrina liberal individualista, comenzó una gran crítica viéndose al sistema mismo como la causa de todos los males y que, por tanto luchaban declaradamente en su contra, en pos de un estado mas justo y humano.

Aquí se nota la gran influencia de pensadores socialistas como Marx y Engels, Saint-Simon, Carlos Fourier, marcando con ellos una nueva época en la lucha de los trabajadores por su reivindicación.

Mario de la Cueva manifiesta que "el derecho del trabajo, es producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar no para prescribir la miseria y explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, por que esta no puede existir en tanto subsista el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre." (9)

Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, por que su idea es la justicia y por que todo lo que se entregue al trabajo sera la entrega de una parte de lo que habra de corresponderle en el mundo del mañana, y por que todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia, la justicia tendra que ser una conquista de quienes sufren injusticia.

Es en la época de gran auge del movimiento obrero la asociación de este corrió como viento de salvación y paso a constituir una realidad mas poderosa, que las formalidades prohibitivas.

El socialismo se convirtió en un fenómeno de reacción contra injusticias patentes; la significación extrema del marxismo, y la aparición del fenómeno sindicalista constituyeron realidades decisivas en orden a la destrucción de los supuestos liberales y a la afirmación de un proceso intervencionista del

(9) Ibidem pag. 16 - 17.

estado.

La finalidad del sindicalismo se centro, singularmente, en un intento de actuar como fuerza reguladora de las relaciones de trabajo a través del sistema de pactos colectivos y a su vez impusieron su eficacia a la hora de fijar las condiciones de toda relacion laboral.

Hablar del sindicalismo es hacerlo del movimiento obrero, el gran protagonista e impulsor del proceso de conquista de los derechos laborales y consiguiente instauración, de un nivel mínimamente aceptable de condiciones de trabajo.

El movimiento obrero tiene su origen en el tema de conciencia colectiva y solidaridad, y en considerar que sólo la unión del proletariado como clase explotadora podra acabar con las injusticias de un sistema liberal-capitalista y sentar las bases de un orden mas humano y mas justo.

El movimiento obrero tiene aparejadas unas ideologías todas coincidiendo en reivindicar el trabajo como valor moral y afirmandolo como creación de la persona, inherente a la dignidad de esta.

Es evidente que a su vez el socialismo, con su defensa del trabajador y su global concepción de los problemas, contribuyó en gran medida a crear una consciencia de preocupación en el poder político y a orientar a este hacia una intevención que se ha manifestado, con la creación de condiciones mas justas.

El marxismo en esta época representa una interpretación

materialista de la historia y una concepción económica colectivista, que niega la propiedad privada y afirma la socialización de los medios de producción siendo el gran motor de la historia la lucha de clases representada por los explotadores -burguesía- y los explotados -proletariado-.

Para Marx "las relaciones de producción que se dan en la vida social, corresponden a las fuerzas económicas, única estructura verdadera sobre la cual se levantan en la historia las grandes superestructuras formales de la política, de la religión o del derecho." (10)

Esas relaciones productivas han girado en el mundo sobre el principio de la propiedad privada, la cual han enmarcado como valor el desarrollo de aquéllas, creando así la separación entre poseedores y poseídos, entre explotadores titulares de capital y esclavos explotados, titulares de la fuerza de trabajo. La desigualdad de esta situación engendra y evoca la lucha de clases, que busca como objetivo final el triunfo de la revolución proletaria y la transformación de la sociedad socialista.

"La teoría marxista de la plusvalía, ha dejado un papel muy importante en el mundo de las relaciones de trabajo, pues la tesis comunista según la cual el capital tiende a incrementar esa plusvalía con el fin de apropiarse de la misma, enduciéndose así las condiciones de la explotación alienante del obrero,

(10) Op. Cit., Marx Carl, pag. 200

ha venido incidiéndose sobre la significación reivindicativa del movimiento obrero y el cambio en las condiciones de prestación de los servicios por cuenta ajena." (11)

Así vemos la gravitación que las ideas marxistas tienen en el mundo de nuestros días, es de tal significado y extensión que es imposible asomarse a una asignatura como el derecho del trabajo sin tener en cuenta lo que la concepción filosófica, económica y social marxista representa.

(11) Idem

2.- MEXICO

EPOCA PRE-COLOMBINA

Poco se puede hablar sobre esta época en relación al tema del trabajo, debido al sistema tributario que predominaba en casi todas las culturas que florecieron en mesoamérica.

Entre los bosquejos que encontramos son los códigos que se han encontrado al respecto en donde establecen la manera en que los miembros de una cultura se dedicaban a trabajar en grupo para así obtener los satisfactores de sus necesidades así como en grupo llevaban a cabo la construcción de obras públicas y con ello su reconstrucción.

Aquí encontramos en fuentes específicas como manuscritos que la construcción y mantenimiento de las obras hidráulicas en la ciudad y los alrededores en la época azteca habría sido sino la más importante del conjunto de obligaciones laborales y tales obligaciones no eran en esa época, ni probablemente lo habían sido antes exclusivas de los que habitaban la ciudad, sino que gran parte de ellas habrían sido compartidas con los habitantes de las poblaciones del valle y de algunas que estaban más allá de sus límites geográficos. Es decir las obras públicas como parte esencial del sistema productivo de la época, y centro de acumulación y la reproducción del excedente social, absorberían una cantidad considerable del trabajo de los

productores de su ámbito mediato e inmediato. Ese trabajo no debe ser considerado como "excedente" de la población campesina sujeta a su prestación, ni tampoco al trabajo voluntario y placentero, sino que como una extracción casi siempre forzosa exigida por las autoridades en una relación política de subordinación.

Por tanto la obligación laboral esa **coatequitl**, es decir obras laborales de manera conjunta o colectiva.

El **coatequitl**, se puede caracterizar por principios de organización:

1.- La división de tareas entre distintas unidades laborales participantes tocándolos un segmento de la obra, o tarea específico denominando a este segmento **tequitl** en nahuatl.

2.- La rotación en el trabajo de los distintos grupos laborales de una unidad mayor o menor, de los individuos en las unidades más pequeñas o en distintos grupos en la obra misma.

En este trabajo se explora la posibilidad de que la unidad mínima de organización de la fuerza de trabajo para el **coatequitl** en la época prehispánica, ha sido la llamada cuadrilla veintena o **centecpantl**.

Las cuadrillas agruparían a los hombres tributarios de una cierta jurisdicción (barrio, pueblo, provincia) pero no a los territorios donde los hombres habitaban.

Pero esta organización no surgió de la nada, ya que existía el **Telpochcalli** y el **calmecac**, que fueron centros de entrenamiento de los jóvenes de la ciudad, quienes además eran

adiestrados en las artes marciales, en el trabajo de hacer barro, surcos para el cultivo y cortar leña del monte. Esto se puede observar en el códice Mendocino que ilustra los diversos aspectos de todo entretenimiento aunque sin clara distinción entre una y otra escuela. Dos de las escenas representan a jóvenes en canoa; uno lleva céspedes y otro piedra para la reparación de algunos templos" (12).

Otro tema aparece en el códice antes mencionado, "...dos hombres sentados el uno tras el otro, tiene frente así un templo y un canal con su puente y en medio de ambos un Huictli (indicación del coatequitl en otros códices), los comentarios manuscritos indican sobre uno de los hombres mandan que sigue al Tecutli como condestable y justicia de los señores de México". (13)

El sobredicho Tecutli significa en éstas figuras en que anda ocupado en reparar las calles y puentes que van a reparar a la mezquita, ya que si la escena tiene relación contexto pudiera ser que esos mandones a las ordenes del tecutli de las obras públicas fueran los maestros de las escuelas.

(12) El Colegio de México y University of Arizona Press. El trabajo y los trabajadores en la historia de México, Delna, México, 1979, pags. 579 - 586.

(13) Ibidem pag. 590

2.2 COLONIA

No se tienen verdaderos conocimientos sobre las condiciones en la época precolonial, en realidad la escasa información que puede tenerse deriva mas de meras suposiciones que de datos ciertos.

Parece según afirma Herbert Spencer, "es una de sus obras que los artesanos y obreros en general formaban gremios, cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o un Dios titular y festividades exclusivas. Puede existir en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores, al calificar el emperador a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y en sociedad original y no asimilable a la organización política española." (14)

Dentro de esta época, de entre los ordenamientos jurídicos que se decretaron, sobresalen las Leyes de las Indias que

(14) Ibidem pag. 600

buscaban proteger a los aborígenes americanos, dentro de estas encontramos disposiciones de mucho interés Para el Derecho del trabajo como el de asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya.

Trueba Urbina nos dice al respecto "si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que ha encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficiencia de las leyes de trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con graves perjuicios para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquellas épocas que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de caridad limitándose a su ejercicio seco y rutinario."
(15)

(15) Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, 1982, pag. 76.

Mario de la Cueva escribe: "Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación y la presencia de diversas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procurarón asegurar a los indios la recepción afectiva del salario..."(16)

Pero a pesar de esta situación dada a los indios de América, en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores, pues en estas leyes, no existe una igualdad de derechos entre amo e indio sin solo medida de misericordia, actos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que eran cruelmente explotados.

Parte integrante de esta época fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo.

Mientras en Europa tenían en función su autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía, para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, en la Nueva España, por el contrario, fue un acto de poder de un gobierno absolutista, lo utilizado para controlar mejor la actividad de los hombres, así como para restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Pero estos gremios desaparecieron por Ley del 8 de Junio

(16) Op. Cit. De la Cueva Mario pag. 39.

de 1813, que autorizo a todos los hombres avencindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Durante el tiempo de la Colonia, las situaciones laborales no fueron muy protegidas en favor del indio, pues pese a las leyes de las Indias, las igualdades económicas y en Derecho jamás existieron.

Características de este época fue el "sonsaque" situación en que empresarios, mediante el ofrecimiento de mejorar las condiciones de trabajo, conseguían la retención del trabajador por endeudamiento con el patrón, es decir que en esta época comenzó el dominio de éste sobre el trabajador y el endeudamiento de éste hacia aquél, lo que tendría su éxtasis en la época del porfiriato.

Entre las Leyes que se expedieron en esta época, se encuentran las mineras.

Pero estas leyes, tenían como principal objeto el reparto de azogue a los mineros, hacendados, que permitían rebajar la paga al trabajador.

Antes de iniciarse la guerra de independencia, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española.

Se postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgues contra los privilegios del alto clero y los terratenientes peninsulares.

- 34 -

Con el estallido de la independencia de 1810, comienza una etapa de inestabilidad en todo el país, por lo que los brotes de legislaciones laborales se llevarían totalmente a la práctica.

2.3 MEXICO INDEPENDIENTE

La lucha de independencia, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizada y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyo las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico imposible de lograr sin el recurso de la revolución, notandose tal situación durante el desarrollo de la etapa de independencia en México, en donde surgieron ordenamientos jurídicos, como el decreto constitucional de Apatzingan, expedido a sugerencia de Don José María Morelos y Pavón, en el que se declaraba en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

Así mismo encontramos en el párrafo doce de los sentimientos de la nación mexicana, que en el aspecto laboral expresaba:

Que como la buena Ley es superior a todo hombre, lo que dicte nuestro congreso debe de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigena, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Pero pese a estas manifestaciones en el siglo XIX, México

no conoció el derecho del trabajo, pues en su primera mitad, siguió aplicandose el viejo derecho español, las Leyes de las Indias, las Siete Partidas, la novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Ante la situación antes comentada algunos historiadores comentan, que las condiciones de los trabajadores no solo no mejoraron, sino que mas bien sufrieron las consecuencias, de la crisis política, social y económica de que se debatio la sociedad fluctuante.

No es hasta la declaración de derechos en la Revolución de Ayutla, en sus artes Cuarto, Quinto y Noveno, habla a cerca de las libertades de profesión, industria y trabajo, creando un principio: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa -retribucion- y sin su pleno consentimiento, pero cada vez repuntaba el aspecto laboral en el México Independiente, a tal grado que el ilustre Ignacio Ramírez reprocho a la Comisión dictaminadora, el olvido de la miseria y del dolor de los trabajadores, hablo de los derechos del trabajador a recibir un salario justo, sugiriendo a la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas, sin que se adoptara, lamentablemente para los diputados, ninguna desición."(17)

Un aspecto importante de esta época fue la idea expuesta por Maximiliano de Hansburgo, quien afirmaba que el progreso

(17) Op. Cit. De la Cueva Mario pags. 50 y 51.

de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidiendo una legislación social, en donde se prohibía los trabajos gratuitos y forzados, así como nadie podía obligar sus servicios temporalmente y ordenando que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. (18)

El 1 de Noviembre de 1865, se expidió la Ley del trabajo al Imperio, en donde se otorgaba la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedio de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, escuelas en las haciendas en donde habitaban veinte o mas familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación a normas antecedentes.

Durante la vigencia de la Constitución de 1824 se dejo intocable el problema social e incluso aumento la jornada laboral a dieciocho horas aumentando dos horas mas que en el siglo XVIII y los salarios habian sido rebajados a tres reales y medio de cuatro que eran para el mismo periodo.

Mientras tanto en la Constitución de 1857 fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso.

El Código Civil de 1870, procuro dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada

(18) Cfr. Davalos Jose, Derecho del Trabajo pag. 58

al Contrato de arrendamiento, por que el hombre no es ni podía ser equiparado a una cosa, el mandato, el ejercicio de profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicado a todas las actividades del hombre, sin que la condición de los trabajadores causara mejoras en aquellos años.

Pero el siglo XX fué el que mejor trato al derecho del trabajo, que surgió a la luz del mundo con grandes luchas e innumerables muertes, fue el año de 1906 en donde surgen dos grandes episodios de la lucha de clases, en junio con los obreros de Cananea declarando una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; aplastandose este movimiento por el gobernador Izabal de Sonora, con ayuda de las tropas de U.S.A.

En el mes de Noviembre del mismo año, iniciaron las riñas en la industria textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fabrica que destruia la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fabricas para que decretaran un paro general, fue entonces cuando los obreros acudieron ante el Presidente Porfirio Díaz, para que éste arbitrara el conflicto; sin favorecerlos, dando con ello inicio a la caída del gobierno.

El primero de Julio de 1906, el partido liberal (cuyo presidente era Flores Magón) publicó el manifiesto y programa pre-revolucionario mas importante en favor del trabajo, analizándose en este documento la situación del país y las

condiciones de las clases campesina y obrera.

Se recalco la necesidad de crear bases generales para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición de trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio, pago de salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas; pago semanal de retribuciones, prohibiciones de tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, regulación de actividades de servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres.

Un paso que se dió en la materia laboral fué el del 30 de abril de 1904, en donde a solicitud de José Vicente Villada de la legislatura del estado de México dictó una Ley, en donde se declaró que en los riesgos de trabajo, debía el patrono prestar atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

Otra Ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el nueve de Noviembre de 1906, en la que definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" y así mismo fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta de dos años.

Otra Ley fue "en Yucatán, por Salvador Alvarado, quien expidió las leyes llamadas 'Las 3 hermanas', la Ley Agraria, de hacienda, municipio libre y del trabajo, siendo esta última la que estableció algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 Constitucional.

Esta Ley de Alvarado reglamentó instituciones colectivas como: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones, se creó las Juntas de conciliación y arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios."(19)

El 19 de Octubre de 1914, se expidió la Ley del trabajo del estado, por Candido Aguilar, que establece entre otras cosas el riesgo profesional, la inspección del trabajo, la organización de la Justicia obrera y la organización de los tribunales del trabajo denominados Juntas de administración civil.

Para que el Derecho del trabajo naciera fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Nació como un derecho nuevo creador de nuevos ideales

(19) Op. Cit. De la Cueva Mario pag. 46.

y valores, se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo quizo ser el mensajero del mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona.

En Julio de 1915, Huerta abandonó el poder casi inmediatamente, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de Agosto se decreto en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de los salarios. En el mismo año el 15 de Septiembre se dicto en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. En Tabasco se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos; en fin, hubo gran expedición de Leyes de trabajo como las antes ya mencionadas.

Dentro del proyecto de creación de la Constitución de 1917 suscitaron ciertos casos como los siguientes:

Froylan C. Monjarréz, manifestó la conveniencia "de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo." (20)

De él procede la idea del Derecho Constitucional del trabajo, así como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre, insinuó la

(20) Op. Cit. De la Cueva Mario pag. 49.

conveniencia de la comisión de retire, si la asamblea lo aprobaba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo 5to. a fin de que con toda amplitud, presentaba un artículo especial que sería el mas hermoso de nuestro trabajo, pues así como en Francia después de la revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de las cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendría el orgullo legítimo de demostrar que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

Con el surgimiento de conflictos de trabajo que iban mas alla de la jurisdicción de las juntas de los estados y que por lo mismo, no podían ser resueltos por las Juntas y de conflictos que afectaban diversamente a la economía nacional, llevaron a la necesidad de establecer Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Secretaría de Industria giro una serie de circulares: la de 28 Abril de 1926, previno los conflictos ferrocarrileros que serían resueltos por el Departamento de Trabajo: la de 5 de Marzo de 1927, dispuso que dado que el artículo 27 declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolvería por la Secretaria de Industria y una última circular de 18 de Marzo del mismo año, dispuso que con objeto de uniformar la aplicación de un Contrato-Ley firmado entre trabajadores y patrones de

la industria textil, el departamento de trabajo de la Secretaría, resolvería todos los conflictos derivados de dicha industria.

Estas circulares llevaron al Ejecutivo de la unión a expedir, el 27 de Septiembre de 1927 un decreto, por el cual se creo la Junta Federal de Conciliación.

La Ley de Trabajo de Veracruz.

Expedida el 14 de Enero de 1918, su campo de aplicación se limitó a no incluir a los trabajadores al servicio del estado. La definición del contrato de trabajo "como aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria" constituye, sin duda alguna, el antecedente de la que contiene el artículo 17 de la Ley de 1931.

Las disposiciones de mayor trascendencia de esta Ley son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades.

Se intentó fijar un mes de sueldo, que se pagarían anualmente, pero a partir del 5 de Julio de 1921 se establecía que la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido. Además se señaló que el tanto por ciento nunca sería inferior al 10 % y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido.

En materia sindical se consagra una especie de Sindicato gremial, al establecerse en el artículo 142 "la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión, trabajos

y profesiones y trabajos semejantes o conexos constituido exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

La Ley de Veracruz regulaba a la huelga, un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

En materia de huelga se establecía el arbitraje obligatorio.

En cuanto al número de trabajadores extranjeros, se previno, que por lo menos un 80 % de trabajadores mexicanos.

Se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento se dividía en 2 etapas:

La investigación, periodo en que se ofrecen pruebas y la conciliación y arbitraje, la primera se llevaba a cabo ante las Juntas Municipales y la Conciliación y arbitraje ante la central.

A partir de 1918, los obreros determinaron unirse en pacto de solidaridad, ya que pensaban encontrar en su unión una mayor fuerza frente al Estado y al Capital y como tal nació la CROM (Confederación Regional Obrera Revolucionaria), cuyos

fines tenía una mejor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra.

A la muerte de Carranza, Adolfo de la Huerta, con el consentimiento de Obregón y Calles, protege abiertamente la organización sindicalista de los trabajadores y fomenta el nacimiento de nuevas organizaciones sindicales .

Pero desde el nacimiento de los sindicatos en nuestro país, surge el encuentro de dos tendencias sindicales, por una parte sindicatos "amarillos" moderados y ortodoxos, politizados y leales al gobierno y por otra los "apolíticos" denominados rojos, anarquistas, para quienes el estado representaba los intereses de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista.

Ante tal situación el maestro Nestor de Buen comenta "...las condiciones subsistentes hoy en día y que las principales centrales obreras nos resistimos a llamarlas "grandes centrales obreras" no son otra cosa que instrumentos de apoyo político, hábilmente educados para amortiguar cualquier agitación obrera..."(21)

Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1929 en el mes de Julio se realizó un proyecto de Código Federal del Trabajador, siendo rechazado por la antipatía hacia Porto Gil.

(21) De Buen Nestor Derecho del Trabajo, Porrúa México, 1984, pag. 613

El segundo proyecto ya no llevaría el nombre de "Código", promulgándose el 18 de Agosto de 1931, mismo que estuvo en vigor hasta 1970, y que fue objeto de reformas y adiciones, entre las cuales encontramos:

1) En 1933 se modifican los artículos relativos a la integración y al funcionamiento de las comisiones especiales en el salario mínimo.

2) En 1936 se establece el pago del séptimo día de descanso semanal.

3) En 1940 se suprime la prohibición de los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

4).- Se dan reformas relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades.

En esta Ley de 1931, debe tomarse en consideración la trascendencia de tres aspectos:

a).- Sindicato.

b).- Contratación colectiva.

c).- Derecho de huelga.

Por otra parte es de comentarse que esta Ley hizo factible la paz social.

Ley Federal del Trabajo de 1971

En esta existen ciertos cambios en relación a la anterior Ley de 1931, al respecto Nestor del Buen comenta "...el transcurrido entre los años 1931 y 1980 se hubiera producido una diferencia radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva Ley, como lo señala en su exposición de motivos, trato de borrar, elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecerían los beneficios alcanzados en contratos colectivos, así como el aguinaldo, la prima vacacional, el aguinaldo, etc."

CAPITULO " SEGUNDO "
DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.- CONCEPTOS:

Trueba Urbina define: "Los pleitos, pugnas o malos entendidos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, por la lucha de clases, cuestiones legales o económicas que requieren la intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre".(22)

Para el maestro español Manuel Alfonso Garcia "se trata de toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre partes de un convenio colectivo.

Al existir una disputa es resuelta por los Jueces, quienes determinan si existe el derecho reclamado y la obligación cumplida, como lo dijo Montesquieu: La esencia de la función jurisdiccional, es juzgar los delitos y los pleitos entre los particulares".(23)

(22) APUD Arriaga Flores Arturo pag. 7

(23) Alonso Garcia Manuel, Curso del Derecho del Trabajo pag. 358

Durante el paso de la historia vemos que en Europa, precisamente en Francia, no se distinguió entre los conflictos económicos y los jurídicos, pues se tuvo que llegar a la doctrina alemana, para que a través de doctrinarios de ese país como HueckNipperdey quien distinguiera unos de otros, expresando que los conflictos colectivos son preponderantemente económicos. En su obra manifiesta "... la cuestión batida en otros conflictos es la reglamentación adecuada y justa que deba valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de prestaciones de los servicios. Los conflictos colectivos, que pueden también nombrarse conflictos de intereses, concluyen con una reglamentación de los salarios y otras condiciones de trabajo, esto es, con una convención colectiva." (24)

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) explica en 1938 que son varias legislaciones que no han sabido separar los aspectos jurídicos de los económicos, en conjunción de la doctrina alemana que estableció que los conflictos económicos no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la Ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho:

Esta definición fue tema para la integración en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en 1931,

(24) Op. Cit Dávalos José pag. 80

pues era importante establecer la diferencia entre conflictos de interes económicos y los de carácter jurídico.

El maestro Arriaga Flores define el conflicto individual de la siguiente forma: "Es toda controversia que surge entre trabajadores y patrones, patrones entre si, trabajadores entre si, con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de la relación de trabajo, siempre que se persiga un interés de carácter particular".(25) Y en su misma obra el mismo autor define el conflicto colectivo de la siguiente forma: "son aquéllas controversias o pugnas que surgen entre un patrón o grupo de patrones y que tienen por objeto el interés profesional." (26)

Pero dentro de este capítulo vemos que algunos autores distinguen entre las palabras de conflicto y controversia. Mariano Tissenbaum dice: "conflicto es el litigio sustancial entre trabajador y empresario" y por otra parte el mismo autor dice que "la controversia es la presentación de determinada pretención a la autoridad mediante el debido proceso."(27)

Cabanellas define al conflicto como: "el conflicto como lo mas recio o incierto de un combate, pelea o contienda, una oposición de intereses en que las partes no ceden". Asi, Cabanellas manifiesta que el termino conflicto siempre implica

(25)Op. Cit. Arriaga Flores Arturo pag. 8

(26)IDEM

(27)Ramírez Tissenbaum Mariano Derecho Latinoamericano del Trabajo pag. 512

posiciones antagónicas, por lo que la expresión conflicto de trabajo es una expresión generica que abarca todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se le concede valor jurídico." (28)

Mario de las Cueva da su definición: "los conflictos de trabajo son la diferencia que se suscita entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."(29)

Los elementos esenciales del concepto de conflicto de trabajo podrían ser:

- 1.- La existencia de una discrepancia o divergencia.
- 2.- Que la oposición de intereses, pretensiones o actitudes este relacionada con la prestación subordinada de trabajo.
- 3.- Por lo general las partes serian uno o varios trabajadores por un lado y por el otro el o los empleadores, aunque se puede dar un conflicto entre dos o mas asociaciones profesionales, o entre una de ellas y sus afiliados al estado.

CLASIFICACION.-

Conflictos impropios o impuros.- Son aquellos que se desarrollan entre una asociación profesional y sus miembros (conflicto intersindical interno), o entre la asociación y

(28) Apud Néstor de Buen pag. 512

(29) De la Cueva Mario El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo II pag 507

personas ajenas a ellas (conflictos extrasindicales), o conflictos entre trabajadores o grupos de trabajadores (intersindicales) o entre empleadores (autópicos).

Conflictos propios o puros.- Siendo aquéllos en los que las partes son por una lado el o los trabajadores y por otro lado los empleadores y cuyo objeto se encuentra casi siempre en la relación laboral que los une. (típicos)

Segun Rossomano "los conflictos individuales envuelven intereses particulares de A y B, o sea, de trabajadores y empresarios determinados identificables. (30)

Los intereses colectivos envuelven el interés de determinados grupos como una unidad, ya sea categorías enteras o solamente parte de cierta categoría económica o profesional

Rossomano subdivide a los conflictos individuales en:

"Singulares.- Aquellos que se establecen entre un trabajador y un empresario.

Plurales.- Participan mas de un trabajador o mas de un empresario o un numero plural de ambos (determinados) siempre en numero e identidad)." (31)

Para Cabanellas, "en el conflicto jurídico esta en juego el mantenimiento de la regulación existente y por lo tanto es un conflicto, 'conservador' mientras que en el conflicto económico es 'innovador' pues pretende modificar la regulación existente."(32)

(30) Apud De la Cueva Mario, Tomo II pag. 513

(31) Idem

(32) Idem

2.- CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

Los conflictos de trabajo es el origen y la evolución del Derecho del trabajo, dice Mario de la Cueva, "prueba de ello son la rebelión de los esclavos romanos iniciados por Espartaco, y en la edad contemporánea los vemos en las repercusiones de la vida social de los pueblos de Europa y América".(33)

Al existir una legislación que contemplara las relaciones de trabajo, y al establecerse en ellas el reclamo del incumplimiento de las obligaciones contraídas, surgieron los conflictos de trabajo, y al establecerse en ellas el reclamo del incumplimiento de las obligaciones contraídas, surgieron los conflictos de trabajo.

A mediados del siglo, los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos, los primeros eran las controversias viejas, derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicios, regidas por el Derecho civil y las leyes procesales, mientras los segundos, buscaban solucionar la explotación de trabajo por el capital, poniéndose en pugna los intereses colectivos de la sociedad.

(33) Op. Cit. De la Cueva Mario pag. 514

Por lo que al surgir problemas colectivos y estallar huelgas, los trabajadores sabían que no podían resolverse este conflicto por los procedimientos civiles.

Aun así el Derecho Civil no se mantuvo inmóvil ante tal situación ya que manifestaban sus maestros que en caso de huelga exista un incumplimiento ilícito de la obligación contractual de prestación de trabajo, que daba origen a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios, pero los conflictos se multiplicaban, hechando por tierra los argumentos de tales civilistas, no obstante de que el patrón podía utilizar la fuerza pública para imponer su voluntad, la solidaridad obrera cobraba fuerza en las huelgas.

Francesco Cosentini manifestó "que la lucha del trabajo contra el trabajo o la injusticia era el fenómeno más noble y bello de nuestra época y que el camino único para el proletariado".(34)

Todo conflicto propone el enfrentamiento de dos o más personas, en materia laboral existen dos características:

1.- Una de las personas que interviene en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo.

2.- En materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regida por las normas del despacho de trabajo.

De lo anterior surgió la idea de clasificar los conflictos

(34) Beltrán Madivel Francisco La Reforma de la Legislación Civil y el Proletariado pags. 264 y 265

Clasificación bipartita de los conflictos de trabajo.

Estos según algunos autores se dan en base a la consecuencia de la naturaleza del derecho del trabajo, la clasificación era de la siguiente manera:

1.- **Conflictos trabajo-capital.** Esta consiste en las relaciones entre trabajadores y patronos, mientras subsista el sistema capitalista de producción, ya que este régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital.

Por lo que este pertenece a la esencia de las relaciones entre trabajadores y patronos o de otra forma a la naturaleza de las relaciones en la sociedad dividida en clases sociales.

2.- **Conflicto entre trabajadores.** Siendo aquéllos que se dan entre trabajadores individuales, entre sindicatos, obreros y entre cada uno de éstos y sus agremiados, produciéndose con motivo de las relaciones de trabajo.

El artículo 340 fracción I de la Ley de Trabajo de 1931 disponía respecto a los conflictos, mismo artículo que fue transcrito a la Ley Federal actual en su artículo 604 que a la letra dice:

Artículo 604.-Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo y patronos, sólo entre aquéllos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de derechos intimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600

**fracción IV (competencia de las juntas
federales de conciliación)(35)**

De este artículo se establece una clasificación tripartita de los conflictos de trabajo:

- a).- Entre trabajadores y patronos
- b).- Entre trabajadores, bien entre personas individuales, entre sindicatos o entre uno o varios trabajadores y un sindicato.

2.- CONFLICTO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

En la legislación europea, se acostumbra a expresar la locución: conflictos de trabajo para los que se suscitan entre trabajadores y patronos y de manera especial y a diferencia de estos a los conflictos colectivos, ya que su diferencia radica en que los individuales son tramitados por los tribunales paralelos a los civiles y mercantiles y a los colectivos o intersindicales se encuentran fuera de competencia de la jurisdicción estatal, en virtud del principio de la libertad sindical, que no admite intervención alguna de la autoridad pública, estos conflictos se pueden clasificar de la manera siguiente:

(35) Ley Federal del Trabajo en vigor.

2.1 CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

El maestro De la Cueva manifiesta: "que para encontrar la diferencia entre uno y otro, debemos conocer las características y con ello definir el conflicto colectivo y por exclusión encontramos a los conflictos individuales." (36)

Para tal distinción el citado autor en su obra hace referencia a Raul Durán, quien expresa lo siguiente: "que para que un conflicto adquiera la naturaleza colectiva, relativa a las partes que protagonicen la contienda y la otra el objeto de la controversia" (37).

Por lo que se colige, que el primer elemento que presupone la existencia de una comunidad obrera pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patron, pero pierde esa característica, si la contraparte es el trabajador".

Ahora bien para que exista la segunda condición se necesita que el conflicto se ponga en juego un interes colectivo lo que ocurrirá si la solución que se da a la diferencia afectara a las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, o por lo menos, a los miembros de la categoría profesional.

(36) Op. cit. De la Cueva Mario Tomo II pag. 514

(37) Idem

La Ley de 1931, se refirió a la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales o colectivos y a la de estos en económicos.

La actual Ley recogió de su antecesora y precisó la diferencia, denominándose en el, procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, por lo que vemos que el artículo 751 de la actual ley dice que las disposiciones del capítulo quinto rigen la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Vemos que ninguna de las leyes citadas definen al conflicto.

Raul Durand y Andre Rovast definen al conflicto de la siguiente manera:

a).- "Son conflictos colectivos los que se ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquéllos que a ejemplo afectan a la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga."(38)

b).- Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectara la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas del derecho del trabajo, así se trate de las Leyes, de

(38) Ibidem pag. 517

las costumbres, de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales.

Pero vemos que no existe una línea divisoria que pueda ser tomada tan a la ligera entre conflictos individuales y colectivos, ya que los primeros pueden tener como efectos, repercutivos a la clase trabajadora en general, puesto que al solucionarse algún conflicto individual en contra de un trabajador, esto puede ocasionar que se violen los fines esenciales del trabajador en general, como lo maneja en maestro Nestor del Buen en su obra citada: "...Así por ejemplo, cuando la cuarta sala, en una controversia individual, derogó el artículo 82 de la Ley, al establecer en una ejecutoria que el concepto de salario fijado en ese precepto, 'salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador a cambio de su labor ordinaria' en cuya resolución regreso a la definición de la Ley de 1931 y negó los principios fundamentales de la nueva idea del derecho del trabajo, arrebató a todos los trabajadores de la República de un 30 a 40 % de su salario para el efecto de sus indemnizaciones, por lo que se planteó un problema colectivo". (39)

La naturaleza colectiva de un conflicto no depende, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número mas o menos grande de trabajadores. Por ejemplo en caso de un despido

(39) Op. Cit De la Cueva Mario Tomo II. pag. 516

si este se realiza de manera masiva e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva si de lo contrario se despidiera a uno o dos trabajadores por haber incurrido en una causal de separaciónn de trabajo.

Podemos resumir que el conflicto colectivo fue fijado, por los maestros Rovast y Duran definiendo que son aquéllos: "que ponen en juego el intere>s común de todo o parte de una comunidad obrera." (40)

De la Cueva expresa: "... los conflictos individuales son los que afectan unicamente a los intereses particulares de una o varias personas, a diferencia de los colectivos que son los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad. De todo lo cual resulta que el criterio que sirve de base a la distinción, es la naturaleza de los intereses afectados, individuales o particulares, generales o colectivos." (41)

(40) Op. Cit. De la Cueva Mario Tomo II pag. 517

(41) Ibidem pag. 518

2.2 CONFLICTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS

Por jurídico debemos entender como aquella resolución que da en derecho ante las controversias que surgen : "entre sujetos procesales del trabajo y que dicha controversia deriva de estipulaciones del contrato de trabajo o de la Ley.

Al existir una disputa entre los hombres a lo largo de la historia han sido resueltas por Jueces quienes determinan si existe el derecho reclamado y la obligación cumplida como lo dijo Montesquieu " la esencia de la función jurisdiccional, es juzgar los delitos y los pleitos entre particulares". (42)

Durante el paso de la historia vemos que en Europa, precisamente en Francia, no se distinguió entre conflictos económicos de los jurídicos, ya que para esto se tuvo que llegar la doctrina alemana, ya que por medio de diversos doctrinarios de este país como HueckNipperday quien distingue unos de otros, expresando que "los conflictos colectivos son preponderantemente económicos". (43)

La exposición de motivos de la Ley de 1931 establecía:

Los conflictos entre trabajo y el capital pueden revestir una naturaleza particularmente grave. Puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición

(42) Apud De la Cueva Mario Tomo II, pag. 518

(43) Ibidem pags. 519 y 520

legal a a que acate una regla contractual, sino que se proporcionen nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores, los conflictos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el arbitro o tribunal arbitral tiene por resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económica. El estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que cada uno de los partícipes en la producción debe percibir, cuestión que antes quedaba encomendada a la voluntad de las partes y el juego de las leyes económicas.

El maestro De la Cueva define a los conflictos jurídicos de la siguiente manera: "son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, Constituciones, Leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos..."(44) y define el mismo autor a los conflictos económicos, diciendo "...que son los que motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de servicios, y de una manera general, siempre que afecten los intereses económicos de las comunidades obreras."(45)

(44) Op. Cit. De la Cueva Mario Tomo II, pag. 521

(45) Idem

El maestro Arriaga Flores expresa, que los conflictos economicos son aquellos que atañen a la producción, a los fenómenos económicos," y que son motivados para crearse nuevas condiciones de trabajo o por crearse o modificarse las ya existentes, siendo que en estos conflictos no se puede preveer los fenómenos de carácter económico." (46)

Como quiera que se pueda definir a los conflictos económicos son aquéllos que son motivados por la creación, modificación o cualquier circunstancia que afecte a los intereses economicos de las condiciones de trabajo.

(46) Op. Cit Arriaga Flores Arturo pag. 7

2.3 AUTONOMIA, SUSTANTIVIDAD Y CARACTERES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Dentro de los caracteres de los conflictos de trabajo existen Aspectos intrínsecos que se relacionan con la interioridad del conflicto, con su naturaleza y con los protagonistas.

Mientras el código civil tiene como objeto de divergencia y un enfoque jurídico el de capítulo de obligaciones y de los contratos, ya que es un derecho regulador de las cosas que están en el comercio, en el derecho Laboral pues en este predomina el interés privado de las partes por la incidencia económica de la contienda, en cambio en la controversia laboral se inside sobre la actividad del trabajo, de esencia humana que por su naturaleza, se concluye de todo enfoque de relación, civil, mercantil, lo que puede encontrarse dentro de su ámbito de naturaleza.

Otra característica de este aspecto es que las partes se plantean potencialmente entre el trabajo y el capital como las dos potencias de las luchas de clases, siendo esto que las personas que intervienen como sujetos de las relaciones jurídicas intervienen en el trabajo y capital para reforzar esa relación jurídica.

Aspectos intrínsecos.- En estos podemos destacar dos manifestaciones:

La primera que se nota particularmente cuando se trata de conflictos colectivos siendo la trascendencia o repercusión que se genera en la vida social, suspensión de labores, de la producción o de los servicios que presta la empresa.

La segunda es la presencia del sindicato conocido como la fórmula de Radbruch "que hace presente al Juez el interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno de los miembros".

Al separarse el derecho social de la antigua clasificación de derecho público y derecho privado, es de donde brota su sustantividad y autonomía como un ordenamiento de y para la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los trabajadores.

Los conflictos de trabajo son la fuerza motriz del derecho laboral como un derecho de clase, el maestro de la Cueva en su obra manifiesta: "...Observamos que la regulación de los conflictos de trabajo tiene siempre a la vista a los trabajadores y que su finalidad es hacer posible su lucha para realizar los propósitos inmediatos del estatuto laboral."(47)

De acuerdo a esta orden de ideas vemos que los derechos laborales siguen evolucionando de acuerdo a las necesidades exigidas por la clase trabajadora.

(47) Op. Cit. De la Cueva Mario, pag. 524

3.0 LOS CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES

3.1 A).- CONFLICTOS INTERSINDICALES.- Son los que se producen entre dos o mas sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades de trabajo.

Dentro de este tipo de conflicto encontramos dos caracteres que es necesario remarcar:

1.- Los empresarios no tiene ni pueden tener, intervención alguna en la solución de estos conflictos.

2.- La consecuencia principal de la no intervención empresarial en la solución de los conflictos intersindicales, consiste en que cualquier interrupción, suspensión y por consiguiente la huelga. Pueden dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias a aun a la separación del trabajo de quienes hubiere influido o determinado la realización de aquéllos actos.

3.2 LOS CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES.

Son aquéllos que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia y de antigüedad y ascensos.

Este conflicto se da en las relaciones de trabajo que se forman con el trabajador, como persona física y la empresa a la que se preste sus servicios. Como por ejemplo: si un trabajador que considere violado sus derechos, en el sentido de que se ha preferido a otro trabajador de menor antigüedad, puede reclamar ante la junta de conciliación y arbitraje que se corrija la violación, se le otorgue la preferencia o el ascenso que corresponda y se le indemnice por los salarios o diferencias que hubiere dejado de percibir.

3.3 CONFLICTOS ENTRE SINDICATOS Y AGREMIADOS.

Son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión de las disposiciones estatutarias.

Son conflictos de naturaleza originariamente individual, por que ocurren entre un sindicato, persona jurídica, y uno

o varios miembros de la comunidad, ni su interés general.

Otra situación por la que puede surgir este conflicto es por el incumplimiento de las normas estatutarias y de las consecuentes sanciones a los trabajadores o de las responsabilidades de los dirigentes sindicales.

Sin embargo esta no es la única clasificación que se pueda tener sobre los distintos tipos de conflictos de trabajo por lo que es importante considerar la clasificación del catedrático Arriaga Flores en su obra consultada ya que este muestra el concepto de un conflicto de trabajo a través de un cuadro sinóptico "en donde se encuentran los elementos que conforman al concepto, siendo dichos elementos, la relación entre dos o más sujetos, en función de un choque de intereses, cuyos elementos pueden ser como objetivo material o subjetivo -interno (intrínseco), dados de una relación jurídica de trabajo, que requiera la intervención de un tercero (autoridad) para armonizar los factores de producción como tierra, trabajo, capital, organización," etc. (48)

Dentro de la misma clasificación el maestro Arriaga Flores da un cuadro sinóptico de los elementos de la estructura del conflicto de trabajo, que son unos presupuestos, hechos o realidades vinculadas con la relación de trabajo dentro de una relación jurídica de trabajo donde existe una subordinación ya sea directa, infraestructura, permanencia, dependencia y

(48) Op. Cit Arriaga Flores Arturo, pag. 8

no de actos aislados.

Dentro de estos supuestos también pueden ser de un hecho determinante, creencia de cada parte o subordinación. Todos estos pueden ser tendientes a actos de preparación a través de una exteriorización del acto, notificación o negativa o bien tendientes a actos de perfeccionamiento.

Dentro de la clasificación de los conflictos de trabajo el profesor Arriaga Flores, hace la siguiente clasificación:(49)

1.- Individuales o colectivos

2.- Jurídicos y económicos

3.- Por los sujetos procesales - Obrero patronal

- Interobrero

- Intersindical

- Interpatronal

4.-Combinación de las anteriores

-Obrero-patronal-individual de trabajo

-Obrero-patronal-Colectivo Jurídico

-Obrero-Patronal-Colectivo Económico

5.- Combinación de las anteriores

-Intersindicales

-Obrero-Individual

-Entre sindicatos y agremiados"

(49) Ibiden

Dentro de ésta clasificación ya se han mencionado los distintos conceptos de conflicto individual, colectivo, jurídico y economicos los cuales coinciden en parte con los señalados con anterioridad.

Por lo que el citado autor define a los distintos conflictos de la siguiente manera:

Obrero-patronales: Como pugnas, fricciones, malos entendidos, oposiciones antagonicas que surgen entre los obreros y los patrones y que se pueden motivar por el interes particular o por un interes gremial y relacionado con la interpretación de una norma jurídica o de un fenómeno jurídico.

Inter-Obreros.- Choque de intereses que surgen entre los trabajadores con motivo de la relación de trabajo.

Interpatronales.- Pugnas, fricciones, malos entendidos que se dan entre patrones y que estan vinculados con una relación de trabajo o con hechos e instituciones intimamente relacionados con ésta.

Intersindicales.- O entre un sindicato y agremiados ya explicado con anterioridad.

Obrero-patronal individual jurídico: choque de intereses, fricciones que se dan entre patron y trabajador, motivado por el interes particular y que se va a referir a la interpretación, modificación, cumplimiento, extinción de una norma jurídica que puede estar contenido en la Ley, en el contrato o en la relación de trabajo artículo 712 al 732 Ley Federal del Trabajo.

Obrero-Patronal-individual-económico, es el choque de intereses entre patrón y obrero con motivo de un interés particular y relacionado con fenómenos económicos para modificar o crear nuevas condiciones de trabajo.

Obrero-patronal colectivos-jurídicos choque de intereses que surgen entre un patrón o grupo de patrones y un sindicato o una coalición de trabajadores cuando esta de por medio intereses gremiales o profesionales y vinculados con la interpretación, modificación, cumplimiento y extinción de una norma jurídica.

Obrero-patronal-colectivo-económico, choque de intereses que surge entre patrón o grupo de patrones y un sindicato o coalición de trabajadores, en donde existen intereses gremiales y motivado por fenómenos económicos o creación de nuevas condiciones de trabajo.

CAPITULO TERCERO.

PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 533 Y 692 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, EN BASE A LA REPRESENTACION DE LAS
PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1. LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL,
EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Dentro del procedimiento laboral en México podemos notar que las partes que intervienen en dicho procedimiento como lo son actora y demandada pueden asistir por si o por medio de apoderado, requiriendo para ellos determinados requisitos, que la misma Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 692 que reza:

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a Juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

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

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

IV.- Los representantes de los sindicatos

acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.(50)

Por lo que si analizamos el artículo anterior y en especial la fracción I, está destinada en la mayoría de los casos a la parte trabajadora, quien podrá intervenir en el procedimiento laboral de manera personal o bien por conducto de un apoderado en términos de una carta poder que se deberá exhibir ante la Junta respectiva, omitiéndose en dicha fracción el carácter que deberá tener el apoderado de dicha persona a quien va a representar, es decir que dicho artículo atiende al principio de: LO QUE NO ESTA PROHIBIDO ESTA PERMITIDO, en relación a la forma del apoderado, ya que al no establecer una característica en especial de este apoderado se permite que dicho apoderado se una persona cualquiera, es decir sin ningún requisito o característica en lo especial, claro que dicha persona debe ser capaz jurídicamente para actuar como apoderado.

En estas circunstancias una ama de casa, un barrendero, un chofer, un arquitecto, un ingeniero, siendo capaz jurídicamente hablando, puede ser apoderado de un trabajador en este caso, personas que no tienen conocimiento de causa probablemente de lo que es el Derecho y menos aun del Derecho Laboral, pudiendo ser quizá personas que memorizan ante

(50) Ley Federal del Trabajo en vigor

las Juntas y tratan de obtener ingresos económicos y un reconocimiento como Licenciados laboralistas.

Así vemos que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, establece ciertos lineamientos a cerca de las características que debe de tener las personas que integran dicha dependencia que tiene como funciones la de asesorar a los trabajadores o sindicatos ante cualquier autoridad, siendo dichos requisitos el de ser Licenciados en Derecho el Procurador General de dicha Dependencia, pero sus miembros no son todos Licenciados en Derecho, ya que según el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 533. Los Procuradores auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en Derecho, por lo menos. (51)

Si esta dependencia se encarga de vigilar los derechos de los trabajadores a través de los distintos miembros que la componen, siendo estos por lo menos estudiantes en derecho, esto es totalmente contrario a lo que establece el artículo 692 de la Ley de Trabajo ya que para poder asesorar o representar al trabajador la dependencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo establece que deberán de tener dichos asesores un conocimiento de causa, es decir personas que se

(51) Idem

encuentran cursando la carrera de Licenciado en Derecho, que por otra parte se puede tratar de personas que probablemente no tengan una experiencia adecuada para poder asesorar de manera íntegra a un trabajador o aun sindicato que le solicite su asesoramiento, siendo paradójica la situación que se establece en los artículos antes mencionados ya que por un lado se establecen ciertos requisitos para poder asesorar o aun trabajador o un sindicato por conducto de una Procuraduría de la Defensa del Trabajo y por otra parte en un procedimiento laboral, donde se debe tener una preparación adecuada para someterse a tal procedimiento dichos requisitos que se deberían de establecer a las personas que deban ser apoderados son totalmente omisos, ya que lo correcto a consideración del suscrito sería establecer en el artículo 692 de la Ley del Trabajo que los apoderados ya sea del patrón o del trabajador, deben de tener una licenciatura en derecho, toda vez que el procedimiento laboral tratándose de un conflicto como es el tema que se maneja en el presente, debe ser llevado por el patrocinio de un Licenciado en Derecho, ya que esta persona representa un conocimiento de causa a cerca del trabajo que se va a realizar y probablemente puede asesorar de una manera mas íntegra a un trabajador o un sindicato, ya que este Licenciado en Derecho, en caso de que no lleve adecuadamente un procedimiento por negligencia o cualquier factor, puede ser a consideración del suscrito que incurra en determinada responsabilidad, ya que de llevarse a cabo esta situación, se obtendría un procedimiento, con mayor

cuidado por las partes que intervienen, tratándose del patrocinio de un licenciado en derecho como apoderado.

La situación del Licenciado en Derecho como apoderado de las partes no solo debería de ser en el artículo 692, sino también en el artículo 533 de la misma Ley Federal del Trabajo, en virtud de que las personas que establece dicho artículo solo exigen determinados estudios, siendo que la representación de un trabajador o un sindicato ante un problema jurídico requiere de servicios profesionales, pues no puede ser creíble que se deje en manos de personas que pudiesen tener poca experiencia y que por falta de esa falta de experiencia o práctica se brinde un mal asesoramiento o una mala defensa de los derechos del trabajador, por lo que el suscrito considera, que dicha Dependencia de la Procuraduría de Defensa del Trabajador, debería establecer como requisitos en el artículo en comento que se tenga la licenciatura en derecho, para que en caso de un mal procedimiento llevado a cabo por un licenciado en derecho, en donde se demuestre su negligencia, u otros factores se pueda tener una cierta especie de responsabilidad o con ellos, se trataría de garantizar al trabajador o un sindicato que la lucha de sus derechos, no van a ser llevados por una persona que no tenga la mínima idea de lo que es sus manos recae, que son los Derechos del hombre, ganados minuto a minuto de trabajo, y que no son derechos que se hayan obtenido a través de la redacción de la Ley de Trabajo, sino que se han ganado por muchos años de esfuerzo, lucha y vidas y que su representación a cargo de

un Licenciado en Derecho vendría a ser una reivindicación de sus derechos, años atrás ya conquistados.

Pero si nos preguntamos, no sería desproporcionada esta situación de la representación de un Licenciado en Derecho en los conflictos de trabajo, a favor del trabajador sin tomar en cuenta que esta representación se debería aplicar a la parte patronal.

La respuesta que da el autor a tal situación es que en teoría, podría existir esta desproporcionalidad, pero si analizamos realmente la representación del patrón ante las juntas vemos que casi en su totalidad, sino lo es en su integridad, el patrón es representado por lo menos por un Licenciado en Derecho, titulado, ya que el patrón por regla general siempre va a estar en mejores condiciones económicas para que lo represente un Licenciado en Derecho.

Pero los sindicatos y su representación en los conflictos laborales los sindicatos cuentan con un departamento jurídico, el cual está a cargo de un Licenciado en Derecho, debido a que los intereses de los sindicalizados, deben ser hechos valer por una persona competente.

A tal conclusión ha llegado el autor del presente por que la misma realidad y experiencia me lo ha enseñado.

2. - COMPETENCIA

Debe de indicarse que la competencia es la facultad que se tiene para conocer de un asunto dentro de una jurisdicción, ya sea que la facultad que se tiene sea en base al territorio, cuantía, materia etc.

El artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Sera competencia de las juntas de Conciliación y de Conciliación y arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las juntas federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Federales de Conciliación y Arbitraje, conoceran de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

Por otra parte el artículo 699 de la misma Ley establece que en caso de ejercitarse en una demanda acciones relacionadas con capacitación, adiestramiento o de seguridad o de higiene, será competencia de estas materias a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el supuesto de que la Junta Local admitiese una demanda de las materias antes citadas esta junta tendrá la obligación de remitir dicha demanda junto con sus anexos y copias respectivas a la junta Federal para que se avoque al conocimiento de dicho



asunto.

El artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo establece la competencia en razón de territorio:

I. Tratándose de las Juntas de Conciliación, será competente la de prestación de servicios.

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a).- La junta del lugar o prestación de servicios, si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.

b).- La junta del lugar de la celebración del contrato.

c).- La junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de Jurisdicción Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos colectivos de Jurisdicción local, la del local en que este ubicada en la empresa o establecimiento.

IV.- Cuando se trate de cancelación de un registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo.

V.- Los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la junta del domicilio del demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

El artículo 701 de la Ley Federal del trabajo establece que la junta que se declare incompetente debe de hacerlo antes de desahogarse las pruebas, remitiéndose de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que se estime competente y se este se declare incompetente, el mismo remitirá de manera

inmediata a la autoridad que deba decidir sobre la competencia, en términos del artículo 705.

Por otra parte el artículo 703 de la misma Ley, indica que las cuestiones de competencia en materia de trabajo, solo podrán promoverse por declinatoria debiéndose de presentar en la etapa de demanda y excepciones.

El artículo 705 de la citada Ley establece de que manera se decidirán las competencias:

I.- Por el pleno de las juntas locales de Conciliación y arbitraje, cuando se trate de :

- a).- Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa,
- b).- Diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II.- 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 si reciprocamente.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se cite entre:

- a).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje.
- b).- Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c).- Juntas de Conciliación y Arbitraje de Diversas Entidades Federativas.
- d).- Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

- 82 -

El artículo 706 expresa que todo lo actuado ante una Junta incompetente sera nula, salvo el acto de admisión de la demanda.

3.- CONTRATO INDIVIDUAL

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Este mismo artículo define al contrato individual de trabajo, estableciendo que cualquiera que sea su firma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El artículo 21 del mismo ordenamiento establece a su vez la existencia de un contrato que se presume así como la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Pero este contrato de trabajo no está sujeto a la voluntad de cualquiera de las partes ya que se encuentra contempladas determinadas disposiciones que no pueden ser violadas o ser omisas, y muestra de ello, es lo que establecen los artículos 27, 31, 32 y 33 del citado ordenamiento:

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deben prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y tener una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. (52)

(52) Idem

CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES

Dentro del procedimiento laboral en los conflictos individuales de trabajo; se tramita como dice el Doctor Arriaga Flores en su obra antes citada "la concentración en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y defensas, ofrecimiento y admisión de pruebas, con esto se trata de que el proceso sea mas ágil".(53)

El procedimiento inicia con la presentación de la demanda por escrito del trabajador en donde debe plasmar su petición que se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir una obligación correctiva, segun el maestro Arriaga Flores, quien al mismo tiempo señala como requisitos de dicha demanda las siguientes:

- A) Designación de la magistratura ante quien se presenta.
- B) Nombre y domicilio del actor o actores.
- C) Fijar la causa o titulo de la acción, señalamiento cuidadoso y por separado de los hechos que originan dicha demada.
- D) Precisar puntos petitorios.
- E) Súplica de que el o los demandados sean condenados a entregar la cantidad que se reclama o a realizar o abstenerse de actos determinados.

(53) Op. Cit. Arriaga Arturo Flores pag. 27

F) Fecha y firma.

En caso de despido:

A) Los antes señalados.

B) Lugar de trabajo, categoría, características particulares de hacerlas, tipo de trabajo que se desempeña, número de días, meses y años que prestó el servicio.

C) Fecha y forma en que se produjo el despido, y los hechos alegados por la demandada.

D) Si la empresa ocupa menos de 25 trabajadores.

E) Si es o fué el trabajador delegado de personal o miembro del comité de la empresa.

Respecto a lo antes indicado y señalando por el maestro Arriaga a consideración del que suscribe no es indispensable señalar lo indicado en el inciso "D" ya que durante el procedimiento puede manifestarse tal circunstancia y a petición de a quien sus derechos convenga.

En accidentes de trabajo o invalidez permanente.

A) Trabajo habitual.

B) Fecha de accidente.

C) Salario y base de cotización.

D) Fecha de alta e incapacidad.

E) Los beneficiados.

Enfermedades Profesionales:

A) Salario y base de la cotización.

B) Grado de enfermedad.

C) Indemnización solicitada.

Una vez recibida la demanda en oficialia de partes y turnada la Junta competente, se dictará en caso de no tener ninguna omisión y tener los requisitos antes señalados a consideración de la Junta se dictará auto donde se señalará día y hora de la celebración de audiencia de conciliación, demada y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

La notificación a las partes se deberá hacer, cuando menos 10 días antes de la celebración de la audiencia, entregándose copias de traslado al demandado, y con apercibimiento de que de no comparecer se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas.

En caso de falta de notificación a cualquiera de las partes ya sea total o no dentro del término de 10 días antes de la celebración de la audiencia respectiva, hace que la junta señale nuevo día y hora para que se lleve a cabo la audiencia antes indicada.

ETAPA DE CONCILIACION

Dentro de esta etapa se piden a las partes que comparezcan de manera personal y sin apoderado o abogado alguno.

De esto habla Arriaga Flores quien al respecto comenta "si embargo se hará alguna observación como son: Comparecencia de la persona, como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, solo superado por su fobia en contra de los abogados".(54)

Como es de notarse la Ley establece la presencia personal de las partes ante la Junta sin abogado, patronos, asesores o de más.

La situación de la comparecencia personal ante la Junta de Conciliación ha sido ampliamente discutida y sólo se expresa al respecto: que si una persona es el apoderado de un trabajador lo va hacer durante toda la tramitación del procedimiento laboral y de ninguna manera debe permitir el legislador al plasmar en la Ley Federal del Trabajo que en una etapa del procedimiento laboral se ausente su apoderado; siendo contrario a lo que representa o engloba la figura del apoderado, así como el derecho mismo por lo antes manifestado.

Llegada la Junta de Conciliación y habiendo un arreglo ante las partes, termina el procedimiento laboral y con ello

(54) Ibidem pag. 28.

se eleva a cosa Juzgada y como un asunto totalmente concluido. Pero en caso contrario de no haber arreglo conciliatorio, el procedimiento sigue, con la siguiente etapa.

4.- ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y DEFENSAS

En esta etapa el actor puede reproducir su escrito inicial de demanda, así como ejercitar acciones nuevas o distintas a la que inicialmente presento, por lo que acto seguido el demandado presenta su contestación de demanda con las excepciones y defensas que a su derecho representa, refiriendose a contestar todas y cada uno de los hechos que comprende la demanda, negando, afirmando y manifestando los que ignore por no ser hechos propios.

Una vez producida la contestación de demanda, el proceso laboral concede el derecho de réplica y de contrarréplica, consistente en que a la primera, es decir la actora, se le concede la palabra para que manifieste lo que a su derecho convenga en relación a la contestación de la demanda y manifestaciones a su favor, y la segunda consiste en el derecho de uso de la palabra a la demandada para que manifieste lo que a su derecho corresponda, despues de hecha la replica por

conducto de la actora.

En caso de que el actor no comparezca a la audiencia de demanda, excepciones y defensas se tendrá por reproducida la demanda inicial y si en caso de que el demandado no compareciere se hará efectivo el apercibimiento hecho antes citado.

Pero durante esta etapa puede existir una reconvencción a cargo del demandado de lo cual cometa el catedrático Arriaga Flores, lo siguiente: "Si el demandado reconviene al actor esta procederá a contestar de inmediato o bien, a solicitud del mismo, la junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días a efecto de que se dé la contestación a la reconvencción. El problema se presenta cuando el actor no está presente, y consecuentemente no puede pedir la diferición de la audiencia." (55)

Aplicando en sus términos la regla legal, se debería tener por contestada la reconvencción en el sentido afirmativa, salvo prueba en contrario.

En general, las juntas, excediéndose de sus facultades legales pero con buen criterio, ordenan la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente para darle oportunidad en otra fecha de dar contestación a la reconvencción.

(55) IBIDEM pag 28 y 29.

5 .- OFRECIMIENTO, DESAHOGO DE PRUEBAS Y ALEGATOS

En esta etapa se ofrecen primeramente pruebas por ambas partes:

Las pruebas que pueden ofrecerse son las siguientes:

1.- LA CONFESIONAL, de esta prueba el profesor Arriaga Flores, manifiesta "que el sentido de esta prueba, se encuentra en el reconocimiento de las mismas partes de que no les asiste la razon o de que ésta se encuentra en las pretensiones de su contrario."(56)

Para el desahogo de ésta probanza se pedirá a la Junta la citación de la presencia a la contraria, para que sea examinada a las preguntas que se formulen previamente calificadas de legales (Posiciones), que se formule al promovente.

2.- LA TESTIMONIAL.- Es aquella que proporcionan las personas que toman conocimiento de un hecho a través de los sentidos o de cualquiera otra forma citada, pero que al ocurrir éste se encontraban presentes.

3.- LA PERICIAL.- Esta probanza es a cargo de una persona con conocimientos especiales en una determinada ciencia, arte u oficio, quienes a través de su conocimiento pueden ayuda a la Junta para llegar a la verdad de los hechos contravertidos.

(56) Ibidem pag. 31

4.- DOCUMENTAL PUBLICA.- Según su definición, son aquéllos documentos expedidos por funcionarios en ejercicio de sus funciones y con el carácter de fe pública.

5.- DOCUMENTAL PRIVADA.- Esta a diferencia de la documental pública, es aquella que son expedidas o provenientes de funcionarios con fe pública, pues provienen de las partes.

6.- INSPECCION JUDICIAL.- consiste en aquéllos hechos que pueden ser posibles apreciar por la simple vista o por otros sentidos, y es entonces cuando se pide a la junta para que se nombre un comisionario o funcionario de la junta para el efecto de que éste se traslade al lugar donde se guardan las listas de los documentos respectivos para cerciorarse de un hecho.

7.- PRESUNCIONAL.- Mediante esta prueba se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho respecto a esta prueba el profesor Arriaga Flores manifiesta "... En ocasiones llega a formar tal convicción en el ánimo del Juez, que es muy conveniente recapacitar, en cada caso concreto, cuales pueden ser los medios que sean idóneos para llegar a la demostración perseguida." (57)

(57) Ibidem Pag. 31

8.- INSTRUMENTAL.- Esta se forma por el conjunto de actuaciones que se encuentra en el expediente.

9.- FOTOGRAFIA Y TODOS AQUELLOS MEDIOS DE PRUEBA DESCUBIERTOS POR LA CIENCIA.

Arriaga Flores dice al respecto: "la prueba tiende a conseguir el conocimiento psicológico del magistrado de forma que su decisión se incline en el sentido que con los medios probatorios se pretenda."(58)

ADMISION Y DESAHOGO DE PRUEBAS Y ALEGATOS

Una vez ofrecidas las pruebas por ambas partes, la junta de inmediato resolverá sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas, debiendose aclarar que después de cerrada la etapa que nos ocupa se aceptarán nuevas pruebas en caso de tratarse de hechos supervenientes.

La pretensión de la Ley Federal del Trabajo es que las pruebas se desahoguen a la brevedad posible, pero en ocasiones se señalan fechas para el desahogo de ciertas pruebas previamente admitidas.

(58) Idem

Para el debido desahogo de las pruebas previamente admitidas se lleva a cabo en el orden comprendido por el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, que es el siguiente:

Se desahogan en primer lugar las del actor y posteriormente las del demandado.

Otras de las situaciones dentro de esta etapa, es en el sentido de la prontitud del procedimiento, es el caso de la falta de desahogo de pruebas como copias o documentos previamente calificadas, en donde en esta audiencia no se suspenderá.

Una vez concluida esta etapa de desahogo de pruebas, se pasa a la etapa de conclusiones que consiste en los distintos argumentos y razonamientos jurídicos que formulan cada parte sustentando en ellos que sus pretensiones o excepciones y defensas según sea el caso son conformes a derecho y por tanto el laudo debe ser emitido conforme a sus intereses.

6 . - LAUDO Y SU EJECUCION

Una vez entregadas las copias del proyecto de los representantes, se citará a una junta de discusión y votación, dándose lectura al dictamen, poniendo en seguida a discusión el negocio por conducto del presidente de la Junta procediéndose a continuación a la votación, dictándose el fallo correspondiente.

EJECUCION

El juicio laboral al concluirse y al haberse obtenido un laudo en el que se declara sobre la legitimidad o ilegitimidad de la pretensión de alguna de las partes, y al dictarse un laudo de manera definitiva y si tiene la obligación por conducto de la junta de ejecutarlo y dicha ejecución puede ser solicitada por las partes.

La Ley Federal del trabajo señala el término de tiempo para que se ejecute el laudo de manera voluntaria, siendo éste de setenta y dos horas, y en caso de no hacerse dentro de éste tiempo, a petición de parte, se dictará auto de requerimiento y embargo. En dicha diligencia se requerirá de pago a la parte que se ejecute y no haciéndolo en el momento se embargarán bienes suficientes para garantizar el pago del adeudo, exceptuándose

de dicho embargo los bienes señalados en el artículo 952 como bienes del patrimonio de la familia, los de uso indispensable, maquinaria, los derechos de usufructo, de uso y de habitación, etc.

Una vez concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate respectivo, una vez llevado el procedimiento respectivo para tal fin, como es el avaluo y las fechas de remate con sus posturas legales y dicho remate no podrá llevarse a cabo a no ser de que el demandado pague de inmediato los gastos relativos a la ejecución, así como las cantidades fijadas en el laudo.

CAPITULO CUARTO.

ANTECEDENTES EN DIVERSAS LEGISLACIONES DE LA NECESIDAD DE TENER
EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO, EN LOS CONFLICTOS
INDIVIDUALES DE TRABAJO, COMO FIN PROTECTOR A FAVOR
DEL OBRERO

1.- LEGISLACIONES EN AMERICA LATINA

1.1. ARGENTINA

Dentro de la legislación de la República Argentina, de acuerdo a los distintos tipos de conflictos laborales como son los de Derecho o individuales y los de intereses colectivos, se estructura un sistema de organismos competentes para intervenir en su solución.

En virtud de tal diferencia, el régimen vigente asigna al poder Judicial, la facultad de resolver las contiendas de Derecho o individuales y al administrativo la potestad para intervenir en la solución de las controversias de intereses colectivos.

Siendo los conflictos individuales, el tema a tratar, es por lo que se tiene que avocar, entendiéndose que quien da vigencia o restablecer un derecho de naturaleza laboral corresponde al poder judicial en el país que se comenta.

De acuerdo al sistema de organización para la solución

de conflictos de trabajo, ya sea por razón de cuantía, territorio y demás; estos sistemas pueden ser de tres tipos:

a).- Tribunales de trabajo a cargo de Jueces de derecho, en base a una estructura judicial en dos instancias, a cargo de un Juez de primera instancia y la apelación a cargo de una organización colegiada, también como Jueces.

b).- Tribunales Colegiados de Unica Instancia, a cargo de Jueces de derecho.

c).- Tribunales que instituyen un procedimiento de Conciliación ante Jueces de derecho, y con competencia para resolver las excepciones, y fracasada la primera función y resuelta la segunda, actúa como Tribunal Colegiado de Unica Instancia para decidir las controversias.

Mariano S. Tissenbaum en su obra del Derecho del Trabajo en Argentina, manifiesta lo siguiente : "Es oportuno expresar que en la Constitución de los tribunales citados no intervienen representantes profesionales, pues sólo actúa como poder decisorio los jueces de carrera, para lo que se requiere poseer título de abogado." (59)

Desde el año de 1972, la Ley número 18.345 dispuso que la conciliación obrera debería cumplirse como trámite del juicio, como primera actuación, si hay acuerdo entre las partes, se homologa por resolución judicial el que adquiere por tal virtud autoridad de cosa juzgada.

(59) Op. Cit. Ramirez Tissenbaum Mariano, pag. 76 - 77

No habiendo conciliación y si no se acepta el arbitraje, como procedimiento propuesto por el tribunal como facultativo, se seguirá el procedimiento en la instancia judicial consiguiente, hasta cumplidos los trámites respectivos, especialmente la prueba, se fija una audiencia para informes por los letrados el mérito de la causa y con posterioridad se dicta sentencia.

El procedimiento en los Juicios laborales, en los régimen procesales mencionados, se inicia por escrito al interponerse la demanda; y luego predomina en la secuela del mismo la oralidad hasta el momento en que se dicte la sentencia de primera instancia.

En segunda instancia, mediando el recurso de apelación, el procedimiento se concreta por escrito en la expresión de agravios o de queja contra la sentencia por quien ha apelado la misma.

Mariano R. Tissembaum, dice que en la legislación laboral Argentina, "se faculta a dirigir de oficio el procedimiento judicial, pudiendo dictar sentencia 'ultra petita' es decir, fijar en la misma una suma mayor a la reclamada, de conformidad con las disposiciones legales vigentes que se consideran de orden público." (60)

(60) Idem

El citado autor, manifiesta que dentro de la legislación que se comenta, en caso de no existir una disposición expresa en el procedimiento laboral, se aplicará supletoriamente las disposiciones del derecho procesal común, siempre que o impliquen alteración de los fines propios del derecho procesal del trabajo y del derecho del trabajo.

En cuanto a la figura del Licenciado en derecho como representante de la clase trabajadora, en la legislación en comento, vemos que no es un requisito indispensable ser profesionista en Derecho para ser representante de un trabajador, ya que como expresa el profesor Cabanellas en su obra ya citada, "puede estar representado el trabajador por un procurador o cualquier otro representante y aún que existe la figura del pago de costas al actor que se comenta manifiesta que este pago será a quien sea condenado al perder el litigio en caso de estimarlo el Juez del conocimiento oportuno y que dicho pago será aplicado a favor de la parte vencedora por ende; por lo que si el trabajador se encuentra representado por un procurador, el pago de costas será al gobierno quien lo utilizará para honorarios de funcionarios y mantenimiento de las diversas dependencias." (61)

(61) Apud Ramírez Tissenbaum Mariano, pag. 78.

1.2 .- BOLIVIA

Los conflictos individuales son, por lo general de naturaleza análoga a los de cualquier otro derecho entre particulares sobre asuntos de derecho común. Son controversias que se derivan del contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones, o que se originan en alguna violación de una norma legal o convencional colectiva preestablecida y cuyo cumplimiento o rescisión se persigue con las consiguientes indemnizaciones de daños e intereses. Estos casos son resueltos por el juez de derecho, en juicio contradictorio y a base de pruebas aportadas, por las partes, conforme a un procedimiento ágil y poco o nada oneroso. Pero éstas características se denominan también conflictos de Derecho y su conocimiento incumbe a los jueces de trabajo.

En dichos conflictos pueden intervenir no sólo un litigante por cada parte, pudiendo haber pluralidad en virtud del fenómeno procesal de las acumulaciones, y aún de pactos, cuando un empresario ha dado trabajo en común a un grupo de trabajadores, cuando se percatare que el jefe de este grupo sea considerado representante de todos los que constituyeren, o cuando un empresario celebra un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.

Dentro de esa legislación laboral, los juzgados de trabajo son competentes para conocer en primera instancia de asuntos

contenciosos referentes a la aplicación de las leyes sociales y ejecuciones de los contratos de trabajo, con recursos de apelación ante la Corte Nacional del Trabajo y de la nulidad o casación ante la Corte Suprema para el caso, cuenta con una sala especial.

El procedimiento se observa en la tramitación de los juicios laborales, de manera escrita, en términos breves de la citación con la demandada, contestación, pruebas y sentencia, pronunciada dentro de un plazo de quince días después de cerrado el término probatorio.

Dentro de la legislación laboral Boliviana se establece en sus artículos 108, 109 y 110 que las partes pueden asesorarse de abogados y peritos, y presentar todas las pruebas permitidas por la ley.

Dentro del procedimiento, no existe la tentativa de conciliación previa entre las partes, antes de ingresar a la fase judicial del litigio.

Los jueces de trabajo carecen de facultades que franquee el sistema de oralidad en el derecho procesal moderno y que consisten, substancialmente, en atenerse a los principios de mediación y concentración, intervención activa del Juez de la averiguación de la verdad, fallas por equidad a través de una apreciación lógica y libre de todas las circunstancias de hecho y de derecho concurrentes en la controversia.

Existen en la legislación laboral, una disposición en la que autoriza a no circunscribir su actuación estrictamente a

- 103 -

los extremos de la demanda, de tal suerte que si en ella se ha omitido mencionar algún derecho o beneficio social en favor del trabajador, la sentencia suple esta omisión, comprendiendo en ella que se hubiese omitido.

1.3 .- BRASIL

Dentro de las peculiaridades más significativas que establece esta legislación sudamericana, que existe una disposición jurídica que establece que el Juez de trabajo goza de un particular arbitrio, para poder ordenar la realización de cualquier diligencia en el momento que lo crea oportuna para el enriquecimiento de la verdad siendo contrario al principio dispositivo en el cual se lleva a cabo en el procedimiento laboral a iniciativa de parte.

La demanda podrá ser propuesta por escrito o verbalmente, por medio del trabajador personalmente o por medio de las procuradurías regionales de justicia del trabajo.

Las audiencias son públicas, pudiendo ser llevadas a cabo entre las ocho antes meridiano a las dieciocho horas después meridiano, no pueden ser las mismas mayores de cinco horas de duración, salvo casos urgentes.

Una vez notificada la parte demandada de las prestaciones que se le solicitan, se dan veinte minutos para su defensa, pasando a una etapa de conciliación y en caso de no llegar a dicha conciliación se continúa la instrucción, pudiendo el Juez interrogar a las partes separadamente y señalar fecha de desahogo de pruebas como testimonial, quienes podrán ser requeridos de sus presentantes, representantes o abogados y con ello desahogar todas la pruebas pendientes.

- 105 -

Una vez agotada la etapa de Instrucción, las partes podrán aducir sus razones finales durante diez minutos, procediendo a dictar por el Juez la decisión correspondiente.

1.5 MEXICO

La legislación mexicana ha sido a través de la historia, totalmente cambiante y esto ha sido a consecuencia de la cambiante situación que se vive en una determinada época, viene a hacer la base para la estructura de una legislación mundial, y esto es así, por que la misma historia lo ha demostrado.

Pero toda regla tiene su excepción, así vemos que aun antes de los albores de la revolución mexicana, ya la historia hablaba a cerca de los derechos de los trabajadores, a mayor precisión fue con Maximiliano de Habsburgo en 1865, cuando se hablo a cerca de las 'garantias individuales' a favor de los trabajadores.

En esta reglamentación se habla a cerca de la protección de los campesinos en cuanto a la inhumana jornada laboral que tenían, así como la justa retribución de salario por sus servicios, siendo esto como se menciona con anterioridad una excepción en la historia, dado que en México no se vivían tales circunstancias en donde se tomaran decisiones a favor de los campesinos tratandose de clase laboral

Lo anterior da muestra de la preocupación que tenía en ese entonces Maximiliano de Habsburgo, como persona ajena a

nuestro país, de la mala situación en que vivían los campesinos de esa época, y es de inquietar que sea un extranjero quien tratara de mejorar esas circunstancias, siendo esto la muestra palpable de que de verdad la situación era inhumana.

Pero a través de la misma historia la legislación laboral ha sido cambiante y con ello, los derechos laborales, los cuales se debe suponer que deben ir en ascenso de acuerdo a la conquista de los derechos obtenidos durante el paso del tiempo.

Pero esa gama de derechos obtenidos a través de la historia, no han sido debidamente integrados a la legislación laboral, pues el caso que se ha omitido, un punto muy importante, como lo es la digna representación en un procedimiento laboral y a mayor abundamiento en los conflictos individuales de trabajo pues esta representación, debería ser codificada en el sentido de señalar que dicho representante sería un licenciado en derecho y de lo cual no existe señalamiento alguno al respecto, por lo que sería trascendental que se señalara tal aspecto en la legislación laboral actual.

1.6 .- PANAMA

Dentro de esta legislación laboral encontramos que tiene un carácter imperativo, es decir que contiene normas de orden público, de aplicación inmediata y las garantías procesales son irrenunciables por los trabajadores.

Es un eminente proceso oral, sin formalismo como si fuese la presentación de un incidente.

En esta legislación existe la figura de la nulidad que se decreta cuando sea absolutamente indispensable para evitar indefensión o afectación de derechos de terceros y no se prospera si es posible reponer el trámite o subsanar la actuación.

En caso de que la demanda contenga pretensiones o peticiones contradictorias, se tiene como principal la primera, y como subsidiarias las demás.

A diferencia de otras legislaciones en este proceso el Juez laboral tiene obligaciones y poderes como son:

Impulsar el proceso

Economía Procesal

Establecer la veracidad de los hechos contradictorios.

Llamamiento de oficio a terceros al proceso, así como la inspección ocular. O la exhibición de documentos que se encuentre en su poder de alguna empresa para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Careos de testigos entre sí, y entre las partes.

En la sentencia se puede condenar plus petitia.

La carga de la prueba corresponde al actor, pero se establece una serie de 'presunciones legales' a favor del trabajador, sobre la relación de trabajo, salario, etc. que en principio viene a constituir una inversión de la carga de la prueba.

Existen como medios de impugnación el de apelación y casación.

Existe una inapelabilidad de las interlocutorias.

Dentro de las causas de nulidad se encuentran:

La distinta jurisdicción

Falta de competencia

Ilegitimidad de la personería

La falta de emplazamiento o notificación

La no celebración de la audiencia cuando lo dispone la Ley.

Durante el proceso este es forma oral, de manera oficiosa, reducción al mínimo de notificaciones a testigos y por telegrama.

El nombramiento de apoderado, prohibiéndose el otorgamiento de nuevo poder.

Imposición de cartas por sólo vencimiento.

En la ejecución de sentencia, existen disposiciones en las cuales se autoriza al Juez para que este llame al deudor

en caso de incumplir con lo adeudado dentro del término concedido para tal efecto, lo interroga el mismo para saber sobre sus bienes que tenga para que se pongan a disposición del juzgado y con ellos se pague al acreedor, apercibiendo al deudor que manifieste con verdad ya que la enajenación de los bienes embargados dará pauta a dar vista del ministerio público, para ejercitar la acción penal correspondiente así como en el caso de falsedad.

Otro de los aspectos peculiares de esta legislación es la situación de que no existe excepciones dilatorias como la competencia, de la ilegitimidad de la personería, ya que son tratados como defectos presupuestos procesales, con mecanismos tendientes a subsanar los vicios.

A los trabajadores no se le condena en costas.

De los aspectos mas importantes en esta legislación se encuentran:

La ausencia en el ordenamiento laboral del Licenciado en Derecho como representante de cualquiera de las partes.

La relación de trabajo termina por despido, salvo prueba en contrario.

El despido se entiende injustificado, salvo prueba en contrario.

1.6. PERU.

Dentro de esa legislación debe destacarse que claramente especifica que las partes podrán ser asesoradas por abogados y otros profesionales con título académico.

Se debe aclarar que debido a la similitud del procedimiento en los conflictos laborales de trabajo, no se hace mención especial en esa legislación, ya que el mismo procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competente, siendo representado el obrero por conducto de un abogado como se mencionó anteriormente o por un profesional con título académico, siendo ésta la distinción mas notable.

Una vez agotado el procedimiento ante la Junta de Conciliación se tiene el derecho de interponer el recurso de apelación en contra de la resolución dictada en primera instancia, siendo esta otra diferencia con el procedimiento laboral en nuestro país, otorgándose para tal efecto el término de tres días para la interposición del citado recurso, debiéndose expresar en el mismo los agravios que a su consideración se hayan cometido con la resolución impugnada.

Otra de las diferencias que se encuentran en esa legislación

- 112 -

es en el sentido de que la autoridad que conoce en segunda instancia del asunto en comento, sera la última autoridad que conozca de tal asunto, en virtud de que la resolución que emita tal autoridad no podrá ser impugnada por medio alguno.

Siendo los anteriores, los mas destacados aspectos de la legislación peruana.

1.7 .- URUGUAY

Dentro de esta legislación en materia de conflictos individuales de trabajo a partir de 1960, se ordenó en dichos conflictos se entenderían a través del poder judicial de primera instancia.

Dentro del proceso laboral se habla sobre el pago de honorarios al abogado patrocinante del trabajador, quien así vez tiene derecho a servirse del auxilio de defensores de oficio especializados cuyos honorarios pueden cargarse también al patrono demandado, requiriéndose para tal efecto que la conducta procesal sea calificada como habiendo 'dado mérito' a condena en costas.

Debido a la falta de una legislación especializada, se tiene que suplir en algunos aspectos con la aplicación del Código de Procedimientos Civiles previsto desde el año de 1878.

Dentro de esta legislación encontramos como principios la celeridad y gratuidad y un aspecto interesante es la realización de Juicios laborales de autorizar en ciertos contratos al trabajador a seguir la vía ejecutiva, iniciándose con trabajo de embargo sobre bienes del deudor, asegurar los resultados finales de la contienda y además, ejerce una función preventiva o anticipatoria, al propiciar el pago de las sumas reclamadas por comerciantes o industriales que desean preservar su crédito del deterioro que la ejecución de esa clase acarrea,

pero antes de solicitar el trabajador debe completar previamente un trámite administrativo que, especialmente puede ser trabado por su característica misma del trámite y aunado a esto vemos que sólo procede el juicio ejecutivo en diferencias de salarios o licencias no gozadas.

1.8 .- VENEZUELA

Dentro de este encontramos que los conflictos individuales de trabajo son conocidos para resolverlos mediante el procedimiento judicial de ese país en materia de trabajo teniendo como principales características.

a).- Especialidad.- Consistente en la especialidad de disposiciones laborales en el procedimiento laboral y en caso de falta de alguna disposición laboral se aplican las reglas generales del Código Procesal Civil.

b).- Formalidad.- Que comienza con la demanda por escrito de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Ley orgánica de tribunales y procedimientos de trabajo y en caso de ser presentada de forma verbal, el propio Juez ha de reducirla a escrito en forma de acta, que se pondrá como cabeza de proceso.

Sumaridad.- Consistente en una reducción de los términos propios del procedimiento civil y una limitación a oportunidades procesales para oposición de excepciones: tanto de dilatorias como la inadmisibilidad debiendo ser opuestas conjuntamente en el acto de la litis contestación.

c).- Gratuidad.- Las actuaciones de cualquier especie realizadas ante los Juzgados de Instancia y la Corte Suprema están exentas e impuestos de papel sellado e impuestos.

d).- Impulso procesal de oficio.- Manifestándose en particular, el requerimiento o inspector de trabajo mediante

procuradores de trabajo en la reclamación de derechos de menores de edad.

e).- Universidad el procedimiento en materia de trabajo rige incluso en las relaciones originadas con la ocasión de trabajo rural.

2 LEGISLACION EUROPEA

2.1 .-ESPA&A

El proceso laboral en esta legislación se inicia con una demanda por escrito forzosamente.

El proceso se inicia con una conciliación ante el magistrado de trabajo que esta compuesto por el Liceciado en derecho, teniendo como efecto llegar a un acuerdo sin discutir sobre el fondo del asunto.

No verificada la conciliación se ratificará la demanda ante el magistrado de trabajo, o su ampliación del contenido de la demanda.

La contestación de la demanda puede ser afirmado o negando todos los hechos o parte de la demanda, así como las excepciones de que se consideren pertinentes, y si hay reconvencción, pudiendose dar pauta al principio oral, ya que se puede contestar, replicar, etc. de forma oral.

Una vez terminado el periodo de alegaciones se procede abrir el juicio a prueba, señalándose que para tal efecto que se puede alucir al Código Procesal Civil de aplicación supletoria a la legislación procesal laboral.

Las peculiaridades de las distintas pruebas en materia laboral, son las siguientes:

1.- Las posiciones para la prueba de confesión han de oponerse verbalmente sin admisión de pliegos.

2.- No se admiten escritos de preguntas y repreguntas para la prueba testifical.

3.- No existe tacha de testigos.

De lo anterior se colige:

Una vez practicadas o desahogadas las pruebas, se formularán oralmente conclusiones definitiva de manera clara y precisa.

El objeto de la etapa de conclusiones obedece a objetivos como son:

Fija los fundamentos de la prestación y de los de oposiciones a esta.

Análisis de las pruebas ofrecidas de la veracidad de las manifestaciones de los testigos.

Determinar clara y precisa la cantidad solicitada como prestación.

Sentencia.- Dictada a lo igual que un proceso ordinario civil, de forma escrita.

Después de dictada la sentencia, puede interponerse el recurso de suplicación como segunda instancia sin que las sentencias dictadas en las mismas decisiones sean susceptibles de recursos ulteriores.

Otro de los recursos que se mencionan en esta legislación laboral española es el de casación, que viene a equivaler al amparo en México.

Sentencias de la magistratura en trabajo en causas de despido, extinción del contrato por causas objetivas de trabajo.

Cuando contenga violación indebida de las leyes o doctrinas legales aplicables, dentro de los aspectos del procedimiento encontramos lo siguiente:

Preparación: Una vez notificada la sentencia, se debe preparar por el término de 10 días.

Emplazamiento: Se emplaza a las partes a continuar el recurso.

Formalización: Ha de hacerse por el abogado nombrado por el recurrente o de oficio.

Instrucción: Procedencia o improcedencia de recurso.

Vista: Como fecha de alegatos.

Sentencia.

En cuanto a la figura del abogado como representante de éste es opcional, toda vez que la legislación laboral de éste país establece que el trabajador puede ser representado también por un procurador o apoderado.

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

PRIMERA.- El derecho laboral a lo largo de la historia, ha tenido como gran constante la explotación del hombre por el hombre.

SEGUNDA.- Durante el mismo paso de la historia vemos, que el derecho laboral siempre ha sido propuesto por la ideología de la clase dominante en un lugar y época.

TERCERA. Los distintos derechos a favor del obrero siempre se han arrancado a la clase dominante a través de lucha y esfuerzo de parte del obrero.

CUARTA.- El hombre y el trabajo siempre han coexistido y evolucionado, pero paradójicamente, esta evolución no es equitativa, pues entre mayor avance existe en el trabajo (tecnológicamente) menos derechos se tienen a favor del trabajador, quien tiene que luchar ante esto para poder obtener parte de los tantos derechos que el mismo hombre se debe a lo largo de la historia.

QUINTA.- En México durante la época de Maximiliano de Habsburgo, se trató de consignar a favor del campesino verdaderos derechos a favor, como lo es la fijación del

salario, jornada de trabajo, día de descanso, etc. Siendo esta reglamentación la primera a nivel mundial con perspectivas de mejoras laborales o derechos a favor del obrero.

SEXTA.- En nuestra actual legislación no se encuentra debidamente reglamentada la situación de la representación del obrero en los conflictos de trabajo a cargo de un licenciado en derecho.

SEPTIMA.- La representación de un Licenciado en Derecho como representante obrero debería ser tomado en cuenta en nuestra legislación, comparando otras legislaciones extranjeras en tal materia, como el mismo hecho de condenar al patrón en determinados casos cuando la demanda exigida por el obrero sea correcta y justa y al mismo tiempo, la causa u origen del conflicto sea a consecuencia u originada por causas imputables al patrón, otorgándose dicho pago como costas a favor del trabajador, para que de esta forma obtenga de manera íntegra el trabajador sus derechos que tanto tiempo y lucha le han costado.

OCTAVA.- Es necesario reformar los artículos 692 y 533 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la representación del obrero en los conflictos de trabajo, siendo esta representación y asesoramiento a cargo de un licenciado en

derecho, no como un requisito, sino siendo este tomado como un derecho a favor del obrero, en virtud de los tantos que se le deben al obrero como hombre a lo largo de la historia.

BIBLIOGRAFIA

Alonso Garcia Manuel
CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Ariel
Barcelona España, 1984
678 páginas

Briseño Ruiz Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Editorial Harla
México D.F. 1990
627 páginas

Davalos José
DERECHO DEL TRABAJO I
Editorial Porrúa S.A.
México, D.F. 1986
446 páginas

Davalos José
DERECHO DEL TRABAJO II
Editorial Porrúa S.A.
México, D.F. 1987
386 páginas

De Pina Rafael
CURSO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Ediciones Botas
2da. Edición
México D.F. 1978
389 páginas

El Colegio de México y University of Arizona
Press
EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN LA HISTORIA
DE MEXICO
Editorial Delna.
México, D.F. 1979
954 páginas

Gómez Lara Cipriano
TEORIA GENERAL DEL PROCESO
Editorial Harla
México, D.F., 1991
479 páginas

Katz Friedrich
SITUACION SOCIAL Y ECONOMICA DE LOS AZTECAS
DURANTE LOS SIGLOS XV - XVI
Editorial Porrúa, S.A.
México D.F. 1984
479 páginas

Marx Carl
EL CAPITAL VOLUMEN I TOMO I
Editorial Porrúa S.A.
Mexico D.F. 1977
769 páginas

Muñoz Ramón Roberto
DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa S.A.
México D.F. 1978
318 páginas.

Muñoz Ramón Roberto
DERECHO DEL TRABAJO II
Editorial Porrúa S.A.
México D.F. 1986
376 páginas.

Ramírez Tissenban Mariano y otros.
DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO
Editorial U.N.A.M.
Mexico, D.F., 1974
939 páginas

Somare José Isidro y otros
DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA
Editorial Trillas
Primera reimpresión
México D.F., 1984
927 páginas

Tena Ramírez
FUNDAMENTALES DE MEXICO
Editorial Porrúa S.A.
12ava. Edición
México D.F. 1984

Trueba Urbina, Alberto
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa S.A.
4ta. Edición
México, D.F. 1982
687 páginas

Valencia Barragán Jesús
CRITICA EVANGELICA DEL DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO
Editorial Porrúa S.A.
México, D.F., 1982
261 páginas

Walker Ruiz Francisco y otros
DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO II
Editorial U.N.A.M.
México D.F. 1974
968 páginas.