

279
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"REALIDAD Y PERSPECTIVAS DE LA
JUSTICIA LABORAL EN MEXICO"

TESIS PROFESIONAL
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
FRANCISCO MIGUEL GONZALEZ MARISCAL

ASESOR: DR. HECTOR SANTOS AZUELA

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO.

1997.

**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.

I N D I C E

CAPITULO I

EL CONCEPTO DE JUSTICIA

1.1 Breve introducción al marco conceptual de la Justicia	
1.2 Conceptos	P. 6
1.3 Justicia social	P. 17
1.4 Justicia laboral	P. 22

CAPITULO II

ANALISIS HISTORICO DE LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO

2.1 Movimientos sociales precursores	P. 31
2.2 Marco conceptual del articulo 123 constitucional	P. 38
2.3 La legislación laboral en los estados	P. 43
2.4 Lineamientos esenciales de la Ley de 1931	P. 46
2.5 Reformas constitucionales de 1962	P. 50
2.6 Antecedentes sociales de la Ley de 1970	P. 60
2.7 La jurisdicción del trabajo en la Ley de 1970	P. 63
2.8 Nuevos derechos laborales	P. 65
2.8.1 Descanso obligatorio	P. 65
2.8.2 Prima dominical	P. 65
2.8.3 Prima de vacaciones	P. 66
2.8.4 Pago directo del salario al trabajador	P. 66
2.8.5 Participar en utilidades	P. 66
2.8.6 La vivienda	P. 68
2.8.7 La prima de antigüedad	P. 69
2.8.8 Preferencia y ascenso	P. 71
2.8.9 Invecciones	P. 72
2.8.10 Derecho al aguinaldo	P. 73

CAPITULO III

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

3.1 Marco histórico de su creación	P. 74
3.2 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	P. 79
3.3 Naturaleza jurídica	P. 87
3.4 Legislación comparada	P. 92
3.5 Las autoridades del trabajo	P. 93

CAPITULO IV

LA REFORMA PROCESAL DE 1980

4.1 Conceptos jurídicos procesales	P. 97
4.2 los principios procesales	P. 102
4.3 La reforma procesal	P. 112
4.4 Breve introducción al marco conceptual de la reforma	P. 113
4.5 Breve análisis a la reforma procesal	P. 116
4.5.1 El principio de compensación	P. 118
4.6 La suplencia de la queja	P. 122
4.7 Principio de estabilidad en el empleo	P. 125
4.7.1 Estabilidad absoluta y relativa	P. 130
4.7.2 Período a prueba	P. 134
4.8 Acciones contra la violación al principio de estabilidad	P. 135
4.8.1 Acción de reinstalación e indemnización	P. 136
4.8.2 El aviso del despido	P. 137
4.9 Hacia el 2000, el derecho laboral en México	P. 142
Conclusiones	P. 148
Bibliografía	P. 150

A MIS PADRES, POR EL APOYO
INCONDICIONAL Y LA CONFIAN
ZA QUE SIEMPRE ME HAN
BRINDADO, LO CUAL HOY HIZO
POSIBLE CULMINAR UNA DE
MIS METAS ANHELADAS: CON
ETERNO AGRADECIMIENTO.

A MIS HERMANOS SADOT, VICTOR
Y JULIO, POR SU APOYO MORAL,
A ROSARIO TORRUCO, FUENTE
INAGOTABLE DE MI INSPIRACION
CON EL AMOR QUE SIEMPRE NOS
HA UNIDO.

AL MAESTRO Y AMIGO HECTOR
SANTOS AZUELA POR LA GRAN
ENSEÑANZA QUE HA DEJADO
EN MI. AL LIC. ENGELBERTO
LOPEZ MARTINEZ POR SUS
APRECIABLES CONSEJOS.

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

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, el lector analizará en el primer capítulo, de manera breve, algunos de los muy variados conceptos de justicia que en distintas épocas de nuestra civilización se han dado, hasta el concepto de justicia social y más tarde proponer un concepto de justicia laboral, con el punto de vista muy particular del autor.

En el segundo capítulo, se anota una breve reseña de lo que ha sido el devenir de las normas laborales, desde los movimientos precursores, hasta la ley de 1970 y se mencionan algunas modificaciones que éste último ordenamiento ha tenido en relación a la ley de 1931.

En el siguiente capítulo, se desarrolla un tema por demás debatido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en procedimiento de creación de las mismas, como los defectos en su denominación y algunos ejemplos de legislación comparada

Para concluir, la parte medular del presente tema, analiza la legislación laboral vigente, iniciando por comentar brevemente los conceptos jurídicos procesales más importantes para la comprensión del tema y algunos de los tópicos de

mayor importancia, como los principios de compensación, de estabilidad en el empleo, las acciones contrarias y la perspectiva que puede observar nuestro derecho laboral para el siguiente siglo.

C A P I T U L O I

EL CONCEPTO DE JUSTICIA

1.1 Breve introducción al marco conceptual de la justicia

Para el desarrollo del presente tema, considero conveniente como punto de partida, analizar su encabezado. En un lenguaje coloquial, es frecuente oír el calificativo de justo o injusto por una decisión tomada. De esta forma es común escuchar que fue injusta la decisión de un juez o de un árbitro que imponen una sentencia, una multa, etc. En estos casos como en muchos otros, el significado de Justicia se encuentra ligado a la actividad humana, porque no sería prudente expresar que un hecho injusto es la erupción de un volcán o la devastación por un sismo, ya que la Justicia se exige a los hombres no a la naturaleza.

La idea de Justicia y los principios que han de regirnos para calificar a un hecho o acto como justo o injusto, no es la misma para todos y, en principio, sería materialmente imposible lograr un concepto como el que nos ocupa común a todos los hombres y aplicable en forma universal. Desde tiempos remotos Filósofos como Platón y Sócrates, han tenido dificultades para resolver uno de los problemas más importantes de la organización de las sociedades y han intentado en vano, encontrar un fundamento objetivo y válido para tratar de unificarlos a cerca del tema al que aludimos.

La idea de justicia, de inicio, está íntimamente ligada al concepto de igualdad, es decir, en casos iguales la valoración será de igual modo, en los desiguales, la valoración debe ser de manera desigual. De esta forma, la igualdad y la Justicia suponen que si una norma debe regir para todos, nadie puede infringirla en su propio beneficio y perjuicio ajeno.

También, desde que se concibe la idea del derecho, siempre ha llevado éste implícito la noción que se visualiza como uno de sus fines más anhelados, como su mediador que se encargará de llevarlo a cabo, en la medida de lo posible y de acuerdo al contexto social recopilando lo antes señalado, se busca llegar a una formulación breve del concepto de Justicia, descubriendo su esencia en el deber de dar a cada uno lo que es suyo, sea por sus méritos, por sus actos valerosos o reprochables, por su conducta buena o mala, etc. Pero esto no ha resuelto el problema de saber qué es lo que corresponde a cada uno. En este sentido, estamos ante una concepción formal del concepto de Justicia. Dar un contenido material a la idea de Justicia, supone tomar la decisión de saber cuáles son los principios esenciales que han de regir nuestra conducta dentro de las relaciones humanas, como base para una mejor organización social.

Si imaginamos cuáles son los derechos más importantes del ser humano y que deben ser respetados por los demás, si es o no permisible la pena de muerte o la tortura, etc. no es difícil tampoco crear criterios válidos para tratar de configurar, de cierta forma, la idea de justicia material, por lo que este punto ha sido una de las grandes preocupaciones de los filósofos de diversas épocas, quienes se han motivado por cuestiones políticas y sociales, sin que se haya podido llegar a condiciones generalmente aceptadas por todos.

La historia demuestra y califica en su devenir por justas, prácticas o instituciones que en la actualidad parecen reprochables a más, como en su momento lo fue la esclavitud, de la cual pensadores griegos creyeron que ello era justo. En Egipto, como otro ejemplo, en época de los faraones, la práctica del incesto era habitual entre las familias reales, lo cual obviamente, no era reprochable como en la actualidad.

Cada sociedad es un ente único y tiene determinados fines, que prevé cristalizarlos a través de la creación de un marco jurídico propio. "Todo sistema jurídico se inspira pues en una concepción del bien común, es decir, de fines por los cuales ha optado la sociedad porque los encontró buenos. No es de extrañar que las nociones de fin y de bien común tengan

un contenido objetivo; ello es un nuevo testimonio de la liga inevitable entre el derecho positivo y la moral. Pero aquello que la sociedad declara "bueno" o "malo", depende de la concepción de la vida que se haya hecho."

La sociología ha sido una de las doctrinas que nos ha mostrado que en sociedades aún de una misma raíz cultural, son constantes las divergencias sobre el concepto de justicia. Podríamos pensar que esta diversidad de criterios afecta el hecho de que a través del devenir de la historia, no existe una concepción verdadera de la justicia, ya que en su momento se le reconoce o no como válida. Lo importante es encontrar un método eficaz para tratar de llegar a la idea de lo que más se acerque a lo que pudiera ser un verdadero concepto de justicia.

Dentro de las ciencias naturales podemos utilizar el método científico para llevar a cabo la investigación, comprobación y demostración de ciertos acontecimientos, pero dentro de las ciencias sociales, o en el particular, dentro de las ideas morales, este método no es aplicable, por lo que todo esfuerzo que se haga para obtener un concepto de justicia con validez general, es ocioso, pero cada una de ellas supone un

¹DELOS, J.T., et. al. Los fines del derecho: bien común, seguridad, Justicia S. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 1981 p. 44

proyecto de vida colectiva y de organización social, que quizá nunca se llevará a cabo en su totalidad, pero influirá notablemente en el desarrollo de la sociedad.

De esta forma los países que se industrializaron en el siglo pasado, tomaron como proyecto social la idea de justicia basada en el reconocimiento total de la propiedad privada y de la libre contratación del trabajador por la empresa.

Por su parte los países socialistas, van en contra de la idea anterior, al considerar un proyecto social basado en la propiedad colectiva de los medios de producción. Tal criterio triunfó en el occidente de Europa y algunos de sus principios fueron aceptados por los actuales países capitalistas. En este orden de ideas hay que entender a la justicia como un conjunto de ideas dinámicas, que se transforman constantemente en el seno de cada sociedad, para la conclusión de sus fines en un momento y lugar geográfico determinados.

Así podemos decir que existen divergencias en criterios sobre justicia según el tipo de sociedad de que se trate y el momento que se viva, pues toda regla de derecho tiene su origen en una idea, en un acto, en una voluntad colectiva y sigue existiendo por el mismo tiempo en que la sociedad así

lo acepte o lo quiera. Cuando un grupo es fundado, los individuos se apropian de ideas comunes, la respetan sometiéndose a sus mandatos. Esta idea dará la dirección al grupo social, y la seguirá mientras así lo decida el grupo, hasta que el mismo cambie de idea directriz.

"Cada ley es en todo momento un acto de la sociedad que la promulga, la mantiene en vigor y la aplica. Es, en todo momento, la forma sobre la cual la sociedad se piensa, se quiere y se realiza".

1.2 Conceptos

Hecha esta sencilla introducción al tema, comenzaré por el análisis de algunos conceptos que sobre justicia, se han escrito en el devenir de la historia por diversos pensadores. Atribuir a cada uno lo que le corresponde y no perjudicar a los demás, son las bases fundamentales de ella. Estriba en un reparto posterior a una búsqueda, en primera, decidir lo que se debe, en segunda, otorgarlo a quien tiene derecho a ello. Esta es la definición de justicia de Ulpiano quien señaló: IUSTITIA EST: CONSTANT ET PERPETUAS VOLUNTAS JUS SUUM CUIQUE TRIBUENDI.

"Justicia es un movimiento, un esfuerzo permanente hacia un conocimiento más preciso de lo que corresponde a cada uno, una tensión constante hacia el cumplimiento del gasto que este conocimiento prescriba. Kant no se expresa de modo distinto cuando dice que, para decidir lo que exige el principio universal del derecho, conviene dirigirse a un tribunal, al tribunal de la conciencia, sin duda, que falla según la razón, pero también juzga de acuerdo al "FORUM SOLI" (EL LUGAR DEL HECHO...)"¹

La justicia en su carácter interno, se presenta como algo que se deriva de querer actuar bien y así debe ser su génesis con la intención de obrar bien.

Para Platón la justicia solo podía alcanzarse en un Estado autoritario, olvidándose de encontrar la justicia por medio del derecho, sino mediante el ejercicio del poder.

Por su parte Aristóteles decía que "ser justo, supone además ciertas disposiciones internas en el agente. La ley es la razón sin apertitos, ya que representa la razón libre de parcialidad, y está ordinariamente inmune frente a las influencias emocionales. Admite que el Derecho, dada su

¹BURDEAU, Georges. Tratado de Ciencia Política. (Presentación del Universo, Político) Tomo I, Vol. I Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1982. P. 157

generalidad y lo abstracto de sus reglas, puede conseguir una justicia incompleta en casos concretos. Sin embargo, prefiere el imperio de la ley a un gobierno de los hombres. Según él hay dos clases de justicia:

a) Distributiva: que consiste en la asignación que hace el legislador de los derechos públicos y civiles a los ciudadanos.

b) Retributiva: o sea, la administrada por el Juez".¹

Por su parte Georges Burdeau nos dice que Aristóteles ve de un modo natural la justicia y la Ley. Para él "un Justo político es el que califica toda acción capaz de coadyuvar al mantenimiento o al mantenimiento de la felicidad de la comunidad política. La justicia es promesa y prenda de un orden mejor, como tal se apoyan mutuamente, la justicia haciendo que se acepte el orden, el orden haciendo que se anhele la justicia".²

Bien atento a lo expresado por Aristóteles al dividir la justicia en distributiva y conmutativa, podíamos decir, como así lo refiere el maestro Rafael Preciado, que este tipo de justicia forma parte de la justicia particular y que existe otro tipo de justicia a la que él llama general o legal,

¹BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Primera reimpresión. Trillas, S.A. México 1991. p. 68

²BURDEAU, Georges. Op. Cit. p. 157

explicándolo de la siguiente manera: "La justicia se divide en general y particular, según que considere los actos humanos en relación con lo que exige la conservación de la unidad social y el bien común, o en relación a lo que corresponde a los particulares entre sí o frente a la comunidad. La primera regula los derechos de la sociedad; la segunda los derechos de los particulares. Y la general se le llama también legal, porque es propio de las leyes humanas determinar los actos debidos al bien común que la sociedad tiene derecho de exigir. La justicia particular se subdivide en distributiva y conmutativa, porque el hombre tiene derechos frente a la sociedad - ésta debe asignar y reconocer a cada uno su participación en el bien común -, y frente a sus semejantes o frente a la misma sociedad cuando ésta se coloca en el mismo plano que los particulares"

De esta forma, como podemos apreciar, la justicia general o legal, se encarga de regular las relaciones de cada individuo, para que en conjunto, se adhiera su conducta al bien colectivo o bien común. Esto puede lograrse por la aprobación de una ley positiva, ya que rige los deberes de los ciudadanos frente a las autoridades como representantes

*PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. Lecciones de filosofía del derecho, Segunda edición, Universidad Nacional Autónoma de México, 1986, p. 214.

de la colectividad, así como los deberes de los propios gobernantes, pues están obligados también a actuar en función a un bien común. De tal forma que el sujeto titular de un derecho en las relaciones colectivas que rige la justicia legal es la sociedad misma y el sujeto obligado en este caso, es el individuo en particular, sea gobernado o gobernante. Hablemos ahora de la justicia distributiva, que regula la participación de cada individuo que conforma la sociedad con apego al bien común, por ejemplo, se establecen ciertas cargas fiscales a los particulares en beneficio de la colectividad, pero no todos los particulares son iguales, no cuentan con los mismos ingresos, por ello contribuirán en forma diferente al bien común, que un individuo con ingresos más elevados. Así como no todos los individuos son iguales, no contribuyen en la misma medida al bien común, ya que el criterio que utiliza la justicia distributiva es en una igualdad proporcional. Por su parte, la justicia distributiva, como lo indica el maestro Preciado "...rige las operaciones de cambio - conmutar significa cambiar -, y en general todas las operaciones en que se comparan objetos, prescindiendo por decirlo así, de las personas, ya que debiendo considerarias colocadas en el mismo plano, sobre un pie de igualdad, no hay razón para tomar en cuenta sus diferencias individuales... La justicia conmutativa, exige equivalencia entre la prestación y la contraprestación, entre

el delito y la pena, si se dice que prescinde de las personas, es porque el caracter de esas personas, en nada influye para determinar la equivalencia entre los objetos de la comparación no porque se desconozca que jamás se dan las relaciones jurídicas sino entre personas".'

Así pues, la justicia legal y la distributiva, regulan relaciones de integración y de supra o subordinación, ya que se trata de relaciones entre individuos que no están ubicados en el mismo plano. Por un lado los individuos contribuyen a que se integre el cuerpo social, que se encarga de organizar al bien común y a su vez, participan en la distribución de este bien común; por su parte, las relaciones que rige la justicia conmutativa se dan entre las partes que están colocadas en el mismo plano y si el Estado mismo interviene en una estricta operación cambiaría que se encuentra regida por la justicia conmutativa, pierde esa categoría, ya no se consideraría una autoridad y entra en el ámbito de un particular que puede así, en condiciones de igualdad, realizar un contrato, derivando con este acto, para cada una de las partes, derechos y obligaciones similares.

Podríamos concluir diciendo que la justicia distributiva se

encarga de distribuir empleos y cargos públicos en proporción geométrica a los particulares, según la calidad y el mérito de las personas y ue en determinado momento impone penas a los criminales según la gravedad de las circunstancias y que la conmutativa es la que enseña una completa igualdad en los contratos y en los negocios que celebran los particulares y que no permite que ninguno obtenga utilidad en perjuicio de otro.

Continuando con las diversas definiciones del concepto de justicia, podemos citar a Henry Pratt, quien sostiene que "es el ideal del derecho que supone debe guiar a los jueces. Aquel objetivo abstracto al que la administración del derecho en el mejor de los casos se aproxima".¹ Estos conceptos de ideal de justicia descansan sobre el derecho privado y se han ido modificando por la influencia de nuevos pensamientos económicos y por la socialización del derecho.

Así tenemos por ejemplo que el socialismo busca y crea nuevas posibilidades para un progreso en la sociedad, sobre todo porque sostiene que en el sector de la economía se afirma por completo de relaciones de producción socialistas, basadas en la propiedad social de los medios de producción. A

¹PRATT FAIRCHILD, Henry. Diccionario de Sociología. Fondo de Cultura Económica. México, 1980. P. 164

consecuencia de ello adquiere amplio campo de leyes económicas del socialismo.

La ley fundamental, el objetivo fundamental de la producción social, es la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los trabajadores, que crecen rápidamente. Como consecuencia de estas ideas, se ha modificado el concepto de justicia de Ulpiano, para expresar que la justicia "es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que necesita". al efecto, L. Kniazeba nos dice: "el comunismo no se limita a dar a los hombres la abundancia de bienes materiales, sino que implanta una nueva forma de distribución de los mismos, la esencia de la cual queda expresada en principio a cada uno según sus necesidades. Esto significa que cada persona, al margen de su posición, de la cantidad y calidad de trabajo que entrega a la sociedad, recibe de ésta todo cuanto necesita, sin necesidad de dinero y sin norma ni limitación alguna".'

Ante estas posiciones ideológica y económicamente tan distantes, por obedecer a estructuras económicas diferentes, es necesario que para poder hacer una apreciación de la justicia, habrá que colocarse e interpretar el pensamiento

ideológico a que corresponde y el momento histórico que se vive.

Otro de los conceptos de justicia que se han expresado, es el de los sofistas, el cual refería entre otras cosas, que lo que era justo no era obra de la naturaleza, sino producto de los acuerdos de la sociedad y de sus leyes y que era el resultado de la imposición de la ley del más fuerte, sobre los más desprotegidos. Desde entonces se identificó lo justo como lo legal.

De esta definición podemos obtener elementos de la voluntad que pretenden demostrar que sobre ella descansa lo justo.

Para el maestro Rafael Preciado la justicia es "el criterio ético que nos obliga a dar al prójimo lo que se le debe conforme a las exigencias ontológicas de su naturaleza, en orden a su subsistencia y perfeccionamiento individual y social. Criterio ético porque se trata de un principio destinado a dirigir obligatoriamente la acción humana. Y que nos manda dar atribuir o reconocer a todo ser humano lo que se le debe de acuerdo con su naturaleza, porque no es un criterio convencional sino subjetivo; pues se funda en los datos constitutivos de la dignidad personal, que son esenciales al ser humano y que por esto mismo excluye

racionalmente toda discriminación en el trato a nuestros semejantes razón objetiva suficiente".

"importa subrayar este fundamento ontológico del criterio de la Justicia, que ya encontramos implícito en la definición de Ulpiano, que había de dar a cada quien lo suyo, pues si bien es cierto que lo suyo se determina muchas veces por el derecho positivo, éste a su vez se inspira en el derecho natural que tiene un fundamento ontológico. Así, por derecho natural es suyo de cada persona su cuerpo y su espíritu y todas sus potencias y facultades; y suyos también son los actos que realiza con conocimiento de causa y voluntad libre; de manera que si tenemos presente que el objeto general regido por las normas, aquí comprendidas las jurídicas, son los actos humanos el principio de imputación, entendido en el sentido amplio, al igual que el de responsabilidad, deriva de la justicia que manda dar y reconocer a cada quien lo suyo. No se nos deben imputar o atribuir actos que no hemos realizado, que no son nuestros sino de otros y de los cuales, por consiguiente, tampoco debemos responder; de ahí que jamás se justifique condenar conscientemente a un inocente y absolver a un culpable"

Si identificamos la idea de que lo justo es lo legal, al

momento de aplicar o de interpretar la Ley, dentro de un concepto de derecho ideal, esto no concuerda con la idea de lo justo que puede tener la sociedad. El Efecto, el Maestro Recasens Siches, al hablarnos de justicia, derecho y arbitrariedad, nos dice: "Si bien en algún caso concreto es posible que el contenido de un mandato arbitrario parezca justo y acertado y aún más justo que el que debería del derecho vigente, no obstante hay que reconocer que la arbitrariedad, tan solo por ser tal, resulta la plaga mayor que pueda sufrir la sociedad. Porque, aún cuando el mandato arbitrario se guiase por una buena intención, destruiría el elemento esencial de la vida jurídica, la fijeza, la inviolabilidad de las normas, en suma, la seguridad".

La seguridad jurídica también es un elemento de importancia para la convivencia armónica de los individuos dentro de la sociedad. Ahora bien, para que esta convivencia sea equitativa, es necesario que el Derecho evolucione paralelamente con la justicia, de otra manera, el derecho se aplicaría simplemente por el hecho de ser vigente.

Con el anterior criterio, el Derecho se hace estático, arbitrario y en consecuencia, contradictorio a la idea de seguridad jurídica, ya que con su aplicación en los casos

"PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa, S.A., México 1968. P. 482.

arbitrarios, pueden ocasionarse graves trastornos sociales y, en consecuencia, no existiría la seguridad jurídica.

1.3 La justicia social

Observamos así que es sobre las clases sociales en las cuales recae en forma directa la justicia y sus efectos. Por lo tanto, el criterio individualista debe subordinarse al de justicia social, entendido éste como una forma de cooperación de la sociedad para la creación de una comunidad armónica, en la que cada uno de sus integrantes tenga las mismas oportunidades para desarrollarse integralmente y cuente con las mismas facilidades para poder poner en práctica sus cualidades innatas.

Ahora bien, trataré de explicar este concepto de modo breve diciendo que es en los miembros de la sociedad, su voluntad de dar a ésta o del Estado sobre sus miembros. Nada de lo que ésta reclame del individuo puede ser exigido sino sobre la base de aquella; de otra manera el Estado cesaría de reclamar lo que le es debido. Es ella, como se ve, la que integra al individuo en el cuerpo social y lo liga a este último.

Ella tiene como contraparte a la justicia distributiva, que asegura a cada individuo los beneficios de la vida social

y exige de los particulares todo lo que es necesario para constituir una sociedad, un orden concreto y estable; la otra coloca a la institución social al servicio de la persona humana; una, manifiesta por sus exigencias imperativas, la trascendencia del bien común; la otra, asegura su retorno al hombre, en quien se realizan finalmente los valores sociales:"

Esta Justicia entonces, formaría una cuarta forma, ya que como lo apuntamos anteriormente, existe la justicia legal o general y la particular, que a su vez se subdivide en distributiva y conmutativa. No vamos a tratar de analizar este concepto criticando si a su vez forma parte de uno de los dos anteriores, sino tratando de establecer sus características más importantes.

Para algunos, la justicia social tiene como finalidad el reparto de la riqueza superflua del Estado en forma equitativa. Otros refieren que este tipo de justicia surge en virtud de una división de la sociedad actual en dos grandes rubros: por un lado los que detentan los bienes de la producción, los que cuentan con la tierra y con las herramientas de trabajo y por otro aquél sujeto que en forma

"Op. Cit. DELOS. P. 51

individual no puede ofrecer otra cosa mas que su ánimo de trabajo, su fuerza física.

La justicia social así, debe velar por evitar sea grande aún más el vacío que existe entre quien posee la fuerza del trabajo y quien detenta la propiedad, tratando de unirlos en uno solo. Dicho de otro modo, se busca que a través de la justicia social, se le retribuya al obrero con mejores condiciones de trabajo. Se crea esta nueva fase de la justicia, con motivo de los abusos y excesos que imperan en los países con sistema capitalista. Aquí se armonizan y regulan no solo las relaciones de los individuos entre sí y entre éstos y el Estado, sino también, las relaciones que existen entre los grupos sociales, sean nacionales o internacionales.

Estos beneficios de la justicia social actualmente podrían expresarse de la siguiente manera: Para todo niño, un alumbramiento normal, un medio sano en el que pueda desarrollarse, comida de buena calidad, abundante y educación adecuada. Para los adultos, un trabajo seguro, ingresos adecuados para mantenerse y la posibilidad de actuar sobre las autoridades, de tal manera que éstas otorguen la debida consideración a sus necesidades. Con la posibilidad de beneficios económicos para todos, que va siendo una realidad

en algunos países. Para alcanzar esta justicia colectiva, se requiere una evolución del derecho y de las acciones humanas; son necesarias fórmulas nuevas que lo permitan, que lleve mejores relaciones humanas. Por el contrario, el derecho puede ser un obstáculo al cambio social ya que a través de la historia tiende a existir un desajuste de la ley escrita, por el transcurso del tiempo. Es decir, que cuando las leyes nacen, responden a ciertos hechos determinados por el tiempo, formando así un acto de justicia temporal.

Sin embargo, el espíritu de los legisladores es de que sus leyes pudiesen ser permanentes, pero siempre están sujetas a una temporalidad, la cual se condiciona por diversos acontecimientos, tanto económicos, políticos, sociales, cambiando su concepto en cada momento histórico y que casi podríamos admitirlo como un defecto inherente al Derecho Positivo en sí. No obstante lo anterior, la idea de legislador es crear un precepto que a futuro puede ser cumplido y señala en ellos supuestos y consecuencias normativas generalmente muy detalladas, cuyas explicaciones son también ideológicas y teológicas. Si el derecho permanece estático, la ley se va haciendo inadecuada y obsoleta, en la medida en que evoluciona, las sociedades con mayor razón, van alcanzado un nivel cultural apreciable, ya que cuentan con un derecho relativamente desarrollado, con

gran movilidad. La sociedad está sujeta a cambios de muy variada naturaleza, algunos condicionados por circunstancias externas a ella misma y otros originados dentro de su propio seno. Esta movilidad hace imposible que los esquemas basados en normas rígidas vayan separándose cada vez en mayor medida de las realidades sociales a las que esas normas deben ser aplicadas.

En este sentido, el derecho puede quedar a la zaga en relación a los cambios sociales. El papel del jurista es captar las inquietudes sociales, canalizarlas y presentar fórmulas jurídicas que se adapten a las nuevas circunstancias, debe ser innovador y no conservador de esquemas jurídicos obsoletos.

Afortunadamente en nuestro país, hemos tenido movimientos sociales de gran importancia, los cuales fueron producto de grandes convulsiones, que han permitido la actualización del Derecho y, por ende, de la justicia. El nacimiento de los artículos 27 y 123 constitucionales, son los instrumentos jurídicos que dan garantía a la justicia social, cuya interpretación y aplicación se ha venido modificando en varias ocasiones, a fin de responder en forma más equitativa a las inquietudes sociales y en forma más particular, a las aspiraciones de los trabajadores, a través de Leyes Federales

del Trabajo, de los Trabajadores al Servicio del Estado; Les del Seguro Social; del INFONAVIT, etc., así como sus respectivos reglamentos, que contribuyen a una mejor aplicación del derecho con un sentido de justicia social.

1.4 Justicia laboral

Una vez hecha una breve introducción al tema de la justicia y analizados algunos de los múltiples conceptos que sobre el particular se han escrito, comenzaré por estudiar el similar del presente capítulo. De una manera breve y sencilla, observamos que Justicia es dar a cada quien lo que le corresponde y en este caso sería, dar a la clase trabajadora lo que le corresponde, como puntualizaremos con posterioridad. Se trata de restituir a los trabajadores de este país los derechos que les son inherentes a su condición, al prestar un servicio subordinado al patrón. En este orden de ideas, hablamos de un salario digno, vacaciones, aguinaldos, cajas de ahorro, días de descanso semanal y obligatorio, derecho a la sindicación, a la celebración de contratos colectivos o contratos ley, etc. y sobre todo, el derecho de poder instar a las autoridades laborales y acudir a las juntas de conciliación, para dirimir las controversias individuales o colectivas dar a cada uno lo que le corresponde. En este

piano debemos identificar claramente a los sujetos de la relación de trabajo: los obreros y los patrones. Ahora, cómo vamos a saber qué le corresponde a cada quien, pues mediante un procedimiento, del cual en forma particular, se hablará más adelante. Es a través de este como se va aplicar al caso concreto, el derecho que corresponde a cada parte y que culminará con una resolución escrita denominada laudo, sea condenatorio o absolutorio para el patrono. Pero ahí no termina todo, porque si alguna de las partes resulta inconforme con dicho laudo, podrá impugnarlo a través del juicio de garantías, mejor conocido como amparo. Esto a muy grandes rasgos sería la aplicación de la justicia laboral en la resolución de un conflicto individual de trabajo, pero no podemos olvidarnos de la amplia gama de conflictos colectivos, de naturaleza económica o no económica que en la práctica que suscitan, por ejemplo la huelga, la celebración o revisión de un contrato colectivo, la revisión de salarios, etc, así como toda una serie de logros que a diario se van dando dentro del Derecho del Trabajo, como una de sus características del al ser reivindicatorio de los derechos del activo. Ahora, si analizamos el asunto con un poco más detenimiento, debemos pensar de dónde proviene el derecho subjetivo de cada una de las partes, obreros y empresarios, para solicitar, ejercitar o pelear un derecho, pues precisamente de la creación de la norma

jurídica laboral y es desde ese momento cuando es inicio la justicia laboral; no niego lo anterior, en virtud de que es uno de sus pasos fundamentales dentro de esta última nombrada, pero antes de crear las normas, que son las que van a dar la potestad a cada una de las partes para demandar un derecho o defenderlo, podemos imaginarnos el proceso de su creación, desde la iniciativa de la ley hasta su entrada en vigencia y si somos un poco más rigurosos, debemos comenzar entonces desde la idea doctrinaria, la idea que las instituciones emanan de la investigación jurídica, por medio del criterio de cada uno de nuestros ilustres juristas. Nuestra disciplina jurídica es un instrumento que permite la implantación de la justicia laboral y una garantía para los trabajadores. Así tenemos que el prólogo de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos dice que las normas que rigen el proceso, "son para alcanzar la justicia, que deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma. También es menester que ello se haga con justicia y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda, es justicia que se le niega".

Esta idea nació de la necesidad de terminar con el rezago de

"Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. Cuarta edición. México 1981. P. 20

expedientes que se encontraban en la Junta y que fue preciso realizar reformas procesales y de organización como el hecho de laborar jornadas extras para hacer frente a ese problema en bien de los trabajadores, que en buena medida se encuentran separados de su empleo y privados de un salario.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que "el Derecho del Trabajo, es un derecho de clase, esto es, un derecho protector de los trabajadores. En tanto subsista la injusticia del régimen capitalista y en tanto se encuentre dividida la sociedad, como consecuencia de esa injusticia, en clases sociales, el Derecho del Trabajo será protector de una clase".¹⁴

Este espíritu es el que prevalece en nuestro derecho, por ello es que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo segundo nos dice que: "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". Por otra parte, en el precepto 17 establece que a falta de disposiciones para regular un caso concreto, se atenderá a los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

¹⁴DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. México 1967. P.240

La Constitución de 1917 modificó la doctrina tradicional de los derechos naturales, al integrar los derechos sociales de los hombres, previstos en parte, en el contenido del artículo 123 constitucional, que garantiza un mínimo de bienestar y de justicia social, libertad individual del trabajo, igualdad, dignidad de la persona humana y como lo manifiesta el maestro Trueba Urbina, a sus reivindicaciones sociales como mínimos requerimientos de justicia social.

Estos principios constituyen un mínimo de garantías sociales y, en efecto, la Ley de la Materia vigente, en su artículo 5o. refiere que las disposiciones de la ley son de orden público, por lo que no producirá ningún efecto legal la renuncia de los derechos, sea escrita o verbal, que establezca entre otros conceptos, los siguientes:

- 1.- Trabajo para niños menores de catorce años;
- 2.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- 3.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- 4.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años;
- 5.- Un salario inferior al mínimo;
- 6.- Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- 7.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los de salarios de los obreros;
- 8.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna tienda, para efectuar los pagos de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos
- 9.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- 10.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- 11.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo igual de eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- 12.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidos horas para menores de 16 años;
- 13.- En sí, cualquier renuncia a los derechos laborales. Esta última parte está relacionada con el artículo 33, que establece la nulidad a las renunciaciones que hagan los empleados a sus salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados. Además, continúa diciendo, todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien lo aprobará, siempre que no contenga renuncia a los derechos de la clase trabajadora.

De los numerales señalados anteriormente, se concluye que están comprendidas las garantías sociales de los activos para declarar nulo todo contrato o estipulación, que implique renuncia de los operarios a sus derechos, o que se obliguen, por sus necesidades económicas, por sus limitaciones culturales, a aceptar trabajos y condiciones que vayan en contra de la justicia social. Las garantías mínimas de seguridad social, se entienden en el sentido de que todo trabajador, es lo menos que puede recibir como garantías individuales y sociales. No debe entenderse como un tope a sus aspiraciones en sus contratos individuales y colectivos.

El artículo 20 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, estipulan cómo deben regularse las relaciones de esa índole, estableciendo garantías mínimas de justicia laboral, como la libertad de trabajo, y jornada de trabajo, el derecho al trabajo, a los días de descanso, vacaciones, salario mínimo, etc. También da garantías y derechos a la participación de los enjundiosos en las utilidades de las empresas; la aportación al fondo de la vivienda; su incorporación a las instituciones de seguridad social.

Igualmente establece garantías de justicia social laboral, al regular los derechos y obligaciones de los patrones, derecho de los trabajadores, el derecho de huelga, etc. Es necesario

señalar también, el derecho a la sindicación, a la capacitación y adiestramiento, a la seguridad social y en general, una serie de principios que vienen a contribuir a la justicia social en la actualidad.

Asimismo la parte procesal de la Ley en comento coadyuva en forma muy importante en la administración de la justicia laboral, como se desprende de las últimas actualizaciones de que fue objeto y que al respecto, en el prólogo de la misma se dice: "Las reformas procesales propuestas, tienen a corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, determinar, con mayor claridad, plazos y términos; abreviar, en una palabra, el procedimiento laboral; en suma, abreviar la impartición de la justicia. Lo anterior, incrementará la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del derecho del trabajo, tutelar de los trabajadores".

El espíritu de la Ley es de establecer una igualdad real entre los trabajadores y los patrones, ya que se ha insistido constantemente en que el trabajador, por ser la parte débil, está en desigualdad de condiciones frente al patrón, en este

¹Opcit. Secretaría del Trabajo y Previsión social. Ley Federal del Trabajo. P. 21

sentido, el maestro Trueba Urbina nos dice: "Hasta la primera década del siglo XX, en todo el mundo el derecho procesal comprendía tres ramas: Derecho Procesal Civil, Derecho Procesal Penal y Derecho Procesal Administrativo. Las tres disciplinas pertenecen al Derecho Público y se fundan en los principios de autonomía de la voluntad e igualdad de los hombres ante la Ley y en el proceso; bilateralidad o paridad de las partes e imparcialidad de los jueces y tribunales, olvidando las desigualdades que existen en la vida entre el pobre y el rico, el obrero y el patrón, el padre y el hijo, el marido y la mujer, el súbdito y el Estado"."

Por tal motivo, las actualizaciones aludidas incluidas en la Ley Federal del Trabajo, vienen a romper con esta tradición jurídica, concretamente con el principio de paridad o igualdad de las partes en el proceso. Es decir, con la pretendida igualdad de las partes en el proceso, ya que es bien sabido que las diferencias económicas y reconocimientos que presentaba el trabajador frente al patrón, era evidentemente desigual y en donde predominaba el principio dispositivo en el cual el juzgador se convertía en un verdadero espectador y hasta con indiferencia ante los actos

¹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1971, P. 49

de injusticia. Por ello, nace el principio compensatorio, por medio del cual las Juntas Federales y Locales, los Procuradores Auxiliares del Trabajo acuden en su ayuda, para que a través de su asesoría y el enunciado aludido, se venga a establecer la igualdad de las partes ante el proceso.

Las anteriores ideas fueron expuestas ampliamente, con infatigable entusiasmo por el maestro Trueba Urbina, a quien se deben en gran parte, las reformas procesales en nuestra Ley del Trabajo vigente. Así tenemos, que el artículo 685 nos habla de los principios procesales, entre los cuales nos dice, que el proceso del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y que se iniciará a instancia de parte.

CAPITULO II

ANALISIS HISTORICO DE LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO

2.1 Movimientos sociales precursores.

El Código de Hamurabi, creado dos mil años a.C., ya reglamentaba diversas cuestiones de trabajo, como el salario mínimo, jornadas laborales de los obreros, pastores, marineros, etc., así como la forma de ejecutar diversos trabajos.

En la época romana, el trabajo era concebido como una cosa (res) y por lo mismo, se le identificó como un artículo de comercio.

El pueblo de Israel, en la Biblia consagró en el libro Pentateuco reglas relacionadas con el trabajo, como el pago de salarios, días de fiesta religiosa, etc.

Durante la Edad Media había un gran número de artesanos organizados en gremios, quizá la manera de organización base de los sindicatos actuales, los cuales desaparecerían más tarde con el arribo de la ley de Chapellier de 1791 y la Revolución Industrial.

Posteriormente llega la Revolución Francesa, que da fin a las asociaciones particulares. Se realizan invenciones, aparece la maquinaria y se da paso a las manufacturas, creándose las primeras relaciones de obreros y patronos, cuyos conflictos son resueltos por las leyes y juristas de la época, bajo el concepto de que las relaciones de este tipo son únicamente el alquiler de servicios, que fue incorporado del Derecho Romano al Derecho Civil de esa época, de manera inadecuada, pues en ningún caso podrían asimilarse a la verdadera naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo.

Durante la época colonial, la base del trabajo era através de los esclavos. Posteriormente se crean las Leyes de Indias, donde se manifiestan ya cuestiones relativas al salario, algunas normas protectoras tanto de los menores como de las mujeres aborígenes, inspirado ello por la Reina Isabel.

En la insurgencia, surgió con una originaria protección de los derechos del ciudadano y del jornalero y, se encuentra en las proclamadas libertarias del padre de nuestra patria, el cura Miguel Hidalgo y Costilla, llamado primer socialista de México y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, otro de los padres de la Independencia que se hizo llamar Siervo de la Nación, el cual reclamaba aumento de jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se

escribieron en el Supremo Código de la Insurgencia: La Constitución de Apatzingán de 1814, primer estatuto fundamental de los mexicanos, que no tuvo efectos prácticos. Don José María Morelos y Pavón, en sus Sentimientos de la Nación del 14 de septiembre de 1813, presenta su pensamiento social: Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto. Tampoco en la Insurgencia se menciona la expresión de Derecho social.

Después del movimiento de Insurgencia, pasa casi un siglo sin que se hubiesen realizado labores para una legislación del trabajo y es hasta 1857, cuando al redactarse la Constitución, se vislumbra en ella una clara dirección liberal, ya que el contrato de trabajo, se regula por las disposiciones del Código Civil y a su vez, se tipifican conductas para considerar como ilícitas las que perturben la paz pública, como en el caso de la huelga.

Durante los primeros años de este siglo, se registraron movimientos organizados de gran importancia y trascendencia para el devenir de las actividades del país, como el de Rio

Bianco, Nogales, Cananea, etc., los cuales ya demostraban en forma clara, inconformidad en contra de la situación económica, política y social que imperaba en el momento.

A pesar de las constituciones políticas a raíz de la consumación de la Independencia, como Acta de Reforma de 1817, el Acta Constitutiva del 31 de enero de 1824, las Bases Orgánicas del 12 de junio de 1843; las Bases para Administración de la República del 29 de abril de 1853, La Constitución Política de la República Mexicana del 05 de febrero de 1857; el Estatuto Orgánico del Imperio de Maximiliano del 10 de abril de 1863, de efimera imposición pues la Constitución de 1857 nunca perdió su vigencia; ninguno de esos estatutos constitucionales había creado Derechos Sociales en favor de los débiles; el obrero dentro del liberalismo e individualismo es objeto de vejaciones y se le convierte en ente subordinado, con mercancía de la que dispone libremente el patrón, al amparo del capitalismo que el propio Estado representa.

En México, las industrias contrataban trabajadores con una libertad absoluta y eran mínimas las garantías sociales que, todavía a mediados del siglo pasado se presentaban en nuestro país. Las fuentes de empleo regularmente remuneradas, eran escasas y en la mayoría de los casos los mejores puestos los desempeñaban los extranjeros. Las organizaciones sindicales

no existían, ya que eran perseguidas por el Estado con exceso de fuerza; basta señalar que en el Código Penal de 1872, en su artículo 192 disponía, entre otras cosas, sanciones de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, a los que formaran un tumulto o motín, emplearan de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios de los trabajadores.

Para el año de 1910, también surgieron movimientos organizados importantes de naturaleza política, encaminados sobre todo, a impedir la reelección del Presidente Díaz, pero a pesar de las ideas de Madero, Villa y Zapata, no se preocuparon por los derechos de la clase obrera del país.

Así la inconformidad comienza a generalizarse en el interior de la República y surgen movimientos en varios Estados, como Veracruz, Coahuila, Yucatán, etc., los cuales comienzan a legislar sobre cuestiones laborales; pero no es sino hasta 1917, cuando verdaderamente da inicio la legislación laboral en México, donde nace el artículo 123 constitucional.

No obstante que en Europa ya se encontraba protegido el trabajador por normas laborales y las organizaciones sindicales representaban una fuerza social importante, en

México no era así, ya que por el contrario, existían leyes antisociales como la anteriormente señalada. Esta situación, fue propicia para que los patronos explotaran a los trabajadores. Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de la industria, eran miserables. En virtud de lo anterior se presentaron diferentes conflictos, siendo los más importantes los de Río Blanco y Cananea.

La huelga de Cananea se ha considerado como uno de los primeros movimientos obreros del país, precursores de la Revolución de 1910. El cual inició el 10. de junio de 1906 por los mineros de Cananea y tiene como antecedentes, la miseria y explotación en que vivían los trabajadores que se declaran en huelga en contra de los patronos y presentan un pliego petitorio con un mínimo de garantías. Lejos de acceder a sus peticiones, este movimiento terminó en tragedia, donde fueron acribillados y hechos prisioneros sus dirigentes en el Castillo de San Juan de Ulúa.

El 7 de enero de 1907 nace otro movimiento del pueblo, que se da por el hecho de negarse a aceptar condiciones impuestas y por el hambre que padecía la población. Este suceso se dió en Tenango de Río Blanco, Cantón de Orizaba (hoy Municipio) en el Estado de Veracruz, en donde los trabajadores se revelaron a acatar el laudo

pronunciado por el Estado y al negarse a trabajar, lógico era que existiera desesperación y hambre en la población, decidieron saquear las tiendas, lo cual también terminó en hechos sangrientos como el caso anterior.

Con estos antecedentes, que rebelan la situación social que prevalecía en el país al inicio de la Revolución de 1910, los obreros se lanzan a la lucha para obtener mejores condiciones de trabajo.

2.2 Marco conceptual del artículo 123 constitucional.

El 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al tercer dictamen, que es donde se encuentra el artículo 123 de nuestra Constitución y que concluyó el 23 de enero de 1917 con la expedición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que en su Título Sexto habla del trabajo y previsión social, donde se estableció que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, en términos generales, a todo contrato de trabajo. Antes de la Constitución de 1917, como ya se mencionó algunos estados de la República, como Yucatán, Jalisco, Veracruz y el Estado de Coahuila, entre otros, habían legislado en materia del trabajo, pero presentaban

diferencias y hasta contradicciones, y algunos de sus postulados no respondían a las exigencias de la época.

Es necesario hacer notar que la diputación constituyente criticó con energía a los tribunales, por lo que no deseaba que fueran éstos los que conocieran de los problemas laborales. Además que fueran los estados los que legislaran en materia de trabajo. Sin embargo, del texto del artículo 123 constitucional que fue aprobado, en el primer párrafo, otorga facultad al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados, para expedir leyes sobre el trabajo.

Quedó claramente establecido que se deseaba legislar integralmente en materia laboral y que las bases establecidas quedaban dentro de la Constitución y no que esto fuera motivo de reformas para otros Congresos. Era preciso asegurar en forma más firme los principios protectores de los trabajadores en la Constitución.

Las normas del artículo 123 consideraron nuevos y diversos principios, dentro de los cuales destacan los siguientes:

- El trabajo como actividad humana y no como mercancía o artículo de comercio protegida y tutelada por el Estado.
- El Derecho del trabajo, como un derecho de la lucha de

clases, ya que se integró por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera:

- Los trabajadores y los patronos son desiguales en la vida, pero ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos debe encontrarse en el mismo plano.

- Los órganos del poder social, comisiones de salarios mínimos y del reparto de utilidades, y Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores, a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales:

- El Derecho del Trabajo es aplicable a todo aquel que presta un servicio a otro, en condiciones de igualdad.

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben seguir el ideario proteccionista del artículo 123, tutelando que en el proceso laboral, impere el principio de igualdad de las partes.

- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas es reivindicatorio al igual que

el derecho a las asociaciones profesionales obreras y huelgas, porque tienen por objeto el cambio de estructuras económicas, socializando los bienes con los que se realiza el trabajo.

Estos principios que se desprenden del artículo 123, tuvieron y tienen actualmente, una gran significación para la administración de la justicia laboral.

Como vemos, nuestra Constitución fue precursora de otras constituciones, de diversos países del mundo como la de Weimar, y dió mayor protección al trabajador, prohibiendo una serie de abusos que se daban con anterioridad, procurando siempre labores menos agotadoras, una remuneración y condiciones de trabajo más justas, tratando de equilibrar los intereses tanto de los trabajadores, como de los patrones.

De esta forma, el artículo 123 constitucional, se proyecta en el Derecho Internacional por medio del tratado de Versalles pues nuestra Constitución fue la primera Constitución no solo de América Latina sino del mundo que estableció garantías sociales para la clase trabajadora y esto se reflejó en el tratado de Paz de Versalles de 1919 sino en otras Constituciones y Tratados firmados con posterioridad, que ya consagran el mismo tipo de garantías.

También tuvo el acierto de reflejar no solo las inspiraciones del proletariado mexicano, sino las del proletariado de todo el mundo, por lo que los constituyentes de otros países, retomaron de ella una inspiración para la consolidación del nuevo derecho social.

Así el 2 de junio de 1919, el artículo 123 se convirtió en una norma de carácter universal en el Tratado de Paz de Versalles, y da origen el nacimiento del Derecho Internacional del Trabajo, que a través de la Organización Internacional del Trabajo se convierte en una disciplina de carácter permanente, cuyas normas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social se extienden a todos los países que deseen apegarse a ellas.

Las normas del artículo 123, creadoras del Derecho del trabajo y Seguridad Social contienen elementos de fundamental contenido económico y por lo mismo, de nueva esencia social correspondiente a una nueva generación de constituciones que inician en el mundo, con la mexicana de 1917; denominadas político-sociales. Nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, como una nueva rama jurídica, ideó nuevas figuras económicas para acabar con el reprochable sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica, la socialización del capital, por ello su carácter social, quedando como

consecuencia un nuevo derecho, el social división dogmática del derecho público y privado que se caracteriza por su función revitalizadora, protectora y reivindicadora de la clase humana que trabaja.

2.3 La legislación laboral en los Estados

Con la aprobación del artículo 123 constitucional, se dieron facultades al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, cada Estado de la República, mediante sus legislaciones locales, trató de implantar una jurisdicción laboral, de conformidad a las necesidades de la región. Esto propició que existieran contradicciones y diferentes criterios.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución, autorizadba al Congreso de la Unión para legislaren toda la República, sin embargo, como ya lo comenté, fue rechazado por pensar que era contradictorio al sistema federal. Nos dice mario de la Cueva; "La solución dada por el constituyente fue benéfica. Basta recordar que en tanto todas las legislaturas de los estados expidieran en los años posteriores a 1918 las leyes correspondientes, el Congreso de la Unión no pudo legislar, porque siempre intervinieron consideraciones de orden político. Por otra parte, en aquellos años se carecía

de experiencia y señalaban las verdaderas condiciones de la República. Era pues, más sencillo y práctico encomendar a los estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país".

Como producto de esta facultad que se le dio a los estados para legislar, el 14 de enero de 1918, fue expedida por el Gral. Cándido Aguilar, la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, misma que fue reformada el 18 de junio de 1924. Es necesario destacar las leyes de Yucatán del 2 de octubre de 1918 y del 16 de septiembre de 1926 y la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, del 3 de agosto de 1923.

En las leyes de los estados se reguló el contrato individual del trabajo, salario, participación en las utilidades, trabajo de las mujeres y de los menores de edad, asociación profesional, contratos colectivos de trabajo, huelga, etc. Lo anterior originó que se presentaran algunas contradicciones; por ejemplo, en el caso que la Ley del Trabajo de Veracruz, al igual que la Ley Federal del Trabajo, excluía de los beneficios de la legislación laboral a los trabajadores al servicio del Estado.

"Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. P. 129

Resolviendo esta cuestión en contra, nos dice el maestro Mario de la Cueva: "Los estados de Coahuila, Chihuahua, Durango, Sinaloa, Sonora y Tamaulipas y en la Ley del Trabajo de Aguascalientes, ordenaba al Departamento del Trabajo dictara disposiciones para que los empleados públicos aprovecharan en lo posible, excluido el derecho de huelga, las acciones de separación por despido, etc. de las garantías otorgadas por la Constitución".'

Otra contradicción la observamos cuando se legisó sobre el reparto de utilidades a los trabajadores, en unos estados se decía que serían en proporción a los salarios que hubieran percibido, otros que de un 5 a un 10% sobre los mismos.

En relación a la Asociación Profesional, la Ley de Veracruz definía al sindicato, como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo. En tanto que la Ley de Tamaulipas habla del sindicato de industria, constituido por trabajadores de varias profesiones y oficios.

También respecto a las autoridades del trabajo, siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y la Central de Conciliación y Arbitraje y

"Idem.

algunos otros Estados de la República, les negaron a estos tribunales las facultades para hacer ejecutar sus resoluciones.

2.4 Lineamientos esenciales de la Ley de 1931.

A raíz de las modificaciones que se le hicieron a la Constitución en el año 1929, en la fracción X del artículo 72 y la fracción XXIX del artículo 123, se originaron cambios sustanciales en las leyes laborales, como puede apreciarse por el contenido de cada uno de sus preceptos.

Al efecto, en la fracción X del artículo 73, se dijo que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la República para expedir las Leyes del Trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, dejando la aplicación de las leyes del trabajo a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, exceptuando los casos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, minería e hidrocarburos los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas.

Por otra parte, el artículo 123 establece que el Congreso de la Unión, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos

y artesanos, y en general sobre cualquier contrato de trabajo. Como consecuencia de estas reformas, se sentaron las bases para la unificación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad social al considerar de utilidad pública la creación de la Ley del Seguro Social, que comprendería a su vez los seguros de vejez, de invalidez, de vida, de cesantía en edad avanzada, de enfermedades y maternidad, riesgo de trabajo y otras, con fines similares.

Lo anterior, quedó señalado como la base para un segundo proyecto de ley, que fue formulado con el propósito de hacer frente a la situación; el segundo proyecto, fue promulgado por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En su artículo 14 transitorio, se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

De la exposición de motivos de dicha ley, se desprende que las relaciones obrero-patronales continúan siendo normadas por las bases mínimas de seguridad social, establecidas en el artículo 123 por el conjunto de normas y costumbres que en materia laboral se vieron en los Estados y que contribuían a la mejor administración del trabajo, protegiendo a los obreros y que fueron recogidas por esta ley; la

Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación fue incorporada en la misma.

En la Ley de 1931 predominó el espíritu del legislador, en el sentido de buscar el equilibrio entre los factores de la producción, apoyando poco más los intereses sociales y los intereses de la producción, vinculados al progreso de nuestra nación, al ser acelerador de diversas y variadas formas de empleo e ingresos para la clase trabajadora. Naturalmente que el espíritu legislador que predominó en el constituyente, fue muy diferente al que hubo en la Ley de 1931, ya que con el propósito de proteger los derechos de la producción, se estableció que en los conflictos individuales o colectivos, las partes están obligadas a someterse a la Jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos, usando de la fuerza pública en caso de ser necesario. Si a la obligación de reinstalar a un trabajador en su puesto, el patrón se resiste a darle cumplimiento, por aplicación de los principios del Derecho Común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios.

Se destaca en la exposición de motivos, la importancia del arbitraje, el cual primero fue facultativo y después obligatorio. Los conflictos colectivos de naturaleza

económica, no se resuelven mediante una norma de derecho común, pues un árbitro o el Tribunal Arbitral tienen que resolverlos tomando en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. 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 a cada uno de los participantes en la producción le corresponda, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas. Además, en la misma exposición de motivos puede verse que no se ha querido hacer al arbitraje obligatorio y se deja en libertad a las partes afectadas, para acudir a las Juntas. Sin embargo, establece que cuando el patrón se niegue a acatar el laudo, será obligado a indemnizar a los trabajadores.

Interpretando los principios de la ley, puede apreciarse la tesis de estabilidad en el trabajo, ya que mientras subsista la materia de éste, se presume la existencia del contrato de trabajo, entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, aún cuando en ocasiones exige las características de dirección y subordinación. Es obligatorio el pago de las horas extras, pero mediante comprobación de las mismas. Así mismo, admite la aplicación de cláusula de exclusión, se regulan los accidentes y enfermedades profesionales y

naturaleza de los diversos conflictos del trabajo; se establece la aplicación en forma supletoria a las reglas procesales del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles. Apesar de todos estos esfuerzos puede observarse que la Ley Federal del Trabajo no pudo cubrir todos los aspectos procesales en forma completa para la correcta aplicación del derecho, motivo por el cual se utiliza supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles. Con ello no se dirimen los conflictos de trabajo en los tribunales del orden común, como fue el deseo de los constituyentes, pero al aplicarse supletoriamente las leyes procesales civiles, se desvirtúa el objetivo de los legisladores de 1917. Se ha considerado que la Ley de la Materia dió origen al federalismo, ya que refiere su artículo 10. que es de aplicación de autoridades federales y locales en los casos y términos que dicho ordenamiento la condicionan.

2.5 Reformas constitucionales de 1962.

Por considerar que las relaciones de trabajo de los servidores públicos deberían estar reglamentadas dentro del Derecho Administrativo, no se incorporó a éstos bajo la tutela de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Lo anterior dio origen a injusticias laborales para ese tipo de trabajadores, situación que fue mejorada por el General Lázaro Cárdenas, a partir del 27 de noviembre de 1938, cuando promulgó y fue publicado el 5 de diciembre del mismo año, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Posteriormente, en el año de 1960, en el Diario Oficial de la Federación, se publicaron las reformas de que fue objeto el artículo 123 constitucional, creándose los Apartados "A" y "B" del mencionado artículo, siendo el Apartado "B" para regular las relaciones de trabajo de los servidores del Estado; más tarde se expediría la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el año de 1962, se llevaron a cabo seis reformas constitucionales, las cuales fueron expedidas el 21 de noviembre de 1962 y que se refieren concretamente a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, en las que se estableció entre otras cosas, que la jornada máxima de trabajo nocturno sería de 7 horas, que estaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los menores de 16 años, se prohibió a unas y otros el trabajo nocturno industrial; en los establecimientos comerciales no podrían trabajar después de las diez de la

noche; que estaba prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y los mayores de esta edad y menores de 16 tendrían como jornada máxima también la de 6 horas.

La reforma obedeció al propósito de proteger al menor de edad, pero esta disposición también vino a fomentar el problema de desempleo que se vivía en esa época.

En la fracción VI se establecía que el salario mínimo que debería disfrutar un trabajador sería general o profesional: el primero regiría en una o varias zonas económicas, el segundo se aplicaría en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Que dichos salarios mínimos deberían ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, para darles acceso a la educación obligatoria de sus hijos, que los salarios mínimos profesionales se fijarían tomando en consideración las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales que se desarrollaran. En el caso de los trabajadores del campo, éstos disfrutarían de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos en tal entendido, se fijarían por comisiones integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Esta reforma ha sido muy criticada y con toda razón, ya que el hacer clasificaciones de salarios en profesionales y generales, como también que se fijaran de acuerdo a las necesidades regionales, da origen una vez más, a la justificación de salarios desiguales en las distintas regiones del país, que como ya se comentó, ha propiciado que nuestro desarrollo no sea armónico, sino por el contrario, que existan enormes diferencias entre las regiones industrializadas y las marginadas.

Además, este precepto señala que el salario mínimo de que debería disfrutar el trabajador sería el que se considerara suficiente, en atención a las condiciones de cada región, para satisfacer las "necesidades normales" de su vida así como su educación y hace una distinción discriminatoria entre los salarios generales y profesionales, lo cual es importante, toda vez que en los términos originales de la fracción, sólo aparecía como salario mínimo el correspondiente al de un obrero. También se modificó la parte original relativa a la participación de las utilidades. Una de las novedades de importancia en la presente reforma fue el establecimiento de salarios mínimos para trabajadores del campo, así como la determinación de que los salarios mínimos serían fijados por Comisiones Regionales integradas por los representantes de los trabajadores, de los patrones

y del gobierno, aunque por desgracia dichas Comisiones someterían a una Comisión Nacional los salarios mínimos que habían fijado y con ello nuevamente se centraliza esta función.

El maestro Mario de la Cueva, al comentar estas reformas, señala que "es el producto de un hondo sentido humano, del retorno a las ideas de las Declaraciones de Derecho Social y del propósito de llevar a los trabajadores de salario mínimo, los beneficios de la justicia social".'

La fracción IX estableció la participación del obrero en las utilidades, la cual se haría por Comisiones Especiales como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en defecto de las Comisiones, el salario mínimo sería fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje correspondiente a cada caso.

La Comisión Nacional estaría integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual practicaría las investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomando en consideración la necesidad de fomentar el

'Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 313

desarrollo de la industria de nuestro país. Algo de importancia es la excepción a la regla, ya que la misma Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación, durante un número determinado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades, cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares. Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implicó la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas y vino a sacar de la legislación laboral, la tramitación de las diferencias que se susciten con motivo del reparto de utilidades y las trasladó al ámbito de competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La fracción XXI establece que si el patrón no sometiera sus diferencias al arbitraje, daría por terminado el contrato de trabajo y quedaría obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultare del conflicto. Si el trabajador fuera el que se negara, se dará por terminado

el contrato de trabajo. Se establecen los casos en que el patrón quedará exento de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

Considero que estas reformas vinieron a perjudicar el principio de la estabilidad en el empleo. Con el pretexto y quizá en algunos casos justificado, de mejorar las relaciones internas de trabajo, de indemnizar a los trabajadores cuando son despedidos injustificadamente. En esta forma no puede obligarse a un patrón a la reinstalación de un trabajador, no obstante que éste podía haber ejercitado su acción en ese sentido. La realidad es que esto dio pauta para liquidar personal que ya iba creando derechos de antigüedad, o que de alguna manera se mostraba inconforme con la situación laboral imperante y, en algunos casos, por el hecho de formar agrupaciones sindicales.

El licenciado Diego Valadés al comentar estas modificaciones nos dice lo siguiente: "Como se ve, tanto la reforma a la fracción XXI como a la XXII, atendió al propósito de flexibilizar las relaciones laborales, permitiendo que el patrón, sin vulnerar los preceptos constitucionales aplicables, pudiera sustituir las obligaciones derivadas del cumplimiento del contrato, por una indemnización, cuyo monto, en todo caso, es fijado de acuerdo con lo que establece la

ley reglamentaria del artículo 123".¹⁰⁰

Por lo que hace a la fracción XXII establecía la facultad del obrero para elegir, en caso de haber sido separado injustificadamente de su empleo, por ingresar a formar parte en un sindicato o una huelga lícita, entre la reinstalación o la indemnización de tres meses de salario. De igual indemnización gozaría, cuando motivado por causas ajenas a su voluntad e imputables al patrón o sus dependientes directos, se separara justificadamente del trabajo, quedando excluidos por la Ley los casos y condiciones en los cuales el patrón quedará eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Finalmente, dentro de las reformas constitucionales de que durante el año de 1962, fue objeto el artículo 123 constitucional, tenemos la fracción XXXI, la que actualmente establece que las autoridades de los estados son las que deben aplicar las leyes del trabajo en el ámbito de su competencia y Jurisdicción, haciendo la distinción sobre la competencia de las autoridades Federales en los siguientes casos: por lo que se refiere a ramas industriales y servicios tenemos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huleira, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica,

¹⁰⁰VALADES, Diego. Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo XII. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979. P. 176

que abarquen la explotación de los mismos, la obtención de hierro metálico, y acero en todas sus formas, ligas y los productos laminados de los mismos hidrocarburos, cemento, ferrocarriles, etc. y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; cuando se trata de conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; cuando los contratos colectivos hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; en los casos de capacitación y adiestramiento, etc. Esta fracción, nos dice el licenciado Diego Valadés: "fue creada en el año de 1942, con motivo de la iniciativa del Ejecutivo para reformar la fracción X del artículo 73, que fue examinado. La nueva fracción del artículo 123 estatuyó que la aplicación de las leyes del trabajo correspondería a la jurisdicción de las entidades federativas; pero sería de la competencia exclusiva de las autoridades federales en las cuestiones referentes a la industria textil, eléctrica, etc.," más adelante, nos dice que "era necesario extender la jurisdicción de los tribunales del trabajo a las empresas que actuaban por contrato o concesión federal, toda vez que las resoluciones contradictorias de autoridades locales podían apartarse de la

conveniencia económico-social que inspiró la facultad exclusiva de la federación para otorgar tales concesiones".¹¹

Como puede apreciarse, esta reforma tiende a darle más facultades a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, restándole importancia a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de los Estados.

El maestro Trueba Urbina al comentar estas reformas, le llama la reforma contrarrevolucionaria de 1962, y al efecto, nos dice: "Los principios rígidos de la constitución social establecidos en el primitivo artículo 123 (fracciones VI, IX y XXII) como complementarios de la Constitución Política, pierden su seguridad formal con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de justicia social..." y continúa diciendo: "El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas era irrestricto y la fijación del quantum que daba libre juego de la lucha de clases... con la reforma lo limita a una comisión nacional y de que tomará en cuenta el porcentaje de utilidades, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el

¹¹ Op. Cit. VALADES. Diego. p.178

interés razonable y alentador que debe percibir el capital..., la facultad de otorgar excepciones de repartir utilidades a las industrias de nueva creación.

La estabilidad obrera era absoluta. La reforma la hace relativa al encomendarle a la ley secundaria que determine los casos en que no se reinstala al trabajador y que sólo se le indemniza. En conclusión, la reforma de 1962 estimula y alienta al régimen capitalista en el proceso de la revolución mexicana".²²

Otros autores señalan que estas reformas fueron políticas y que tenían el objetivo de proteger a los trabajadores para quedar bien con los mismos, que no participaban en el movimiento ferrocarrilero de la época.

2.6 Antecedentes sociales de la Ley de 1970.

Al comentar la situación social y política que vivían las organizaciones sindicales antes de entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, el maestro Néstor de Buen, la identifica como la etapa de las contradicciones y para fundarlo, cita algunos casos en los cuales el Estado mexicano toma medidas violentas y de represión en contra de las

²²TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, S.A. México 1970. P. 187

acciones sindicales, éstas totalmente opuestas o radicales a la evolución política y laboral que se venía desarrollando en el país. En el año de 1959, el sindicato ferrocarrilero, sugirió una revisión de sus tarifas, de tal manera que pudiera ser una empresa más rentable; se enfrentó a una dura oposición al formular sus peticiones de revisión del contrato colectivo. Se declaró inexistente la huelga y se rechazaron los recursos correspondientes. Se determinó llevar a cabo paros, que coincidieron con la Semana Santa, los cuales desquiciaron el transporte a nivel nacional.

Vallejo es detenido y se inicia la represión, donde el ejército tuvo importante participación. Después de este movimiento surgieron otros de menor importancia, que de igual forma fueron reprimidos, precisamente por falta de una táctica al parecer más adecuada, pero que de ninguna manera ameritaba una represión tan brutal.

El movimiento médico que en los primeros meses del año de 1965 surgió, era básicamente un problema de carácter laboral, por la gran transformación al dejar los médicos sus consultorios, para irse incorporando, poco a poco, al Seguro Social, de manera progresiva, se fue socializando la medicina en general. Esto motivó la lucha de los médicos por obtener mejores condiciones de trabajo.

Otro ejemplo lo tenemos en el movimiento estudiantil de 1968, que fue calificado como de sistemática provocación y de incitaciones a la violencia, la que igualmente fue reprimida por la fuerza, con el objeto, se decía, de mantener el orden y la paz social. Como este movimiento trató de sumarse después a la clase trabajadora y no lograr su objetivo, se tornó en incontenible ataque a las confederaciones de trabajadores mexicanos, quienes contestaron con energía.

La preparación para elaborar el proyecto de Ley, se inició en el año de 1960 y fue presentada al Congreso de la Unión en el año de 1968.

El Presidente López Mateos nombró una comisión en el año de 1960, encargada de elaborar un anteproyecto de ley del trabajo, el cual no fue aprobado, pero sirvió de base para las reformas constitucionales de 1962, a las que ya nos referimos con antelación. También fue un proyecto básico para la nueva comisión que en el año de 1967, integrara el licenciado Díaz Ordaz, designando al licenciado Alfonso López Aparicio, para que se integrara en dicha Comisión.

Es necesario hacer notar la gran participación en estos trabajos, de nuestro gran maestro, Mario de la Cueva y de La Rosa y del sector patronal. Estos últimos presentaron serias

objecciones, pero finalmente la Ley Federal del Trabajo entró en vigor el primero de mayo de 1970.

2.7 La jurisdicción del trabajo en la Ley de 1970.

La nueva legislación superó a la Ley de 1931, pues estableció presentaciones superiores, perfeccionó su técnica legislativa sin apartarse de la idea de proteger los derechos sociales que tienen por objeto proteger la prestación de una serie de servicios, en beneficio de los trabajadores.

En la exposición de motivos de la Ley, se expresa el propósito de buscar la armonía de sus principios e instituciones; la regulación de los problemas de trabajo; la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de su servicio; la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores; la consideración de algunos trabajos especiales; la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo; el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y de huelga; la obligatoriedad de la negociación y contratación colectiva; la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho Procesal autónomo. Todos estos principios, vinieron a contribuir enormemente para que se

formara una mayor justicia laboral que se deriva ineludiblemente, del artículo 123 Constitucional.

De la exposición de motivos se desprende la gran preocupación del legislador por encontrar o actualizar las normas jurídicas laborales a las exigencias de una nueva época, acorde al desarrollo de la industria, la agricultura y el comercio, a fin de aumentar la producción en beneficio de todos los mexicanos, ya que el derecho del trabajo es dinámico y otorga a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que lo permita el desarrollo económico.

Se da amplio reconocimiento a las organizaciones sindicales y a la contratación colectiva, respetando las conquistas obtenidas ubicándolas encima de la Ley, ya que muchos contratos colectivos que rigen a las grandes y principales industrias, contienen conquistas laborales, rebasando, en buena medida a las obtenidas por la mayoría de los trabajadores.

Por este motivo, se estima necesario generalizar hasta donde sea posible, igualdad en sueldos y prestaciones, en aguinaldos, fondos de ahorro, prima de antigüedad, más número de días de vacaciones y facilidades para obtener vivienda, entre otras.

También se precisaron conceptos y se dictaron disposiciones administrativas que permitan cambios dinámicos en los procesos productivos.

2.8 Nuevos derechos laborales

La Ley Federal del Trabajo de 1970, creó en favor de los trabajadores nuevos derechos laborales que no se encontraban contenidos en la ley anterior, dentro de los cuales destacan:

2.8.1 Descanso obligatorio.- Durante cada jornada de trabajo, el cual se encontraba establecido en el artículo 63 y 64, concediéndole al trabajador un descanso de media hora cuando menos, y cuando el empleado no pudiera salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas del reposo o de comida, el tiempo correspondiente le sería computado como tiempo efectivo laborado durante su jornada laboral.

2.8.2 Prima dominical.- Consistía en una cantidad adicional que se le proporciona al trabajador, por laborar el día domingo, establecida en el artículo 73, cuando los trabajadores no estuvieran obligados a prestar servicios en ese día si era de descanso por lo que el patrón pagaría al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

2.8.3 Prima por vacaciones.- La cual quedó establecida en el artículo 80 de la Ley, ya que, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

2.8.4 Pago directo del salario al trabajador.- Disposición prevista en el artículo 100 de la Ley, manifestando que el salario debería hacerse directamente al trabajador y en ningún caso, por medio de terceras personas, salvo los casos en que el empleado no pudiera hacerlo en forma personal, este a través de carta poder, podría designar al que en su lugar podría efectuar el cobro. Los pagos hechos en contravención a lo dispuesto anteriormente, no liberaban de responsabilidad al patrón, pues en todo momento, estaría obligado a justificarlo o enterar la cantidad al trabajador.

2.8.5 Derecho de participar en las utilidades de las empresas.- El empleado podría recibir una parte proporcional de las ganancias de la empresa para la cual presta sus servicios. Posteriormente, en algunos congresos en los distintos estados de la República, pugné porque se repartieran utilidades a los obreros por medio de acciones liberadas y otros métodos de fácil aplicación.

En el Estado de Coahuila por ejemplo ya se había pensado en

lo anterior, ya que Gustavo Espinoza Mireles promulgó el día 27 de octubre de 1916, la Ley del Trabajo cuyo capítulo séptimo se denominó "de la participación en los beneficios".

Estas ideas, fueron recogidas por el Constituyente, siendo así que quedaran incluidas en el artículo 123 de la Constitución. Una vez precisado este derecho y terminada la Revolución Mexicana, se intentó reglamentar la aplicación de dicha Ley en proyectos de los distintos estados de la República, quienes de muy diversas formas, que los vinieron a hacer imperantes.

En el año de 1961 el presidente López Mateos, presentó una iniciativa en la cual se incluía el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, la cual fué aprobada, al igual que por las legislaturas de los Estados y promulgada el 20 de noviembre de 1962. Finalmente, la ley de 1970 no se hicieron modificaciones sustanciales; se redujeron a la mitad los plazos de exención para las empresas de nueva creación, a elaborar productos nuevos. Los trabajadores de confianza sufrieron un menoscabo en su derecho de participar en las utilidades. Establece también dentro de sus aspectos importantes, el hecho de que por resolución se iban a fijar los porcentajes de participación, sin hacer ninguna deducción ni establecer

diferencias entre las empresas. Finalmente de conformidad con la Ley de 1970, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas quedó, regulada en el Capítulo Octavo en los artículos 117 y 131.

2.6.6 Derecho a la vivienda .- El primero de mayo de 1917 se estableció en el artículo 123 fracción XII que en toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarían obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrían cobrar rentas que no excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

Este derecho no fue aplicado y acatado en su totalidad, por ese motivo, solamente lograron hacerse estudios y proyectos, quizá por el proceso económico en vías de desarrollo, en el que se encontraba el país en el capítulo tercera de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 136 al 153 quedó regulada dicha situación y no obstante la amplitud de su regulación, tuvo poca aplicación en la práctica. Por lo que fue hasta el 24 de abril de 1972 en que se expidió la ley del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, como un organismo social de personalidad jurídica y patrimonio propios, que tenía los siguientes

objetivos:

- 1.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- 2.- Establecer sistemas de financiamiento para obtener créditos accesibles para adquirir viviendas, construir las, reparar las, modificar las, etc.
- 3.- Coordinar y financiar programas de construcción de viviendas;
- 4.- Crear una institución que sustituyera la obligación de los patrones de dar casa a los trabajadores, mediante una aportación a dicho organismo, del 5% del salario;

2.8.7 Derecho a la prima de antigüedad.- En cuanto a éste último punto, era común que cuando se presentaba el despido de un trabajador, no le otorgaban ninguna indemnización y más si este despido era justificado. También era frecuente, que un trabajador al presentar su renuncia, tampoco recibiera ninguna liquidación, no obstante los derechos adquiridos por su antigüedad dentro de la empresa o comercio donde prestaba sus servicios.

Es cierto que algunos contratos colectivos de trabajo, ya contemplaban esta situación, pero era la minoría. Para resolver esta situación la Ley de 1970 que comentamos,

Reglamentó la prima de antigüedad en el artículo 162, dando origen a una serie de polémicas, muchas de ellas pendientes de resolver hasta la fecha.

El artículo 162 de la Ley vigente establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, en acuerdo a las siguientes consideraciones.

Consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, cuyo monto se determinará en base a lo expuesto por los artículos 485 y 486:

Se pagará a los trabajadores que se separen de manera voluntaria de su trabajo y que hayan cumplido quince años de servicio.- Los que se separen por alguna causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, también tienen derecho a dicha prestación.

Como es natural esta reglamentación dió origen a grandes debates jurídicos y presiones económicas. Debido a dichos conflictos y a la presión patronal fué modificado el primer proyecto. Por tal razón sólo se pago a los trabajadores de planta, marginando a los eventuales, no obstante que muchos tenían la categoría de eventuales desde hace más de 10 años,

por medio de contratos temporales de 28 días, en industrias y comercios del sector público y privado.

2.8.6 Derecho de preferencia y ascenso.- Es muy importante para la buena administración de los contratos colectivos de trabajo y para una mejor relación interna de trabajo, ya que todos los trabajadores aspiran a mejorar y para que este sea lo mas justo y objetivamente posible, se crean sistemas escalafonarios cuya preferencia o derecho al ascenso estuvo regida por la Ley de 1970, en los artículos 154 y 161, en los cuales se establecía la obligación de los patronos de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo fueran como dispone el artículo 154.

Es muy frecuente que en los contratos colectivos de trabajo se pacten otras formas que establecer la preferencia de los trabajadores, la que normalmente se mide en la antigüedad de la empresa y no en el departamento donde directamente presta sus servicios.

El derecho de ascenso está determinado igualmente con la capacitación y adiestramiento, por lo que el trabajador deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñar el puesto vacante. Este derecho a

la capacitación vino a terminar con los escalafones ciegos, por los cuales solo ascendía el que tuviese más antigüedad.

2.6.9 Derecho por invenciones.- En el artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se señalaba que la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explicación de las invenciones se regirían por las siguientes disposiciones:

- 1.- El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;
- 2.- A una compensación independiente de su salario, y;
- 3.- El patrón tendrá derecho preferencial sobre el uso exclusivo de la adquisición o invención y de las correspondientes patentes.

Sobre este particular, me permito comentar que normalmente este artículo no se cumple. Que por estas invenciones pocas veces le otorgan a trabajador compensación alguna, así mismo en México existe muy poco apoyo sobre el uso patentes y marcas, de cuya transferencia o cesión de derechos está permitida y al estar regulada también en la Ley Federal del Trabajo, cabría preguntarse si dicha cesión de derechos está viciada de nulidad de conformidad con el artículo quinto de la Ley.

2.6.10 Derecho al aguinaldo.- Finalmente la Ley de 1970 en su artículo 89, establece que los trabajadores deben percibir un aguinaldo anual de quince días de salario.

También la Ley que comentamos hizo una ampliación y precisión sobre los trabajadores de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, autotransportistas, trabajadores del campo, comerciales, deportistas, actores y músicos, domésticos, con el objeto de que fueran tutelados por la Ley Federal del Trabajo y que se le dió un tratamiento especial en razón a las características y circunstancias específicas en que prestan sus servicios y en general se amplió el ámbito de competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la naciente autonomía del derecho laboral en México, con la supresión del derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo.

CAPITULO III

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

3.1 Marco histórico de creación de las Juntas de Conciliación

A casi ochenta años de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, todavía existen diversos criterios sobre su naturaleza jurídica, ya que tanto los más altos tribunales del país como los juristas, han establecido muy diversos criterios sobre el particular, contrapuestos entre sí algunos de ellos.

De esta forma y como veremos a continuación, se han expresado opiniones sobre las Juntas, disímolas, como el considerarlas como Tribunales de conciencia, como Tribunales no judiciales, Tribunales de Derecho, de Justicia, de equidad, etc.

A continuación analizaré solo algunos aspectos importantes para poder comprender más su naturaleza.

Veamos, ahora algunos de los antecedentes que se dieron en diversos estados de la República. En Yucatán, partiendo de la idea que las Juntas eran Tribunales de Arbitraje, durante los años de 1914 y 1915, se propuso hacer mención expresa en el artículo 13 constitucional y así fueran excluidos de la categoría de Tribunales Especiales.

Por su parte José Natividad Macías durante el año de 1916, insistió sobre la idea de que las Juntas no deberían ser consideradas como verdaderos Tribunales, sin ser preciso sobre qué categoría debería dárseles.

En el Estado de Veracruz, la Ley Federal del Trabajo de dicha entidad, expedida por Cándido Aguilar durante el año de 1918, considera a las Juntas como autoridades administrativas, con competencia para resolver conflictos individuales y colectivos tanto jurídicos como económicos.

Más tarde la Ley del Trabajo de Yucatán expedida el 2 de octubre de 1918, facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que conocieran de cualquier clase de conflictos e hicieran cumplir sus determinaciones de acuerdo a los medios de apremio que se señalaban en el Código de Procedimientos Civiles de aplicación local.

En Campeche en 1917, se estableció un Tribunal del Trabajo de carácter paritario, con facultades para hacer valer sus resoluciones tal y como se mencionaba en el Código de Procedimientos Civiles de dicha Entidad.

En el Estado de México, durante 1918, la Ley Reglamentaria de la Juntas de Conciliación y Arbitraje determinaba que sus

resoluciones deberian efectuarse en la via administrativa, de acuerdo a las disposiciones aplicables del procedimiento administrativo de ejecucion aplicable en la Entidad para el cobro de contribuciones.

En la Ley del Trabajo de Estado de San Luis Potosi, se establecia que las Juntas para hacer cumplir sus resoluciones podian acudir a la Jurisdiccion comun, cuyos Jueces podrian dictar las medidas de apremio y ejecutar los laudos correspondientes.

En Guanajuato si el patron era sancionado y debia indemnizar al empleado con tres meses de salario. La Junta expedia un recibo de pago entregado al representante de los trabajadores, que mas tarde deberia hacerse efectivo a traves de la via Judicial.

De 1917 a 1924 hubo diversos conflictos juridicos entre los patrones y los trabajadores, pues los primeros sostenian la idea de que los conflictos de trabajo debian someterse a la decision de los tribunales comunes y los segundos defendian la postura de que los conflictos deberian ser resueltos por la Junta de Conciliacion y Arbitraje. Mas tarde surgiria una nueva postura, la que declaraba que los conflictos de orden laboral deberian ser resueltos por tribunales del trabajo.

forjados como verdaderos organismos jurisdiccionales sobre el aspecto específico de la materia laboral. Las últimas posturas son las más acertadas y quizá nos encontremos en una etapa de transición, en espera de la creación de tribunales de jurisdicción laboral.

Narciso Bassols, ilustre mexicano y Jurista, consideró la idea de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran los verdaderos tribunales del trabajo y que como tales, debían seguir procedimientos y organización muy particulares, procedimientos judiciales pero sin asimilarlos a los de orden civil.

El Maestro Trueba Urbina consideró a las Juntas, como órganos constitucionales de justicia social y que deberían encontrarse muy al margen de la clásica división de poderes, establecida en el artículo 49 de nuestra Constitución General de la República, estableciendo la posibilidad de buscar un cuarto poder, al cual llamó "poder constitucional de justicia social", ya que deben ser consideradas como tribunales especiales de derecho del trabajo y de la previsión social, sin olvidarse de los conflictos entre la clase trabajadora y el Instituto Mexicano del Seguro Social, con motivo de la aplicación de su ley particular.

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva refiere que las Juntas al resolver una controversia a través de un laudo están creando el derecho y por ende se convierten en órganos legislativos y que al fallar los conflictos jurídicos y aplicar el derecho, adquieren atribuciones jurisdiccionales. Que son órganos ligados directamente al ejecutivo, en cuanto a él le corresponde la designación de los representantes del gobierno, pero que no están subordinadas jerárquicamente a él mismo. Por último establece que deben ser considerados tribunales de equidad, toda vez que tratan de aplicar la Justicia en un caso concreto, individualizando la aplicación del procedimiento y valoración de las pruebas a conciencia.

Así pues, sin pretender agotar el tema, considero que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la actualidad se deben considerar como verdaderos Tribunales de equidad cuyo finalidad es la aplicación de la Justicia laboral a un caso concreto, que pueden ser consideradas como órganos Jurisdiccionales que emite sentencias colectivas laborales, que puedan modificar en algunos casos condiciones generales de trabajo y que se apartan de las sentencias de los tribunales ordinarios, que solo aplican de manera rigurosa lo establecido en las Leyes los contratos, y no como los tribunales del trabajo, que emiten sus resoluciones de manera más flexible, menos rigurosa, tomando en consideración los

aspectos sociales, económicos y políticos que influyen en la materia, analizando todo ello a conciencia.

3.2 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

De igual forma en que legislaban los estados en materia laboral, lo hacía el Congreso de la Unión, para el Distrito y territorios federales. El 8 de marzo de 1926 se promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y más tarde, el 28 de abril de 1926, la Secretaría de Industria y Comercio se tomó la facultad de enviar una Circular a los gobernadores de los estados, manifestando que cuando surgiera algún conflicto ferrocarrilero debería remitirse el asunto al Departamento de Trabajo de la Secretaría.

Esta fue la razón de que surgieran diferentes conflictos de trabajo. Ya que de esta manera el conflicto ferrocarrilero afectaba a más de dos estados de la República más tarde, el 5 de marzo de 1927, se indicó por la misma Secretaría, por otra Circular a los gobernadores de los estados, que debería seguirse el mismo procedimiento cuando se tratara de conflictos a la industria minera.

Mario de la Cueva, al respecto dice: "la validez

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

constitucional de estas disposiciones, era muy discutible, más no subsiste, hoy el problema, en virtud de la reforma a 'la fracción X del artículo 73 de la Constitución'."¹³

Considero que estas disposiciones no tenían validez constitucional, en razón de que los Secretarios de Estado no han tenido facultades para legislar, ni mucho menos para derogar o abrogar las leyes locales de los estados.

La situación creada por estas circulares hizo que el 27 de septiembre de 1927, se expidiera un decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El origen de esta Junta, fue de conocer conflictos de orden colectivo, pero más tarde se estableció el criterio de conocer también de conflictos individuales.

Nos dice el maestro Huitrón López: "las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son una institución netamente revolucionaria, por sus antecedentes y por su gestación. Pocas son las Leyes que antes de la Constitución de 1917 establecieron tribunales que se encargaran en forma tributaria o exclusiva de los conflictos obrero patronales;

¹³Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 135

mismas que se prolongan a finales de la dictadura porfiriana o ya en plena lucha armada."''

Los Constituyentes no quisieron entregar la justicia laboral a los tribunales comunes por el cuestionamiento que hicieron de la falta de identificación del criterio privatista con el derecho social. También, otra de las preocupaciones de los constituyentes fue el considerar las Juntas como Arbitros y no tribunales, razón por la cual fueron aprobadas las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, que establecen que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; esto originó que se presentaran polémicas sobre la naturaleza jurídica de las Juntas.

En efecto, el pensamiento de la Suprema Corte dio interpretaciones jurídicas completamente diferentes respecto de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre 1918 y 1924 la interpretación jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de no considerar como tribunales del trabajo a las citadas entidades. En este sentido, la corte se basa en criterios como a continuación describo:

''HUITRON LOPEZ, Fernando. El origen de los tribunales de l trabajo en México. Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, No. 3, México 1977, p.29

primero debería considerarse si la Junta es una autoridad en contra de la cual puede solicitarse el juicio de garantías, pues si no lo fuera no podría proceder el amparo. La palabra empleada por la Constitución para designar a esas Juntas, da lugar a dudas, ya que su arbitraje es muy diverso al arbitraje privado, que dirime controversias entre personas individuales. Por su parte el arbitraje obrero tiene dos funciones, la primera es tratar de prevenir conflictos y en caso de no poder hacerlo, tiene la función de dirimir controversia en arbitraje público. Quien organiza a las Juntas es la ley, no los particulares y por consiguiente son autoridades contra las cuales procede el amparo. Dichas Juntas no están establecidas para aplicar la ley al caso concreto, ni tiene facultades para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus decisiones, por lo tanto, carece de imperio y no es tribunal, es simplemente una institución de derecho público que tiene por objeto evitar trastornos de gran importancia para el país que afecte a la paz y riqueza públicas, así como también las organizaciones laborales. El legislador ha querido decir al referir que las juntas deben dirimir conflictos entre el trabajo y el capital, que esto solo se da cuando todos los obreros de una empresa o la mayoría entren en conflicto con las misma, pero si la disposición de la Junta no dirime el conflicto de intereses, no puede imponer sus determinaciones

a las partes, ya que de lo contrario, quebrantaría así la voluntad de las partes.

Refería también la Suprema Corte en esos años en la fracción XX del artículo 123 constitucional, que las diferencias entre el trabajo y el capital se sujetarán a lo que determine la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero si el conflicto surge por el incumplimiento de una de las partes, no puede extenderse más allá de las mismas, por lo que las demandas de diversa naturaleza, deberían ventilarse en tribunales ordinarios y no en las Juntas.

Asimismo, atento a lo expresado en la fracción XX del preccitado artículo, que refería que si el patrón se negare a someter las diferencias al arbitraje, se daría por terminado el contrato de trabajo, quedando el patrón obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.

Por lo anterior, es claro que el criterio de la Corte en esos años, fue en el sentido de no considerar a las Juntas de Conciliación y arbitraje, como verdaderos tribunales de trabajo, ya que aunque podían conocer de conflictos colectivos, no tenían sus resoluciones el carácter de obligatorias y tratándose de conflictos individuales no daba

participación a la misma, por lo que éstos deberían ser resueltos ante los tribunales ordinarios.

En el año de 1924, la Suprema Corte, cambió de criterio sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de trabajo; que no son tribunales especiales. Lo anterior vino a presentar gran desconcierto entre los patrones y trabajadores, cuestionándose nuevamente si las Juntas se constituyeron para prevenir o conciliar y resolver conflictos de trabajo.

El papel de las Juntas era muy diferente al de los Tribunales del Trabajo y hasta la fecha se cuestiona, ya que despertó nuevamente la inquietud por resolver este problema, por lo cual, la Secretaría de Industrias y Comercio y Trabajo, como ya se manifestó en abril de 1926 y marzo de 1927, dictó Circulares dirigidas a los gobiernos de los Estados, donde establecía la competencia del Departamento de Trabajo.

Esta medida, según el maestro Huitrón, "fue inconstitucional, además de no resolver el problema, originó una serie de inconformidades. Plutarco Elías Calles, propuso al Congreso de la Unión un Proyecto de Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, el cual no fue aprobado por el Senado en el año de 1925. En el año de 1926, el Ejecutivo

envió una nueva adición al mismo, en el que facultaba al Ejecutivo para organizar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La adición fue desechado por el inconstitucional""

No obstante lo anterior, el Presidente Elias Calles, firmó un Decreto el 17 de septiembre de 1927, publicado en el Diario Oficial el día 23 de ese mismo mes, por el cual creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin que tuviera facultades para legislar, por lo cual dichos tribunales fueron tachados de inconstitucionales.

Así, en el año de 1929 Don Emilio Portes Gil, presentó una iniciativa de reforma al artículo 123 y a la fracción X del artículo 73 constitucionales y que destacaban el gran cauce en materia laboral por la promulgación de leyes ambiguas o contradictorias y por falta de unificación de criterios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por ello, era indispensable federalizar la legislación del trabajo y regular el funcionamiento de la Junta Federal que era de dudosa constitucionalidad. En ese momento además, el presidente Emilio Portes Gil, propuso la expedición de la Ley del Seguro Social. Estas iniciativas fueron aprobadas y en

""Ibidem. p.34

consecuencia, el único facultado para legislar en materia de trabajo es el Congreso de la Unión, contraviniendo con ello el espíritu de los constituyentes, en el sentido de otorgar la facultad de legislar a los gobiernos de los estados, para fortalecer el federalismo. Con esta modificación constitucional, predominó a través de la historia, la iniciativa de don Venustiano Carranza, de otorgar facultades de legislar en materia del trabajo, al Congreso de la Unión. Al declararse incompetentes las Juntas Locales de los estados de la República para conocer y resolver de conflictos que por su naturaleza son de orden federal, en virtud de que en ocasiones comprendían más de un Estado de la República, como en los casos de huelgas o celebración de contratos colectivos, etcétera, se buscó la forma de compilarlos en un solo ordenamiento, modificándose de esta manera el día 6 de septiembre de 1929 el artículo 123 constitucional en su párrafo introductorio y fracción X, así como el 73, con lo que se tomó la decisión de crear una Ley Federal del Trabajo, la que más tarde sería expedida por el Congreso de la Unión.

Esta reforma constitucional vino a regularizar el funcionamiento y constitucionalidad de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior dio las bases para que se expidiera un sólo

código laboral, que tuviera aplicación en toda la República. La ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República, el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial el 28 del mismo mes y año.

3.3 Naturaleza jurídica

Así desde la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como uno de los logros del Congreso Constituyente de 1917, mucho se ha discutido y tan variadas han sido las tesis, para poder determinar su naturaleza jurídica. Algunas corrientes manifiestan por un lado, que son Tribunales Judiciales, que son Tribunales de Conciencia, etc. otras corrientes refieren a las Juntas como entes de naturaleza administrativa y, en este tenor de ideas, existen variadas interpretaciones de la Corte que se han manifestado en criterios verdaderamente encontrados como posteriormente lo analizaremos. Este es un tema de importancia para el desarrollo del presente trabajo de investigación, toda vez que se trata del órgano encargado de dar solución a los diversos conflictos de trabajo. Sin pretender agotar los muy variados criterios que hay sobre el particular, analizaré ciertos aspectos relevantes de su naturaleza jurídica, aún cuando no se a el punto medular de la presente investigación.

El primer concepto que se presenta es el saber por qué se les denomina Juntas y no Tribunales, Juzgados, Consejos, Procuraduría, etc. Así comenzaré por expresar que cuando el Constituyente de 1917 sometió a aprobación la fracción XX del artículo 123, refería que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarían a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, que estaría formado por el mismo número de trabajadores y patrones, se establecía la forma de integración de los mismos, y de tal suerte podría ser accidental, al surgir de un conflicto de importancia, o podría ser permanente. Tampoco se sabía con claridad si los "Consejos" iban a formarse como verdaderos Tribunales, si iban a dirimir conflictos individuales o colectivos, etc. Así más tarde se substituyó la palabra Consejo, por la de Juntas, dejándose a la legislación de cada Estado, su integración, de acuerdo a sus necesidades vigentes.

De esta forma algunos estados de la República como Yucatán, Nayarit y Zacatecas, separaron la función conciliatoria de las Juntas del arbitraje. Otros Estados establecieron Juntas Municipales y por su parte el Estado de Nayarit creó un Tribunal de Arbitraje que tenía al frente un Juez representantes de obreros y patrones.

Vemos así que desde esa fecha se substituyó el nombre de Consejo por el de juntas, mismo que en la actualidad tienen

nuestros tribunales laborales.

Podemos pensar que el nombre de Juntas se les dió en virtud de que se formaban por igual número de representantes de obreros, patrones, y gobierno federal, aunque como a lo manifesté, sería más propio hablar de tribunales que de juntas, término que parece impreciso y no refleja la verdadera esencia de ese órgano de impartición de la Justicia laboral.

También debemos considerar que las Juntas llevan inmersas una función conciliadora, lo cual infiere una solución voluntaria inducida por la intervención de un tercero (conciliador) que debe atender las exposiciones de las partes o proponer alguna, para que de esta forma se llegue a un arreglo.

Así esta actividad de las Juntas, a su vez se constituye en formativa de su propio nombre y que se implementa para evitar en lo posible una contienda, conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales jurídicos y a los intereses individuales y colectivos, mediante la celebración de un convenio previo a la resolución jurisdiccional.

Por lo que se refiera al arbitraje, comprendemos que la Junta

al no poder evitar la controversia a través de una solución adoptada por mutuo acuerdo, propone a ese tercero, para que resuelva con fuerza vinculante, por medio de un laudo, o sentencia laboral, el conflicto sometido a consideración y controversia.

Al respecto del arbitraje, el maestro Ross Gámez nos dice: "... es más infortunado que los otros, en relación a la concepción de Tribunal del Trabajo, porque su connotación gramatical, que de acuerdo con los diccionarios, implica acción o facultad de arbitrar, nos da la idea de que las partes someten el conflicto ante un particular o una institución, para que lo resuelva de acuerdo con la facultad que las mismas partes quieran conferirlas; sustituyendo de esa manera la función de órgano estatal jurisdiccional. La anterior concepción encierra tanto el arbitraje privado como el público, ya sea, que se encomiende a un particular o alguna autoridad.

De lo anterior, podemos afirmar categóricamente que los tribunales de trabajo de ninguna manera pueden ser considerados como Arbitros; porque precisamente, dichas autoridades ejercitan dentro de los límites de sus atribuciones, la facultad jurisdiccional por personas que las partes no han elegido libremente, sino como verdaderas

autoridades con facultades y potestades propias, conferidas por la ley y no por los interesados".**

En realidad, las Juntas son organismos estatales de organización tripartita, que tienen la función de satisfacer las pretensiones tanto del capital como del trabajo.

No quisiera entrar en polémica si las Juntas de Conciliación forman parte o deberían formar parte del Poder Judicial o constituyen órganos autónomos de carácter administrativo con facultades jurisdiccionales.

Solamente mencionaré que teóricamente son autónomos, pero que tienen una clara vinculación con el Poder Ejecutivo, lo cual no es tan afortunado en virtud de que en este sentido el Estado lleva la rienda de la vida económica, política y social del país y en conflictos de gran importancia, existe un riesgo de que nuestros tribunales laborales se conviertan en cierto momento en juez y parte y pierdan la objetividad que debe caracterizarlos.

De esta manera observamos que los tribunales ordinarios dependientes del poder judicial, no puede conocer de conflictos laborales y las Juntas de Conciliación y las

**ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor. México, 1986. P.175

autoridades administrativas del trabajo deben conocer y resolver dentro del ámbito de su competencia, los conflictos jurídicos y económicos laborales.

3.4 Legislación comparada.

Veamos ahora en forma rápida, para comprender más el tema, cómo opera la aplicación y solución de conflictos laborales en países como Argentina y Brasil, por mencionar algunos, ya que únicamente se pretende ser ejemplificativo, aún cuando existen mucho más casos para explicar el tema.

En Argentina los conflictos laborales son resueltos por Jueces de Derecho. Cuenta con dos instancias, en la primera resuelve el juez y en la segunda, denominada apelación, la resolución queda a cargo de un cuerpo colegiado. También puede resolverse la controversia por tribunales de única instancia y Tribunales de Conciliación, los cuales en segunda instancia actúan en forma colegiada.

En Brasil, existe lo que se denominan Juntas de Conciliación y Enjuiciamiento, Comisiones Mixtas de Conciliación y el Consejo Nacional del Trabajo, el cual no forma parte de su Poder Judicial. Las primeras son organismos integrados en forma tripartita: un juez laboral, un abogado y dos vocales, uno de los trabajadores y otro vocal propuesto por los empleadores.

Existen también los Jueces en Derecho, que intervienen en los lugares donde no existen Juntas de Conciliación y Enjuiciamiento. Hay también Tribunales Regionales del Trabajo, que están integrados por Salas, de doce miembros cada una.

Por último, tenemos al Tribunal Superior del Trabajo, con atribuciones y competencia de carácter nacional.

Pienso que en nuestro país debería suprimirse el término de Juntas, por el de Tribunales, lo que parece ser más preciso y adecuado, por la atribuciones de nuestros órganos jurisdiccionales laborales.

3.5 Las autoridades del trabajo

De lo anterior, se deriva una fuerte evolución de los tribunales federales del trabajo, ya que de la observación del artículo 523 de la Ley, pueden apreciarse las diversas jurisdicciones del trabajo, pues ésta no solo puede ser aplicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ya que las leyes y demás normas sobre el trabajo, competen en sus respectivas jurisdicciones, a las siguientes autoridades:

- 1.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Los Departamentos y Direcciones del Trabajo en las

entidades federativas:

- 3.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- 4.- La Inspección del Trabajo;
- 5.- La Comisión Nacional y Regional de los salarios mínimos;
- 6.- La Comisión Nacional para el reparto de Utilidades;
- 7.- Las Juntas Federales y Municipales de Conciliación;
- 8.- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;
- 9.- Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje;
- 10.- Y en algunos casos la Secretaría de Educación Pública, para efectos del artículo 428-bis.

En cuanto a lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no tenía un carácter autónomo, ya que dependía de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, como antes hemos señalado. Siendo hasta el año de 1940, cuando el Presidente de la República, Gral. Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados un proyecto de reformas a la Ley de Secretarías de Estado, creando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Del artículo 591 se desprenden las funciones que le fueron asignadas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Dicho artículo dice que por razón de la materia, corresponde a la Junta Federal el conocimiento de los conflictos sobre:

- La industria minera y de hidrocarburos;
- La industria petroquímica;
- La industria metalúrgica y siderúrgica;
- La industria eléctrica, textil, cinematográfica, hulera, azucarera, del cemento y ferrocarrilera;
- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal o las que sean conexas.

De lo anterior, se ve claramente que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos laborales que se dan en las principales industria existentes en el país.

Independientemente de la unificación de interpretación y aplicación, que en material laboral se establece en la Ley de 1931, su verdadera trascendencia, se establece en el Sindicato, en el Contrato Colectivo y el Derecho de Huelga, ya que por la manera como fueron reglamentadas, han constituido un instrumento adecuado para el logro constante de gran parte de la clase obrera, en vez de ser un freno para el desarrollo económico.

Destacan otros principios que fueron previstos en la Ley en

bien de los trabajadores, como el del aguinaldo, prima de vacaciones, etc. Sin embargo, como toda norma es susceptible de mejorarse, a través de la historia se han creado otras modificaciones tendientes a mejorar las relaciones laborales. Deseo expresar también que en los lineamientos esenciales de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contempló a los trabajadores al servicio del Estado, los que fueron marginados de la tutela jurídica laboral, por considerar que era materia del Derecho Administrativo. Por lo demás, las bases generales sí respondieron a las necesidades de la época, y prueba de ello es que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970 y que si bien es cierto, le fueron hechas modificaciones, también lo es el que logró la unificación nacional del Derecho del Trabajo, debiendo tomarse en consideración, que las leyes, después de ser promulgadas, son susceptibles de modificarse y mejorarse adecuando las disposiciones a las necesidades actuales, para lograr con acierto el afán que se persigue: mejorar en todo momento las condiciones de la clase trabajadora.

CAPITULO IV

LA REFORMA PROCESAL DE 1980

4.1 Conceptos jurídicos procesales

Como podrá observarse en el desarrollo del presente tema, el derecho procesal se encuentra fincado sobre bases que son universalmente válidas y aplicables a todas las ramas del derecho, que deben ser llevadas a cabo por el legislador con cordura y una técnica jurídica adecuada, que no comprometa en ningún sentido la afanosa función de las Juntas, que es la de salvaguardar la equidad y la justicia dentro del procedimiento del trabajo.

Para una mejor comprensión del tema, es necesario manifestar como punto de partida, algunos conceptos laborales del proceso laboral en México.

Veamos primeramente que para dar inicio a un proceso, debe haber, por regla general, un conflicto de intereses jurídicos entre las dos clases antagónicas, obreros y patrones. Este conflicto de intereses es denominado litigio, el cual va a ser el antecedente del proceso, el cual en el caso que analizamos, será de carácter laboral.

Lo que da origen al proceso laboral, es la facultad potestativa que tiene una persona (trabajador), denominado técnicamente actor, para instar a el órgano estatal con el objeto de dirimir una controversia; esa facultad potestativa, ese derecho subjetivo que tiene el trabajador para motivar a los órganos de gobierno para resolver un conflicto de intereses, se denomina acción.

Al respecto, el maestro Ross Gamez, nos dice: "Las primeras concepciones de acción, tuvieron su máximo esplendor en el jurisconsulto Celso, cuando afirmaba que acción era el derecho de perseguir en juicio, lo que nos es debido."¹⁷

Según Hugo Rocco, citado por Ross Gamez, acción "Es un derecho subjetivo contra el estado y solo para con el Estado, que tiene como contenido substancial, el interés abstracto de la intervención del Estado, para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma jurídica aplicable en el caso concreto, puede oponer a la realización de los intereses privados".¹⁸

Del mismo modo, el maestro Carnellutti refiere: "La acción es

¹⁷ Idem.

¹⁸ Op. Cit. ROSS GAMEZ, Francisco P.183

un derecho público subjetivo, que tiene el individuo como ciudadano para obtener del Estado la composición del litigio; esto es, un derecho público del procedimiento judicial en general, pero no a la sentencia justa."''

Así, podríamos seguir analizando los cuantiosos criterios que sobre el particular se han escrito, pero básicamente llegaríamos a la conclusión que es un derecho del que goza el ciudadano para solicitar del Estado la aplicación de su facultad de jurisdicción en forma justa y equitativa, para la solución de una controversia suscitada entre la clase obrera y la patronal.

Como ya se manifestó, la acción de una de las partes y la oposición de la otra, da origen al proceso, entendiéndose por tal, al decir del maestro Cipriano Gómez Lara, "...el medio de solución o de composición del litigio. El litigio como conflicto de intereses, debe ser resuelto por un proceso, o bien, se le compone a través del arbitraje. Sin la pretensión no puede haber acción y sin la acción no puede haber proceso. La acción es entonces la llave que abre el litigio y a la misma pretensión el proceso. Es decir, el proceso presupone la existencia de la acción, pero la acción a su vez está

"Idem.

fundada en la existencia de una pretensión resistida, o sea, la existencia de un litigio".¹³

Cabe señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha utilizado la definición de proceso, para determinar la serie de actos que rigen la actividad jurisdiccional, pero el anterior criterio deja muchas confusiones; para el maestro Parras López, citado por Ross Gamez, el proceso a resumidas cuentas es "...ya como relación o como situación, el principio o idea jurídica directriz, en tanto el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto el procedimiento es la forma real concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto el procedimiento es lo concreto. El proceso es el continente y el procedimiento es el contenido".¹⁴

Para el maestro Italo Morales, "La palabra proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, químicos, físicos, etc., y al aplicar

¹³GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso. Universidad Nacional Autónoma de México. Textos Universitarios. México, 1974. P. 19.

¹⁴Op. Cit. ROSS GAMEZ, Francisco. P. 224.

esta palabra al ámbito judicial, proceso significa, la actividad jurídica de las partes y del juzgador, tendientes a la obtención de una resolución vinculativa. El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración del derecho en un caso controvertido, como los actos posteriores, tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo, como el ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y para obtener de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado en la sentencia".¹³

Comentaré ahora qué se entiende por Derecho Procesal del Trabajo, sin intentar agotar el mejor concepto al respecto, en virtud de existir ya muy diversas definiciones sobre el particular, pero en términos generales es un conjunto de normas jurídicas encaminadas a regular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la solución de un conflicto de trabajo, ya sea a través de la conciliación de las partes o mediante un laudo, al emitir su juicio derivado del análisis del caso concreto.

¹³TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDANA, Hugo I. Derecho procesal del trabajo, Tercera edición. Trillas, S.A. México 1991. PP. 17-18.

Los anteriores conceptos, forman parte de una gama interminable dentro del proceso laboral, por lo que podríamos seguir analizándolos en forma más extensa, aunque la intención del presente trabajo de investigación únicamente es lograr una mejor comprensión del lector poco habituado a esta materia, por lo que sin intentar agotar este apasionante tema, entraremos en forma más eficaz al desarrollo del siguiente apartado.

4.2 Los principios procesales

A raíz de que los Constituyentes de Querétaro cuestionaron la justicia civil, ha sido una tendencia muy marcada el separar el derecho del trabajo y su parte procesal, del derecho civil y su procedimiento.

Una de las características del Derecho del Trabajo es que es su prospección, es decir que va tomando cosas y actos de otras ciencias del Derecho, en beneficio de los trabajadores, para atraerlas dentro de su ámbito. Es bien sabido, que cuando fueron creadas las Juntas Federales y Locales, en todo lo no estipulado en la Ley Federal del Trabajo, se aplicaba supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles. Hoy, de conformidad con el artículo 17 dice "a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus

reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución".

Este artículo nos habla de los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución. Dicho razonamiento ha permitido la evolución del Derecho del Trabajo en forma diferente al derecho común. Se trata de impartir justicia a quien se encuentra en desventaja frente a otra parte poderosa.

El señor licenciado Carlos Arellano García nos dice que "al hablarse de principios procesales se hace referencia a las bases o fundamentos en que se apoyan las Instituciones en el proceso"."

Este autor, al citar a Ramiro Podetti, nos dice que los principios procesales son "los directivos o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las Instituciones del proceso. Es un concepto que, a pesar de su brevedad

***ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1980. P. 36.

resulta acertado, dado que efectivamente, los principios procesales son las directrices de carácter general que orientan la realización adecuada de los actos dentro del proceso".¹¹¹

Otros autores le llaman principios rectores del procedimiento que son los que determinan la finalidad del proceso, las reglas que deben seguir al tramitario y la correcta manera de interpretar las normas procesales.

Desde la época del Derecho Romano, se habla de principios procesales, como rectores del proceso y garantía de justicia. Es la evolución del derecho y la adaptación que éste ha tenido a través de la historia, por lo que los tratadistas se han esforzado por mejorar y ampliar los principios procesales.

Son variadas las clasificaciones que sobre ellos han realizado. Al efecto, el maestro Briseño Sierra, al ser citado por el Doctor Carlos Arellano García, hace los siguientes agrupamientos:

"Primer Grupo: 1) Independencia de la autoridad judicial;

¹¹¹ Idem.

- 2) Imparcialidad rigurosa de los funcionarios judiciales;
- 3) Igualdad de las partes ante la Ley procesal;
- 4) Necesidad de oír a la persona contra la cual va a surtirse la decisión o principio de la contradicción o audiencia bilateral;
- 5) Publicidad del proceso;
- 6) Obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la Ley;
- 7) El principio de la verdad procesal;
- 8) El principio de que la sentencia no crean, sino declaran derechos;
- 9) El principio de la cosa juzgada.

Segundo Grupo se refiere de los principios:

- 1) dispositivo o inquisitivo;
- 2) la tarifa legal de prueba, conocido también como sistema legal de prueba;
- 3) impulsión del proceso;
- 4) economía procesal;
- 5) concentración del proceso;
- 6) eventualidad, también llamado de la preclusión;

- 7) la inmediación;
- 8) la oralidad o de la escritura;
- 9) del interés legítimo para
 intervenir en los Juicios;
- 10) del interés legítimo para
 contradecir una sentencia de fondo;
- 11) de buena fe o lealtad procesal;
- 12) de impugnación;
- 13) sobre la existencia de dos
 instancias;
- 14) de motivación de la
 sentencia".**

Para el Doctor Carlos Arellano García son los siguientes:
"principio de inmediación de publicidad, de la oralidad y de
la escritura, de impuición procesal, inmunidad de
jurisdicción, de concentración, igualdad de las partes de
congruencia de las sentencias, de economía procesal, de
preclusión consumación procesal, de convalidación, de la
eficacia procesal, de prioridad, respeto de la investidura
judicial, dispositivo".**"

** "RELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del proceso.
Porrúa, S. A. México, 1980. 1980. P. 37.

**Idem.

Como puede observarse de los principios procesales anteriores, clasificados por los tratadistas e investigadores de la Teoría General del Proceso, muchos de estos existen en nuestro proceso laboral. Si bien es cierto que el Constituyente de Querétaro, en su deseo de que los juicios laborales de los trabajadores no fueran ventilados en los tribunales del orden común, por la dilación de los procedimientos y por el desprestigio que los funcionarios judiciales habían adquirido, en ningún momento se cuestionaron técnicamente los principios procesales, ni mucho menos se elaboraron otros diferentes, que vinieran a sustituir a los que rigen la Teoría General del Proceso, lo que originó grandes lagunas procesales.

A raíz de la reforma procesal de 1980, se implementaron nuevos principios al proceso laboral, como el de concentración, el de economía procesal, o bien, uno muy importante, el principio de oralidad del procedimiento, sin olvidar los principios de inmediatez, gratuidad, publicidad, etc; los cuales a continuación se analizarán:

- 1 .- **Publicidad;** el cual significa que el proceso debe llevarse a cabo públicamente, aún cuando existe la excepción a la regla prevista en el artículo 720 de la Ley, ya que establece que el proceso podrá llevarse a

cabo a puerta cerrada, cuando así se requiera para el mejor despacho del negocio, la moral o las buenas costumbres.

- 2 .- Gratuidad; ya que en el proceso laboral no existen costas Judiciales de ninguna especie, como remuneración a empleados y funcionarios encargados de administrar la justicia laboral.
- 3 .- Inmediatez; ya que el juzgador debe estar en relación constante con las actuaciones, para que tenga un mayor conocimiento de las mismas y emita un laudo más objetivo apartado de toda parcialidad.
- 4 .- Oralidad; ya que predominantemente el proceso del trabajo es oral, aunque en la práctica puede observarse que se conjuga la oralidad con la formalidad. Se justifica este principio, en tratar de darle celeridad al procedimiento evitando fechas posteriores en las audiencias, para que los litigantes preparen sus argumentos por escrito, salvo que este aspecto pudiera dejar en estado de indefensión a alguna de las partes.
- 5.- Instancia de parte; ya que el aparato jurisdiccional debe iniciar su actividad, motivando por el ejercicio de

la acción del trabajador y en tal virtud, en ningún caso deberá actuar oficiosamente; aunque como veremos posteriormente al analizar el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda, al parecer la junta sí actúa en forma oficiosa, incumpliendo dicho principio.

- 6.- Paridad; significa que debe existir igualdad de las partes en el procedimiento del trabajo, lo cual queda a cargo de las juntas, quienes deben ubicar al trabajador y patrón, en el mismo plano jerárquico. Según algunos autores, este principio, vulnera los intereses del patrono, pues dicen que el obrero goza de gran tutela laboral, pero a mi juicio, esto no deja de ser benéfico para la clase trabajadora del país.
- 7.- Concentración; significa el efectuar un menor número de diligencias para la solución de una controversia, ahorrando con ello mayor tiempo en los procedimientos.
- 8.- Flexibilidad y sencillez del proceso; ya que el derecho laboral no exige forma determinada en las comparecencias, en los escritos y en las promociones.
- 9.- Principio de la suplencia de la demanda; mencionado por el Director de nuestro Seminario de Derecho del Trabajo

y Seguridad Social, Dr. Hugo Italo Morales Saldaña como "... una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contengan las pretensiones que deriven por la Ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones".¹⁷

Lo anterior ha despertado gran preocupación, entre el personal jurídico de las Juntas, quienes se han manifestado en diversas ocasiones, por resolver en forma integral el problema, proponiendo la elaboración de un código procesal laboral. Al respecto, el Lic. José Antonio Elías Najjar, ha manifestado, que en diversas ocasiones se han elaborado proyectos de Códigos Procesales de Trabajo, pero que hasta el momento no se ha promulgado ninguno, aunque exista una verdadera necesidad en el momento actual. En este sentido, se han pronunciado la mayoría de los integrantes de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, en las

¹⁷Op. Cit. MORALES SALDANA, Hugo y TENA SUCK, Rafael. P. 26.

diferentes reuniones Nacionales de Juntas, convocada por la Coordinación Permanente de las mismas. No obstante lo anterior, a la fecha no se cuenta con dicho Código. Si bien es cierto que la Ley Federal de Trabajo del 10. de mayo de 1980, vino a resolver en parte el problema, al integrar en el título XIV una serie de disposiciones procesales que ya se daban en la práctica. Sin embargo, este título no forma un cuerpo integrado de normas procesales, pero al decir del licenciado Elías Najjar, "esta reforma, ha resuelto en forma inicial el problema, ya que conservando la intención del legislador de 1970, la reforma indicada con mejor técnica jurídica dentro de la Ley de la materia, incluyó un apartado que se refiera exclusivamente a normas de derecho procesal, con un sentido totalmente social que respecta las características de autonomía del derecho del trabajo, en el cual se incluyeron muchos usos y costumbres que se habían venido dando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje"."

Del comentario anterior, que refleja el pensamiento de la mayoría del personal de las Juntas, se ve claramente, la necesidad de normar los usos y costumbres que se dan en los Tribunales.

**ELIAS NAJJAR, José Antonio. El derecho procesal del trabajo, Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1980. P. 8.

Creo que las reformas son de orden práctico y contribuyen a una mejor administración de justicia laboral.

4.3 La reforma procesal

Las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980, precedidas de una popularidad elocuente hacia los beneficios del trabajador, no mentía, ya que en efecto, como veremos en el desarrollo del presente capítulo, acusaron un desmedido proteccionismo de la clase trabajadora, que ha dejado al patrón en una situación desventajosa. Como se citará, se crea la figura de la suplencia de la demanda deficiente, ya que la actual Ley obliga a las Juntas a completar, corregir y en general a tratar de mejorar la demanda presentada por el trabajador, en lugar de concretarse a señalarles errores para que éstos pudieran ser subsanados por el trabajador. Con lo anterior, podría pensarse en que la Junta del conocimiento podría comportarse en forma parcial, al convertirse de esta manera en Juez y parte al mismo tiempo. Ahora bien, no todas las reformas son en este sentido, ya que incluyeron aspectos importantes que promueven un desarrollo eficaz y ágil del proceso laboral, con lo que uno de los principios doctrinales, el de economía procesal, se ve robustecido al respecto, como la reducción de etapas dentro de la secuencia procedimental; también se incluyó la facultad

de practicar diligencias tendientes a asegurar los créditos por adeudos de cuotas al IMSS, el INFONAVIT y otros créditos fiscales, lo cual resulta benéfico

4.4 Breve introducción al marco conceptual de la reforma

Para el año de 1979, había más de setenta mil expedientes para su dictamen, independientemente de los juicios que se encontraban en trámite. El número de expedientes, que año con año se dictaminaban como asuntos concluidos, era menor al número de demandas presentadas ante las Juntas.

De todos los estados de la República, venían los trabajadores y patronos a esta Ciudad, para resolver sus conflictos laborales. Esto producía pérdidas de tiempo, de esfuerzos y de recursos para las partes.

Muchas veces los trabajadores o los patronos desatendían sus litigios por no poder asistir a las audiencias. Lo anterior, fue una de las causas principales por las que se hicieron las reformas procesales a la Ley de 1970, publicándose nuevos procedimientos que ahora rigen a partir del 1°. de mayo de 1980.

En la exposición de motivos, se dice que las normas que rigen

al proceso, sirven para alcanzar la justicia y deben obligar a la eficiencia, ya que no es suficiente que se aplique la norma simplemente, pues debe hacerse con justicia y en apego al derecho, con oportunidad y equilibrio, porque "la justicia que se retarda es justicia que se le niega".¹¹

Se requería hacer frente al rezago enorme que había en las juntas, había que hacer la justicia laboral más expedita, para ello en las reformas aprobadas, se encuentran procedimientos más dinámicos que procuraron ayudar al trabajador a corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, determinar con mayor claridad plazos y términos. Para lograr este propósito fue necesario realizar las modificaciones de los Títulos catorce, quince y dieciséis; reformar el artículo 47 y la derogación de los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley en la Materia.

Con ello, se procuró ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales para no alterar la equidad jurídica de las partes.

¹¹Prólogo de la Tercera Edición Ley Federal del Trabajo. Secretaría del trabajo y Previsión Social. México 1980 Página 5.

Así como se actualizó la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene.

Se eliminó el capítulo de recusaciones, sustituyéndolo por los impedimentos y excusas. Se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos del fallecimiento del trabajador actor. El procedimiento del trabajo se amplía y se precisa más el capítulo de pruebas, "Se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya existe un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el periodo de pre-huelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga"."

Esta iniciativa, con dichas características, fue aprobada en sus términos y de su texto; fueron acentuados los principios de oralidad e inmediatez, de economía, concentración y sencillez del proceso. También predomina el procedimiento escrito.

***Ley Federal del Trabajo. (comentada por José Trueba Urbina), Exposición de motivos Porrúa, S.A. México 1995.

Se dice en la exposición de motivos, que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley, buscando no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse la justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo.

4.5 Breve análisis a la reforma procesal.

En consecuencia, la Ley Federal vigente, en el artículo 685 dice "el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo

anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley". De la enumeración de los principios procesales, a los que se refiere el primer párrafo de este artículo, se puede observar que se tratan de algunos principios procesales contenidos en la Teoría General del Proceso y que es evidente, que faltan algunos de gran importancia como los que se anotaron con antelación. Por otra parte, la Ley referida, concretamente en este artículo, no proporciona ninguna definición de los que debe entenderse por estos principios, que regirán el proceso laboral. Ante esta situación, tenemos que acudir de conformidad con el artículo 17, a los principios generales de derecho y a la jurisprudencia, entre otros.

En lo que se refiere al segundo párrafo del citado precepto cuando la demanda del trabajador es incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentado o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador y la Junta en el momento de admitirla subsanará esta. Mucho se ha cuestionado dicha situación, por considerarse que la Junta está prejuzgando y además es parcial, lo que va en contra de los principios esenciales del proceso, entre los que se

encuentra el de paridad procesal, porque destruye el principio de igualdad procesal de las partes.

4.5.1 El principio de compensación

No obstante lo anterior, algunos procesalistas como el eminente maestro Eduardo J. Couture, nos dice que el trabajador frente al patrón se encuentra en una posición diferente, por su situación económica el trabajador está en desventaja con el patrón, cuando acuden a los tribunales existe una desigualdad real entre las partes, que no puede darse por lo tanto una igualdad procesal; por lo que, para que exista esta igualdad, se requiere compensar al trabajador, en la medida que se pueda lograr la igualdad de las partes en el proceso.

Esta acción debe realizarse por el juzgador, por medio de la suplencia de la queja por medio de lo que el autor denomina principio compensatorio.

El maestro Trueba Urbina, al habiarnos de la influencia de la teoría integral en el proceso del trabajo, dice: "la ciencia jurídica burguesa, hizo del proceso civil el prototipo de todos los procesos, sobre los principios incommovibles de igualdad de los litigantes e imparcialidad del juez,

presentándolo vendado para no ver en carne propia a los contrincantes ni sus condiciones humanas; así, la justicia pasó al campo de la ficción y se deshumanizó, aunque sus resabios formalistas aún subsisten, incluyendo su lenguaje. Frente a aquella ciencia ficción se levantó la ciencia nueva en favor de los débiles, hasta que la crisis de la sociedad humana: explotados y explotadores, cuyas pugnas originan los conflictos del trabajo".¹¹¹

Estoy de acuerdo con este distinguido maestro, en el sentido de que es necesario que esa igualdad de las partes se encuentre bajo una nueva perspectiva social. Así, en su obra citada dice: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la Burocracia, conforme al artículo 123 Constitucional, son tribunales sociales que ofrecen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre este y sus patrones.

No basta que aplique la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con propósito

¹¹¹Op. Cit., TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. P. 320.

tutelar y reivindicatorio de los trabajadores, o con este mismo propósito, en ejercicio de su actividad creadora".¹¹¹ Como puede verse, este autor también habla del principio compensatorio, cuando dice que es necesario compensar la desigualdad real que existe entre los trabajadores y sus patrones. Para mayor abundancia, al hablar de los enunciados del proceso laboral, dice que deben tomarse en cuenta la desigualdad de las partes, pues si los trabajadores y los patrones, no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, por cuyo motivo los Tribunales Sociales o sea las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores.

Este dispositivo compensatorio, o de suplencia de la queja, ya se aplica en otras ciencias del derecho. Es cierto que en principio despertó grandes polémicas jurídicas, pero el tiempo ha ido dando la razón al legislador. En este orden de ideas, la doctora Martha Chávez Padrón, de Velázquez dice: "La suplencia de las partes.- Cuando en 1959 se reformó la fracción II del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de que en los juicios de amparo en que se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y

¹¹¹Ibidem. TRUEBA URBINA, Alberto, P. 321.

disfrute de sus tierras, aguas, pastos o montes a los ejidos y a los núcleos de población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal, deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución". ""

Como puede verse, la obligación que da el artículo 685 de la ley referida, a las Juntas, para subsanar las demandas de los trabajadores, no es un principio que nació con la reforma procesal que aquella sufrió en 1980, ya que en sus antecedentes se encuentran en la doctrina con orígenes desde aquella época y fundamento legal en la Constitución Política, en sus antecedentes reivindicatorios, en los movimientos sociales de la Revolución Mexicana, cuyos principios quedaron establecidos en el artículo 123 Constitucional.

De lo anterior, podemos concluir que el legislador actuó con certeza al incluir dentro proceso laboral al principio compensatorio, para hacer iguales a las partes en el proceso, al menos en una de sus etapas.

""CHAVEZ P. VELAZQUEZ, Martha. El proceso social agrario y sus procedimientos. Porrúa, S.A. México, 1971. P. 90.

4.6 La suplencia de la queja

Este concepto ha causado gran polémica entre los diversos pensadores del Derecho del Trabajo, ya que dicen, se contraponen al principio de paridad procesal, por medio del cual las partes en el proceso, se encuentran en un mismo plano ante el órgano jurisdiccional del Estado.

Ahora bien, si concebimos el principio de igualdad como la serie de derechos subjetivos de que goza cada individuo, independientemente de su condición, podemos pensar entonces, que existe una clara desventaja hacia el patrón en este sentido, pues en ambos casos no se encuentra en el mismo plano que el trabajador accionante.

Derivado del análisis del artículo 17 de nuestra Constitución General, que expresa entre otras cosas que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia, es ostensible que la función de las Juntas, es juzgar simplemente, y no la de subsanar los errores u omisiones del escrito de demanda del trabajador, por lo que se rompe, como ya lo expresé, con el principio de igualdad de las partes y el de instancia de parte.

Si tomamos en consideración que el trabajador excepcionalmente promueve por su propio derecho, estaríamos en una situación de particular importancia, porque en este caso, si se justificaria la suplencia, ya que en caso de que sea realizada por un abogado, independientemente de que trabaje para instituciones obreras, sindicales, de la Defensa del Trabajo, nunca deja de tener ese carácter y así, ser perito en la materia y darle más prerrogativas que al abogado representante del patrón, sería pensar que es porque se trata de un perito de segunda, lo cual no es cierto; con la resena del caso, esta sería la única forma, a mi juicio, de justificar la existencia de la suplencia.

La disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 685, parece ser que es violatoria de la fracción XX, del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, que faculta a las juntas, a decidir sobre los conflictos de trabajo, no para que de manera parcial se ayude específicamente a la clase trabajadora, pues su labor solo es la de juzgar y si sus facultades rebasan la determinación de una controversia, su labor se convertiría en ambos sentidos, es decir, juez y parte en el proceso del trabajo y prevenir al trabajador o su representante para que sea él mismo quien corrija sus errores, en un plazo de tres días y en caso de que en el tiempo convenido no se establecieran correcciones, tendría

que continuarse el proceso y tener por reporducida la demanda sin corrección alguna, como lo establece el artículo 879 de la Ley en la materia.

Si observamos con más detalle los artículos 685 y 873, nos daremos cuenta que existe una contradicción entre ambos. En efecto, el artículo 685 establece que la Junta subsanará la demanda al momento de admitirla y el 873 previene que en caso de encontrarse errores y omisiones en la demanda, deberá prevenirse al actor para que él mismo lo subsane en un plazo no mayor de tres días.

Si la Junta del conocimiento subsana la demanda y el laudo es absolutorio podría darse el caso de que el trabajador argumentara en demanda contra la Junta, que ésta no subsanó adecuadamente la demanda ya que por ende, el asunto se perdió?. Este sería un caso de peculiar matiz y que podría darse en determinado momento.

Esto último es otro punto de vista que sobre la suplencia de la demanda deficiente existe, concluyendo que se le restituye una vez más al trabajador dentro del procedimiento del trabajo, con una garantía que pretende ser de equilibrio, entre fuerzas económicas, sociales y hasta políticas muy diferentes, pero que vulneran en cierta medida el principio

de paridad procesal en perjuicio del empresario.

4.7 Principio de estabilidad en el empleo.

Este es un principio de importancia en el desarrollo del presente trabajo de investigación y uno de los principios básicos de la vida de las relaciones de trabajo.

En particular nuestra Constitución desde su origen, consideró de vital importancia establecer la celebración de contratos de trabajo por tiempo indefinido, lo cual podemos apreciar en su artículo 123 fracciones XXI y XXII, principio que solo se ve limitado cuando de manera inicial la relación de trabajo se entiende por obra o por tiempo determinado y salvo las causas de extinción que expreso se contienen en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior es consecuencia de la lucha de los obreros en tratar de conservar sus fuentes de trabajo, las cuales son en la mayoría de los casos, los únicos medios de subsistencia con los cuales cuentan ellos y sus familias. Así pues, la estabilidad en el empleo es uno de los derechos fundamentales con los que cuentan los trabajadores, a quienes de nueva cuenta se les ha reivindicado una de tantas garantías, ya que el simple hecho de mantener una relación de trabajo

subordinada, les da la oportunidad de gozar de seguridad jurídica durante el período del desempeño de sus funciones, no teniendo el riesgo de ser separados de su empleo y verse privados de la remuneración, con la que el empleado y sus familias deban cubrir sus necesidades primordiales.

Para el maestro Hugo Italo Morales, este principio significa " un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas y contractuales "...

Al respecto el maestro Russomano establece lo siguiente: "La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza designada a dar seguridad en la vida obrera. . . . la estabilidad en el trabajo es un principio que otorgó carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución, únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del

***MORALES SALDANA, Hugo I. La estabilidad en el empleo. Editorial Trillas, S.A., México, 1989, p. 6

patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajo y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación".''

De lo anterior podemos establecer claramente que se concibe la idea de la estabilidad en el trabajo como el derecho, precisamente a conservar el empleo durante el tiempo en que subsista la naturaleza que dió origen a la relación de trabajo, es decir si se establece un tiempo determinado para que se mantenga viva la relación del trabajo y por ende una fecha de término, será hasta ese momento cuando pueda darse por terminada la relación de trabajo. Ahora bien, si no se establece en forma precisa la duración de la relación de trabajo desde el momento en que ésta inicia, se entenderá por tiempo indefinido y por ende, solo podrá terminar cuando exista causa justificable, como podría ser alguna de las previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, de las cuales en forma más precisa, se hablará posteriormente al analizar las causas generales de rescisión, sin olvidar que existen las causas particulares de despido, previstas en su caso, en el capítulo de Trabajos Especiales de la Ley.

''NOZART, Victor Russomano. La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda edición. Universidad Nacional Autónoma de México. 1981, P.41

" Una de las conquistas de mayor importancia en materia laboral, es el regimen de estabilidad que garantiza el empleo y lo libra de la incertidumbre de la desocupación. El regimen de la autonomia de la voluntad que se deriva del derecho común francés no podia concebirse si radicaba la libertad absoluta en la contratación y prohibió inicialmente la vigencia indefinida de la relación, por suponer la existencia de la servidumbre; sin embargo el constituyente mexicano lo modificó y le otorgó un privilegio al trabajador, al aceptar la regla general que establece que todo vinculo es indefinido, pero quien presta sus servicios solo está obligado a su desempeño durante el lapso máximo de un año""

Asi mismo el maestro Rossomano refiere: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello.

Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea

""Op. Cit. MORALES SALDANA, Hugo. P. 7.

señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente.

En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".¹⁰

Mario Devesali, citado por el maestro Morales Saldaña, nos dice al respecto: "La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado en conservar su puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o a la pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por causas textualmente determinadas".¹¹

Se pretende lograr la duración indefinida de las relaciones de trabajo, para tener la seguridad de una fuente de ingresos estable, permanente, lo cual nos llevaría a pensar en sus consecuencias inherentes, como la mejoría de las condiciones de trabajo y los beneficios de la previsión social, para conseguir una de las manifestaciones más transparentes de la justicia social. La finalidad mediate es

¹⁰Op. Cit. RUSSOMANO, Victor. P. 42

¹¹Ibidem. MORALES SALDAÑA, Hugo. P. 17.

Pasegurar la forma de vida del trabajador en la adversidad y en la vejez. La estabilidad en el trabajo es uno de los principios sin los cuales no podria constituirse el derecho del trabajo moderno; la certeza en el futuro laboral, significa tranquilidad al trabajador, porque tiene la conciencia de que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho del patrón, sino de la forma en que cumpla con sus obligaciones.

Mientras subsista la materia de trabajo, el patrón deberá respetar la relación de trabajo y en dado caso que éste decida dar por concluida la misma, no obstante que subsista la materia de trabajo, esto da derecho al empleado a demandar al patrono, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y podrá ejercitar acción de reinstalación y continuación de la relación de trabajo, así como reclamando también el pago de los salarios caídos desde la fecha en que se comunico el despido y hasta el momento en que el empleado sea reinstalado debidamente en sus labores.

4.7.1 Estabilidad absoluta y relativa.

La doctrina ha realizado diversas divisiones de la estabilidad en el empleo, pero solo hablaré de las dos más importantes: la estabilidad absoluta y la relativa,

refiriéndose la primera, como una restricción total del patrono para dar por terminada la relación de trabajo por un acto caprichoso y unilateral que no se encuentre debidamente justificado, lo cual deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de controversia. En el segundo caso se faculta al patrón para dar por concluida la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de la indemnización aplicable al caso concreto. Estos principios son denominados también por la doctrina como estabilidad propia e impropia respectivamente.

Como ya se manifestó en el presente trabajo, la idea es que las relaciones de trabajo, salvo casos de excepción, debe considerarse indefinida y solo podrán ser separados los trabajadores de su empleo por causas debidamente justificadas, las cuales si no se demuestran, darán acción al trabajador para demandar el pago de la indemnización correspondiente o la reinstalación.

Sobre la idea de la estabilidad absoluta y relativa el maestro Ruasomano nos dice que no es posible graduaria de esa manera ya que "Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término,

toda estabilidad, o es absoluta o no es estabilidad".**

Esto sale a relucir al analizar las limitaciones que hace nuestra Ley vigente, ya que de acuerdo a su artículo 49, los casos en que el patrono queda eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo por medio de el pago de una indemnización, son los siguientes:

- Cuando los trabajadores tengan una antigüedad menor a la de un año;
- Cuando loqre comprobarse ante la Junta que por el contacto directo entre patrón y trabajador, no es posible continuar con el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- En el caso de ser empleado de confianza;
- En el caso de ser empleado del servicio domestico y;
- Cuando se trate de empleados eventuales.

Con lo anterior nos damos cuenta, de que efectivamente la estabilidad que no es propia o absoluta, simplemente no lo es, por lo que queda al arbitrio del patrón el dar por concluida la relación de trabajo cuando este pudiera cubrir las indemnizaciones que a cada caso correspondieran y por regla general, como ya se expreso anteriormente las

**Ibidem, p. 13.

relaciones de trabajo deben considerarse no sujetas a modalidad alguna, salvo casos en que particularmente este debidamente justificada la misma, ya que una estabilidad relativa dará como un motivo una duración restringida de la relación de trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, debe operar en México la estabilidad absoluta, solo limitándola a las causas a las que expreso se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y eliminarse sus fracciones I, III y V, que vulneran este principio rector del derecho del trabajo, pues muchos trabajadores quedan expuestos a permanecer en la empresa o el establecimiento, por el libre albedrío del patrón, que con la fuerza económica que posee, en forma caprichosa puede dar por concluida la relación de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Este principio debe ser riguroso y muy peculiar al hacer las excepciones, debe considerarse como un límite de los actos arbitrarios y unilaterales del empresario, que no solo atentan contra la persona del trabajador, sino contra la base de la sociedad, que es la familia.

Es indudable que nuestra legislación desde su creación consideró que la naturaleza de los contratos fueran por

tiempo indefinido, limitándolos a los casos el contratos por obra y/o tiempo determinados, donde la relación de trabajo se limita a la naturaleza transitoria de la obra o al tiempo que esta dure.

4.7.2 Periodo a prueba

En nuestra legislación laboral, vigente a partir el 10. de mayo de 1980, en el Titulo Segundo, Capitulo II, se establece la duración de las relaciones de trabajo, indicando que estas pueden ser por obra o tiempo determinado o indeterminado y que si no se estableciera ninguna de las anteriores el contrato de trabajo en este caso se entenderia por tiempo indefinido. Merece la pena referirnos al contrato a prueba o periodo de prueba, que en forma indebida se acostumbra en algunas empresas, aún cuando nuestra Ley no lo regula, por lo cual carece de validez alguna. Fue derogado el periodo de prueba al introducir en la Ley la capacitación y adiestramiento de los trabajadores durante el año de 1978, ya que anteriormente se consideraba el periodo de prueba no mayor de 30 dias.

Desde que comienza la relación de trabajo, el trabajador al iniciar la prestación de servicios, se hace acreedor a todas las garantías que la Ley laboral consigna en su favor y en

caso de que el patrón decida dar por terminada la relación dentro del supuesto periodo de prueba, si subsiste la materia de trabajo que le dió origen, esto se consideraría como un despido injustificado y por ello el trabajador tendría facultad para demandar al patrono. La excepción a lo anterior se consigna en el artículo 343 de la Ley, el cual se refiere a los trabajadores domésticos, indicando que podrá dar por terminada la relación de trabajo el patrón, sin responsabilidad para él, durante los primeros 30 días siguientes a la prestación del trabajo, pagando las indemnizaciones correspondientes de acuerdo a los artículos 49 fracción IV y 50. Ahora bien, si pasado el término de 30 días, no se da por terminada la relación de trabajo, se entiende debidamente formalizada su continuación y si después de ello el empleado doméstico fuera despedido, éste puede demandar las indemnizaciones correspondientes y el pago de los salarios vencidos.

4.8 Acciones en contra de la violación al principio de estabilidad.

Ahora bien, cuando un trabajador es separado injustificadamente del empleo, puede optar entre demandar la reinstalación o en su defecto, solicitar la indemnización que le corresponda, esto en base a que de acuerdo a nuestra

Constitución, no se encuentra obligado en ningún momento, a prestar un trabajo subordinado en contra de su consentimiento.

4.8.1. Acción de reinstalación e indemnización

Respecto a esta acción, va de la mano con la idea de estabilidad en el empleo y por tanto, se considera como una garantía de respeto a dicho principio. , tomando en efecto, la voluntad del empleado, el cual si no desea la continuación de la relación laboral, puede optar porque se le indemnice. Esto se da en virtud de que si el trabajador no desea seguir laborando en la empresa, no está obligado a hacerlo sin su pleno consentimiento y tiene una segunda opción, actuando con apego a nuestra norma suprema, al tenor de su artículo 50., pues de lo contrario el trabajador se vería en la necesidad de abandonar su empleo y sin sustento económico alguno durante la separación, que le permita cubrir las necesidades más apremiantes como jefe de familia.

Durante la vigencia de la Ley de 1931, el trabajador que rescindía el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, solo tenía derecho a la indemnización constitucional y al pago de los salarios caídos, si es que los reclamaba. Con la Ley vigente tiene además, derecho al pago de 20 días

de salario por cada año de servicios, como lo observamos en los numerales 50 y 52.

Por regla general se considera que una relación laboral pura y simple no está sujeta a modalidad alguna que perjudique al trabajador y en este sentido, se mantiene en forma paralela a la vida o aptitud del mismo; como ya lo expresamos, esta idea tiene su origen en el principio de estabilidad, el cual si es perturbado, da opción al trabajador a separarse en forma justificada y como ya se expresó, a solicitar la reinstalación correspondiente, o en su defecto la indemnización.

4.8.2 El aviso del despido

Ahora bien, la forma más contundente y objetiva de atentar contra este principio, es a través del oficio rescisorio, o mejor dicho, el aviso del despido.

Veamos en forma breve y concisa que el despido es una acción unilateral que tiene el patrón para dar por concluida una relación de trabajo. Esta disolución se inicia con un aviso cuya formalidad se sujeta a un escrito que se comunique en

forma directa al trabajador, motivando y fundando las causas que le dieron origen.

Este término es sinónimo de rescisión, solo que en forma más técnica y afortunada, en virtud de que cuando decimos rescisión, al parecer nos remontamos a la época en la cual la fuente de las obligaciones solo la constituían dos cosas: la ley y el contrato, en la cual el derecho civil tenía supremacía sobre el derecho laboral.

Es importante también destacar, que la ley utiliza en forma similar el término rescisión, cuando el patrón como el trabajador dan por concluida la relación de trabajo, lo cual es desafortunado, porque se trata de una acción similar que pueden ejercitar ambas partes y por ende, debe existir una diferencia literal, cuando menos, por lo que cuando un patrón da por concluida la relación de trabajo, debemos ser certeros y referirnos entonces al despido y cuando la acción la ejercita el trabajador, debemos referirnos a la separación. Así podremos identificar claramente a la rescisión patronal como despido y a la separación como la rescisión del trabajador.

De conformidad con el artículo 46 de la Ley, cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo, puede dar por

concluida la relación en todo momento y por lo mismo, la misma consideró por separado las que no generan responsabilidad para el patrón y para el trabajador.

No hay que perder de vista que las causas de rescisión previstas en el artículo 47, son las de carácter general, pues su régimen es doble al existir las causas particulares, en el capítulo correspondiente a los trabajos especiales.

Consumado el despido o la separación del trabajador, se abren las puertas para iniciar la etapa procesal ante las Juntas de Conciliación. Si el activo no acepta la causa en la que se basó el patrono para despedirlo, puede demandar al patrón y obtener el cumplimiento de las obligaciones inherentes que derivan de la relación de trabajo, como la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Asimismo, si el trabajador es el que se separa por causas imputables al patrón, puede reclamar la misma indemnización de tres meses de salario. Las tres oportunidades señaladas son una consecuencia de la estabilidad laboral en su forma esencial.

El patrón debe dar al trabajador el aviso del despido, invocando en él las causas del mismo. A ese respecto la ley

laboral sufrió una substancial reforma el 10. de mayo de 1980, que adicionó acertadamente la disposición contenida en el párrafo final del artículo 47, obligando de esta manera al patrón a dar por escrito y comunicar personalmente al empleado el aviso del despido, señalando con precisión la causa o causas que lo motivaron, así como los fundamentos jurídicos en que se basa, aunado al hecho de asentar la fecha en que surte sus efectos. Esto es trascendente porque el aviso escrito y las causas que en él se hagan valer, no podrán modificarse para que en procedimiento, se hagan valer nuevas causas, sino que el patrón deberá constreñirse única y exclusivamente a lo señalado con antelación en el aviso y no podrá señalar otras causas distintas de las que lo motivaron. Asimismo, si no se comunica el aviso del despido en forma oportuna al trabajador o a la Junta, fenecerá para el patrón su facultad para despedir y si no obstante esta circunstancia lo entrega a su empleado, corre el grave riesgo de que el despido comunicado, sea considerado injustificado y por consiguiente, traiga aparejada la reinstalación del trabajador.

Pero qué es lo que para si el trabajador, como es común, se niega a recibir el aviso del despido; entonces el patrón debe justificarlo debidamente ante las Juntas, dentro de los cinco días siguientes a la fecha del aviso, ya que de no hacerlo en

ese tiempo o de no justificar en forma debida que el domicilio que tiene el trabajador, es el mismo donde se comunicó el despido, dará como resultado, el considerar como injustificado el mismo.

De esta manera, el patrón debe buscar mecanismos de convicción para hacer frente a esta situación ante las Juntas de Conciliación, creando para ello diversos tipos de actas administrativas donde en forma circunstanciada señalan la imposibilidad para notificar el aviso rescisorio.

Lo anterior es afortunado, pues ahora el aviso del despido debe justificarse fehacientemente, lo cual robustece el principio de estabilidad en el empleo y otorga más garantías al empleado, alejándolo de la incertidumbre que en otras épocas prevalecía, como ocurría en el año de 1970, cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, resolvió que el patrón que omitiera dar aviso al trabajador, cuando éste era despedido, se haría acreedor a una multa hasta de diez mil pesos, tomando en consideración las circunstancias del caso. Afortunadamente esta omisión en la actualidad, trae como consecuencia el considerar el despido injustificado, constituyéndose así el despido, como un verdadero acto formal.

La finalidad del último párrafo del artículo en comento, trae consigo una dualidad de consecuencias, ya que por un lado debe justificarse en forma contundente el despido y por otra, el empleado de esta forma, tiene conocimiento de las causas que motivaron el aviso y, por consecuencia, se encuentra en posibilidad de preparar una mejor defensa y no como en antaño, donde en forma común, era sujeto a una estado de indefensión en este sentido.

4.9 Hacia el 2000, el derecho del trabajo en México.

Hasta ahora hemos visto la evolución en forma sintética, de lo que ha sido el devenir del derecho laboral en México, desde sus precursores, su aparición en el contexto legal de la Constitución Federal de la República en el año de 1917 con su artículo 123 y posteriormente la aparición en la primera Ley Reglamentaria de dicho precepto en el año de 1931, hasta la reforma procesal, efectuada en la segunda que data de 1970. Desde la creación del artículo 123 Constitucional, es ostensible el cambio que ha ocurrido en el Derecho del Trabajo, ya que a partir del año 1917, se identifica como un derecho de la clase trabajadora, un derecho de lucha social que tiende a restituirle al trabajador lo que se consideraba durante muchos años oculto, escondido, con motivo de la explotación inmisericorde del empresario hacia el jornalero.

Nuestra Ley Suprema, en este aspecto fue y hasta la fecha ha sido una fuente inspiradora y generadora de garantías laborales a favor del empleado, al establecer, entre otras cosas, una jornada máxima de ocho horas, irrenunciabilidad a los derechos del trabajador, favorecimiento de la clase proletaria con la implantación dentro de su la doctrina, del principio In Dubio Pro Operario, como acontece actualmente en el derecho penal, con un principio de igual naturaleza, el acceso a la contratación colectiva, a la sindicación, a la formalidad del contrato de trabajo, a la presunción de la relación laboral, etc.

Lo anterior, me preocupa en demasia al pensar en las consecuencias que va a traer consigo la firma del Tratado de Libre Comercio, entre nuestra nación, la norteamericana y la canadiense, el cual, como en breve comentaré, lejos de beneficiar, puede desequilibrar y quebrantar lo que durante este siglo se ha logrado, a través de la lucha de la clase trabajadora de México. Es bien sabido por todos nosotros, que nuestro país firmó un Tratado Internacional con dos países poderosos, económica, política y socialmente, existiendo un abismo entre estas naciones y la nuestra. Se dice que la intención de esta firma, se da en función de tratar de equilibrar, entre tantas cosas disímiles, las que se refieren a las relaciones de trabajo, buscando abatir el desempleo que actualmente

vivimos, los salarios tan bajos y ridiculos que percibimos los mexicanos (bastaria simplemente con echar un vistazo al salario minimo general vigente que no llega ni a los veintitres pesos en la actualidad), etc. una serie de propagandas hasta el momento no cumplidas, pero que según nuestro gobernantes, con el paso de los años, se iniciará la igualdad entre los participantes.

Esto nos obliga como mexicanos, a tratar de conocer un poco más de este tan obscuro Tratado y analizar los criterios juridicos de los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá por lo que se refiere al ámbito laboral, por ejemplo, en los Estados Unidos, la estructura juridica es perteneciente al Common Law, su base es el derecho jurisprudencial y no consideran a las normas juridicas creadas por el legislador como fundamentales. No existe para ellos la división clásica entre el derecho Público, Derecho Privado y muy recientemente el llamado Derecho Social, las dos primeras derivadas fundamentalmente del derecho romano-germánico.

En Canadá se aplica en Common Law inglés, el cual es diferente del que se aplica en los Estados Unidos y de manera fundamental difieren ambos del sistema juridico mexicano. por ende la legislación laboral de los países, dificilmente puede ser unificada, lo que nos lleva a pensar en forma inmediata

que el pez más chico, será comido por el más grande y de esta forma, nuestro país tendrá que adecuar sus normas laborales a las exigencias de los poderosos, pues según nuestra Constitución Política, los Convenios Internacionales suscritos por nuestra nación, son Ley Suprema de la Unión.

Derivado de lo anterior, es poco probable que se unifiquen criterios entre las naciones participantes, por lo que se refiere a la contratación colectiva, a salario, derecho de huelga, a la sindicación, a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, al derecho a la seguridad social y de manera muy importante, por lo que se refiere a los órganos de justicia laboral y el procedimientos del trabajo, previstos en nuestra ley Federal actualmente.

En este sentido, parece obscuro el devenir de nuestro derecho laboral a futuro, sobre todo sin nos ponemos a observar los trascendentales cambios que ha sufrido la Ley del Seguro Social, que entrará en vigor a partir del primer día del mes de enero del año próximo, quizá motivados por la firma del multicitado tratado, por lo que ahora, solo para mencionar ciertos aspectos, un asegurado para tener derecho a una pensión de vejez o cesantía en edad avanzada, debe haber cotizado previamente quinientas semanas y en la nueva ley se requiere una cotización previa de mil doscientas cincuenta,

es decir, que hasta finales de este año, un trabajador asegurado que tenga sesenta o sesenta y cinco años y cotizando para el seguro social diez años, tendrá derecho a esta prestación, lo cual se incrementará notablemente el año siguiente, ya que el requisito de edad seguirá siendo el mismo, pero no así los semanas cotizadas previamente, por lo que en lugar de haber cotizado diez años, se requerirá una cotización previa de veintitrés años aproximadamente. Esto no creo que sea una garantía, aún cuando se diga que de esta forma las raquiticas pensiones serán más justas y se incrementarán en forma equitativa, lo cual no nos cosnta tanto como el hecho de haber sufrido una modificación desmedida el número de cotizaciones mínimas para obtener estos beneficios.

Si la anterior modificación obedece a la firma del tratado Triilateral, entonces es preocupante para nuestra materia este tema, el cual debe considerarse vital, tanto para estudiantes, profesores y juristas, sin dejar de olvidarnos de la población en general y de nuestras Congreso de la Unión.

Es una labor apremiante el estar pendiente de nuevos acontecimientos en nuestra materia, pero tenemos la plena seguridad de nuestra convicción y en ese sentido, estaremos

pendientes en el futuro para ofrecer quizá a nuestros hijos, mejores expectativas de empleo y condiciones generales de trabajo más justas, incrementar el mercado de trabajo y de ser posible, extenderlo a otras naciones, defender los derechos de los menores trabajadores y equilibrar las condiciones del hombre y la mujer en este campo, seguir respetando los principios de contratación colectiva, sindicación, huelga, buscar mejores oportunidades de la clase trabajadora en cuestiones de prevención de enfermedades y riesgos de trabajo, que les permitan tener una vida laboral más participativa y prestaciones más dignas y sobre todo, buscar que se recompense económicamente a quienes más lo necesitan, nuestra clase obrera, tan golpeada en estas últimas décadas, proporcionándoles un salario digno y justo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En cuanto al procedimiento del trabajo, debemos buscar su unificación en un verdadero cuerpo procesal por separado, en el que se consiquen en forma particular y pormenorizada sus normas, como en la actualidad ocurre en otras materias, en beneficio de la aplicación del Derecho del Trabajo y la enseñanza del mismo.

SEGUNDA.- La evolución del Derecho del Trabajo a través de su historia, ha creado una serie de instituciones que garantizan la estabilidad en el empleo y otorgan mayores beneficios al empleado, aún cuando hace falta mucho empeño por parte de las autoridades a fin de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, parte fundamental en su vida, toda vez que es lo que en gran medida y como contraprestación recibe por su labor. A este respecto sería un gran logro el mejorar los salarios, buscando el implementar mecanismos que lo ajusten a los índices reales de inflación, sin que sea indispensable el acuerdo previo de pactos económicos maniatados por el Estado; de esta forma, podríamos habian de un sistema de "liberación de salarios" o de "ajuste automático".

TERCERA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser considerados como verdaderos Tribunales del Trabajo y por ende debe adecuarse su denominación actual.

CUARTA.- El Derecho del Trabajo, lo es de la clase trabajadora del país, el cual a través de su evolución, lo ha devuelto a ésta, lo que durante mucho tiempo permaneció en el olvido y que ha sido objeto hasta la fecha, de una serie de pugnas y transformaciones, siempre en beneficio de la clase, hasta nuestros tiempos, más golpeada: la clase obrera.

QUINTA.- Han sido notables y trascendentes las transformaciones que ha sufrido nuestra Ley Suprema y su ley reglamentaria luchando en todo momento por obtener el equilibrio y la aplicación justa de las normas del trabajo en favor del trabajador asalariado, lo cual ha creado una serie de instituciones de primordial importancia, como lo es el aviso del despido, gran logro de nuestra materia, que ha venido a proporcionar al trabajador la tranquilidad con la que en antaño no contaba, pues quedaba sujeto a la decisión arbitraria y caprichosa del patrón, quien solo era sancionado económicamente ante tal omisión y ahora, felizmente, es sancionado con el considerar injustificado el despido, si no se realiza en tiempo y forma.

SEXTA.- Debe pensarse en la idea de crear un juicio muy breve de tipo sumario o llamémosle, sumarísimo, para resolver de manera pronta, la situación jurídica del trabajador que es separado de su empleo de manera repentina e injustificada y para el cual su salario es el único medio del que se vale para sostener a su familia, sobre todo en aquellos casos en los cuales el obrero perciba el raquitico salario mínimo actual, mismo que debe actualizarse y pugnarse porque sea más justo.

SEPTIMA.- Los logros obtenidos por la virtual lucha de clases, deben ser defendidos ante la inminente presencia de fuerzas externas de carácter político, social o económico, como lo es la firma del Tratado Trilateral de Libre Comercio, que puede convertir a nuestro país en un servidor más de la dos naciones más poderosas de nuestro continente.

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

- 1.- ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría general del proceso. Porrúa, S.A., México, 1980.

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1991.

- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Primera reimpresión. Trillas, S.A. México, 1991.

- 4.- BURDEAU, Georges. Tratado de Ciencia Política. (Presentación del universo político). Tomo I, Volumen I. Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México, 1982.

- 5.- CARRILLO PRIETO, Ignacio. Derecho de la seguridad social. Universidad Nacional Autónoma de México, 1991.

6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de despido. Segunda reimpresión. Trillas, S.A. México, 1992.

7.- CHAVEZ P. VELAZQUEZ, Martha. El proceso social agrario y sus procedimientos. Porrúa, S.A., México, 1971.

8.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A., México, 1967.

9.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A., México, 1967.

10.- DELOS J.T., et. al. Los fines del derecho: bien común, seguridad y justicia, S. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.

11.- ELIAS NAJJAR, José. El derecho procesal del trabajo.

Coordinación Nacional Permanente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

- 12.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del proceso. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.
- 13.- HUITRON LOPEZ, Fernando. El origen de los tribunales del trabajo en México. Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No. 3, México, 1977.
- 14.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Reforma procesal. Estudios en memoria de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo. Universidad Nacional Autónoma de México. Serie E: Varios, Núm. 29. México, 1987. UNAM, México, 1988.
- 15.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario jurídico mexicano. Cuarta edición. Porrúa, S.A. México, 1991.
- 16.- Kelsen, Hans. Teoría general del derecho y del estado. Cuarta reimpresión. Textos Universitarios.
- 17.- L. Kniazeba. El comunismo. Colección 70. Fondo de Cultura Económica. México, 1968.

18.- MORALES SALDANA, Hugo I. La estabilidad en empleo. Trillas, S.A., México, 1989.

19.- MOZART VICTOR, Russomano. La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda edición. Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.

20.- PLATON. Diálogos. Décimo novena edición. Porrúa, S.A. México, 1981.

21.- SANTOS AZUELA, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo. Porrúa, S.A. México, 1991.

22. TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDANA, Hugo I. Derecho procesal del trabajo. tercera edición, Trillas, S.A. México, 1991.

23.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Cuestiones laborales en homenaje al maestro Mozart Victor Russomano. México, 1988.

L E G I S L A C I O N

I.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Trigésima cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996.

II.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Octava edición. Pac, S.A. de C.V. México, 1982.

III.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Jorge Trueba Barrera y Alberto Trueba Urbina. Septuagésima edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992.

IV.- Ley Federal del Trabajo. Décima segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1992.

V.- Ley del Seguro Social. Cuarta edición, Editorial Pac, S.A. México, 1995.

VI.- Ley del Seguro Social. (vigente a partir del 1o. de enero de 1997) Editorial Pac, S.A. México, 1996.