

875209

27
Lej



UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE DERECHO
Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

**“La Importancia de que se Implante
en la Ley Federal del Trabajo
el Recurso de Revocación”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho

PRESENTA

Eduardo Antonio Ramírez Duarte

Director de Tesis
Lic. José Guillerme Rodríguez Villalón

Aesor de Tesis
Lic. José Guillerme Rodríguez Villalón

BOCA DEL RIO, VER.

273048

1999

**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.

A Dios:

Por darme la vida.

A mis Padres:

A ti papá, por ese espíritu de lucha que siempre has tenido para que nosotros tus hijos salgamos adelante; por tus grandes consejos y sobre todo por el incondicional apoyo que siempre me has dado; a ti, el mejor de los padres, mi eterno agradecimiento y amor.

Para ti mamá, también mi eterno agradecimiento y amor por ese perseverante afán de darnos siempre lo mejor; por tu gran amor, cuidado y comprensión inigualables.

A mis hermanos Toño, Marcos y Rodo:

Por el cariño, el aliento y el estímulo que siempre me han dado incondicionalmente.

A mi tía Ana, y a mis primos Omar y Mary:

Por su afecto y por el gran apoyo que siempre me han brindado.

A mis catedráticos:

Por los valiosos conocimientos transmitidos en las aulas de nuestra Universidad.

INDICE

| | |
|--------------------|---|
| INTRODUCCION | 1 |
|--------------------|---|

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

| | |
|---|----|
| 1.1. - ANTECEDENTES HISTORICOS..... | 3 |
| 1.1.1. - Epoca Antigua..... | 4 |
| 1.1.2. - Epoca Media..... | 6 |
| 1.1.3. - Epoca Moderna..... | 7 |
| 1.2. - ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO..... | 8 |
| 1.2.1. - Epoca Precortesiana..... | 9 |
| 1.2.2. - Epoca Colonial..... | 11 |
| 1.2.3. - México Independiente..... | 16 |
| 1.2.4. - La Constitución de 1857..... | 19 |
| 1.2.5. - La Revolución Mexicana..... | 25 |
| 1.3. -LA CONSTITUCION DE 1917..... | 32 |
| 1.4. -EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL..... | 34 |
| 1.5. -LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931..... | 45 |
| 1.6. -LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970..... | 49 |

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

| | |
|---|----|
| 2.1. -ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO LABORAL..... | 54 |
| 2.2. -CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL..... | 57 |
| 2.3. -PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO DEL TRABAJO..... | 59 |

| | |
|--|----|
| 2.4. -LOS PROCEDIMIENTOS DEL DERECHO LABORAL..... | 62 |
| 2.4.1. - El Procedimiento Ordinario..... | 65 |
| 2.4.2. - Los Procedimientos Especiales | 68 |
| 2.4.3. - Los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica..... | 71 |
| 2.4.4. - El Procedimiento de Huelga..... | 73 |
| 2.4.5. - El Procedimiento de Ejecución..... | 74 |
| 2.4.6. - El Procedimiento de las tercerías..... | 75 |
| 2.4.7. - Los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios..... | 77 |

CAPITULO TERCERO

LAS RESOLUCIONES EN EL PROCESO LABORAL

| | |
|---|---------|
| 3.1. - LAS RESOLUCIONES LABORALES..... | 79 |
| 3.2.- EFECTOS DE LAS RESOLUCIONES LABORALES..... | 81 |
| 3.3.- LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DENTRO DEL PROCESO EN GENERAL..... | 84 |
| 3.4.- LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN PARA LOS ACTOS DE LAS AUTORIDADES LABORALES..... | 89 |
| 3.5.- COMENTARIOS SOBRE LA IRREVOCABILIDAD DE LOS ACTOS DE LOS TRIBUNALES LABORALES..... | 90 |
| CONCLUSIONES..... | 98 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 101 |

INTRODUCCION

En el desarrollo de un procedimiento llevado a cabo en un juicio, suele suceder con mucha frecuencia que los juzgadores, por diversas razones, cometan errores que desde luego perjudican a las partes contendientes dentro del juicio, pero que a través de algún medio de impugnación pueden ser atacados, revocándolos o modificándolos la propia autoridad, esto claro, siempre y cuando esté regulado por las leyes que rigen la materia.

Situación anterior que no consagra la Ley Federal del Trabajo, ya que en forma por demás errónea los Tribunales del Trabajo no pueden revocar sus propias determinaciones; y sucede con mucha frecuencia que dentro del Proceso Laboral las autoridades cometen violaciones y desgraciadamente por no tener medio alguno para combatirlas no pueden ser subsanadas, esto en atención a que la Ley de la materia prohíbe a las Juntas de Conciliación y Arbitraje revocar sus propias determinaciones.

Es por lo anterior que el trabajo de tesis que hoy se presenta trae consigo el que se considere necesario implantar dentro de la Ley

Federal del Trabajo el recurso de revocación, para que con base en ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan enmendar sus errores revocando sus propias determinaciones.

En cuanto a la sistemática que se usó para desarrollar este tema, es el que tradicionalmente se utiliza en este tipo de trabajos de investigación, tendientes a la obtención de un título profesional; y como en todas las cosas de la vida se empieza por el principio y el principio de todo es la historia de cómo fue que, es por eso que se inició el presente con los necesarios antecedentes históricos, desde el origen y evolución del Derecho del Trabajo hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo vigente.

También se hace mención de lo que comprende el Proceso en el Derecho del Trabajo, así como los diferentes Procedimientos del Proceso Laboral y las resoluciones que comprenden al mismo y; para concluir el presente trabajo se hace un breve análisis de los medios de impugnación que establece la Ley de la materia, así como de la irrevocabilidad de las resoluciones laborales.

Todo lo antes mencionado es a grandes rasgos el tema a desarrollar, pero considero importante aclarar que posiblemente fueron pasadas por alto algunas imperfecciones de forma, pero que, tomando en cuenta el punto de vista de la profundidad, pueden ser enjuiciadas como naturales deficiencias de la falible condición humana, que alcanzan a ser diluidas en el vital líquido de la razón.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. 1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

El derecho del trabajo como lo señala el maestro Euquerio Guerrero en su obra Manual del Derecho del Trabajo, tiene su aparición como consecuencia de la necesidad que han tenido los grupos humanos de dar respuesta a los reclamos que originaron las convulsiones sociales registradas en los últimos tiempos y a esto agrega que aún cuando, siguiendo la maldición bíblica, el hombre siempre ha vivido con el sudor de su rostro, las relaciones entre diversos individuos que dieron lugar a la existencia de un lazo obrero patronal, no aparece sino hasta principios del siglo pasado. El citado autor, dentro del contenido de esta misma obra nos dice que el trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco o, por el contrario, que se contemple en la época prehistórica en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza. En el primer caso nos pone como ejemplo: que en el mismo Génesis, Yahveh tomó al hombre y lo colocó en el huerto del Edén

para que lo trabajase y lo guardase. En el segundo caso, señala que no se requiere mucha imaginación para entender que la lucha por la supervivencia obligaba a los hombres a trabajar para hacer las armas primitivas de defensa y sobre todo, *para tener los elementos que le permitieran subsistir.*

1. 1. 1. EPOCA ANTIGUA.

Dado la valiosa información proporcionada por el maestro Euquerio Guerrero sobre los antecedentes históricos del trabajo en su obra citada a continuación nos seguiremos apoyando en él para el desarrollo de los subsiguientes apartados.

Por principio de cuenta nos señala que los antecedentes más remotos que se han tenido sobre algunas normas particulares del trabajo, como son el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, se encuentran en el Código de Hamurabi, y agrega que en Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil, así nos dice que Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución Ateniese. Sin embargo, agrega que más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames las artes manuales, por el hecho de que el trabajo más rudo es realizado por el más débil.

Señala también que en ciertas sociedades antiguas el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que ellos se

ejercitaban en la caza y en la guerra, también en esos tiempos, a los prisioneros se les sacrificaba para evitar el sostenimiento, y en algunos pueblos para hacer ofrendas a los dioses; pero con el tiempo se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles, con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien, para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por esto, esos trabajadores fueron despreciados por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

No obstante todo esto, es en Roma donde por primera vez se presenta una estructura orgánica en materia de trabajo, al grado tal, que su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo hoy en día la influencia de sus principios; y es que el trabajo fue considerado como una res (cosa), y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo.

Sin embargo el citado autor hace mención que la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir el contrato que tenía por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad.

Por último, agrega que es el pueblo israelita quien consagró en la Biblia, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el pago del salario oportunamente o los descansos en las festividades religiosas.

1. 1. 2. EPOCA MEDIA.

Como consecuencia de los instrumentos necesarios utilizados, tanto en la arquitectura, como en actividades artesanales, el maestro Euquerio Guerrero nos menciona en su obra citada que la fuerza del trabajo crece en número y especialización dando en consecuencia origen a la formación de corporaciones del mismo oficio, sujetos a una reglamentación minuciosa que garantizaba la calidad de la obra, fijaba su precio y evitaba la competencia; se caracterizaban además, por estar formados de personas que hacían un mismo tipo de vida y tenían otras afinidades.

En esta época resalta el hecho de que se tienen avances técnicos, pero sin embargo, las fuerzas productivas permanecen estacionarias, condicionando a la pobreza tanto a los nobles como a percheros, así como a señores feudales y vasallos, con todo esto establecen que es indudable que por primera vez como resultado de la formación de los gremios se vislumbra una relación laboral que más tarde se desbordó cuando ya extinguidos los gremios se inicia la Revolución Industrial.

1. 1. 3. EPOCA MODERNA.

En ella se asiste a un renacimiento de las invenciones, a la creación de nuevas técnicas, a la aparición de nuevas herramientas de trabajo. La brújula, nuevos tipos de embarcaciones aptas para alta mar, la pólvora, la imprenta, abrieron perspectivas que se expresaron en el debilitamiento de los absolutismos feudales, en la circunvalación de Africa, en la expansión del movimiento renacentista del arte, en la creación de nuevos sistemas astronómicos y en los gérmenes que más tarde sería la burguesía. Las *invenciones realizadas* en esta edad, abrieron los caminos para el arribo de la primera revolución industrial, la del motor a vapor de doble efecto y la de conversión del hierro en acero.

Todo lo anterior destruye el régimen corporativo y da origen a una organización jurídica, eminentemente individualista, que para respetar los principios de libertad impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, confiando en que las sabias leyes de la naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelve los problemas físicos.

En este momento, *los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda impetuosa una corriente de febril actividad que transforma uso y forma de vida. La nueva organización requiere grandes capitales indispensables para*

construir las máquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas, y necesitan también, al director o grupos de directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales los productos o los servicios de cada negocio.

Aparece así la primera relación obrero-patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes entonces vigentes y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto del alquiler de servicio, heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil; era natural, entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del Derecho Civil, pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así, como hubo de aparecer una rama distinta del derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero-patronal, que hoy se conoce como Derecho del Trabajo.

1. 2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

El desarrollo del hombre ha venido acompañado de la explotación de sus semejantes, y la sociedad mexicana no ha estado exenta de ello, dado que el trabajo es y ha sido siempre un hecho social-económico

que en el transcurso del tiempo ha tenido diferentes matices, tal como se podrá apreciar con el contenido de la subsiguiente información que parte desde la era precortesiana hasta llegar a las normas que actualmente rigen las relaciones obrero-patronales en el país.

1. 2. 1. EPOCA PRECORTESIANA.

“La información que tienen los historiadores respecto de las condiciones del trabajo en la época colonial no es exacta”¹.

En realidad la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos, tal como lo afirma en su obra de Derecho del Trabajo el maestro Néstor de Buen, al señalar que Sahagún, en su Historia General de las Cosas de Nueva España, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: “oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...”, y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente

¹ Lucio Méndica Y Núñez. El Derecho Precolonial. Cit. Por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Octava Edición. Edit. Porrúa. S.A., México 1991. Pág. 283.

quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte, que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.”²

“Parece ser –según afirma Herbert Spencer- que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. En realidad, puede haber en esta interpretación una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de “Emperador” a la manera Europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Es un dato claro, pero con muy poca importancia, la referencia que hace Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que se encuentra en Tenochtitlán: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad oficios esperando quien los alquile por sus jornales”.³

En realidad, como sostiene Mendieta y Nuñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la

² *Fray Bernardino de Sahagun. Historia General de las Cosas de la Nueva España*, Cit. Por Nestor de Buen. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991, Pág. 283.

³ Herbert Spencer. *Los Antiguos Mexicanos*. Cit. Por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1991, Pág 283.

esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

1. 2. 2. EPOCA COLONIAL.

Dentro del México Colonial es muy importante ubicarnos en el estudio de las Leyes de Indias, ya que en rigor se trata de la primera Legislación Social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación, sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Ello se traduce en que la referencia a las Leyes de Indias constituya más un informe legislativo, que el examen de una realidad social.

Cabe recordar la demoledora opinión de Lorenzo de Zavala, para quien el Código de las Leyes de Indias "aunque aparece como un baluarte de protección a favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de dominación opresora que otorgaba garantías por gracia y no por justicia."⁴

Así, tenemos que dentro de la Legislación de Indias, se dieron las siguientes disposiciones fundamentales:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

⁴ Francisco Zarco. Cit. Por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1991, Pág. 398.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI, del libro III, de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos con motivos religiosos. Recuerda Vázquez, a propósito de ello, que el Emperador Carlos V dictó el 21 de Septiembre de 1541, una Ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en Diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que "les den (a los indios) y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro genero de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren, y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la hayan debido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro,

considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar fraudes y engaños. Se destaca que Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Título XVI, Libro III). También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley del 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, Título XIII, Libro VI) que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba de Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

f) La tendencia a fijar el salario. La disposición fijada en 1576, por el Virrey Enríquez, establece que se paguen 30 cacaoas al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas por los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas,

fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

g) La protección a la mujer encinta, visible en las Leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en catorce años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra las labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII, del Libro VI, expedida por Carlos V, en 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarren bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 "que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias".

i) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j) El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: Todos los dueños de los esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en

alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagradas en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas, dado por el mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785, que en lo conducente establece que: los amos están en la obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se les apuntarán como si hubiesen trabajado.

Quizá o seguramente, para ser más precisos, esas disposiciones no funcionaron en la realidad, algunas de las causas que impidieron su cumplimiento fueron las siguientes: unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces, la confabulación de las autoridades, los encomenderos y los capitalistas de todo género para la violación de la ley; otras veces, la ignorancia misma de la ley; en ocasiones, por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en quien iban a aplicarse, ni lá

repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con otras.

Pero no puede negarse que las disposiciones dictadas para la Nueva España tuvieron el mérito de adelantarse, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX nos parece excelente. En realidad las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema tan complejo del establecimiento jurídico –no sólo de hecho- de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.

1. 2. 3. MEXICO INDEPENDIENTE.

No se encuentran disposiciones relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los Bandos, Declaraciones, Constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos del artículo 133 Constitucional vigente y que decía:

Artículo 1º Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio.

Artículo 2º Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia.

El "Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1º ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, en el artículo 24, determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el artículo 30, decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los "Sentimientos de la Nación o 23 Puntos" leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12º se indica *"que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."* El punto 15º insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana", sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos.

La "Constitución Española", expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de septiembre del mismo año, que tuvo una vigencia precaria. Fue suspendida por el Virrey Venegas, y restablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII, de 4 de mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista (publicado en la Nueva España el 17 de septiembre del mismo año), concluyera su vigencia. En el mes de marzo de 1820, como consecuencia del levantamiento de Riego, Fernando VII volvió a poner en vigor la Constitución y el Virrey Apodaca la juró el 31 de mayo. En ella no se establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo. Este fue prohibido por Real Decreto de 20 de enero de 1834, de donde se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia, en establecer la libertad de trabajo y de industria.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (art. 12) que "todos los habitantes de él

(Imperio Mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.”

El “Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, de 18 de diciembre de 1822, y al que hicimos referencia al principio de este inciso, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no refleja preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

1. 2. 4. LA CONSTITUCION DE 1857.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, siendo el presidente Comonfort, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resulto del mismo, no se consagró, en realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia; destacándose de ellos el pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Ramírez, y el leído por el también diputado por Jalisco Ignacio Vallarta. El primero se refirió, en forma general, al proyecto, para señalar sus graves omisiones; el segundo, hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad de trabajo, para oponerse a su texto, ya que en su sentir, sus palabras iban más lejos de la disposición que debía contener. A continuación, dada su importancia, vale la pena repetir dichos discursos.

Dijo Ignacio Ramírez: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora, el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos trabajos. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiere que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo. "

"Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del Derecho Divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su

existencia, y el alimento no es para el hombre máquina, un Derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la edad media, y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir el capital en el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no sólo el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamareis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su

capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo las formas de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos del ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales, encontraréis el verdadero secreto de porque vuestro sistema Municipal es una quimera.”

“He desvanecido las ilusiones a que la comisión se ha entregado, ningún escrúpulo me atormenta. Yo se bien que, a pesar del engaño y de la opresión, muchas naciones han levantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero hoy los pueblos no desean ni el trono diamantino de Napoleón, nadando en sangre, ni el rico botín que cada año se dividen los Estados Unidos conquistado por piratas y conservado por esclavos. No quieren, no, el esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado entre todos los individuos. El instinto de la conservación personal, que mueve los labios del niño buscándole alimento, y es el último despojo que entregamos a la muerte, he aquí la base del edificio social.”

“La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una Constitución que le organice

el progreso, que ponga el orden en movimiento. ¿a qué se reduce esta Constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta? Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera; formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada.”⁵

Las palabras del Nigromante, en las que puede claramente encontrarse las raíces de una tesis Marxista y donde aparece el primer llamado a favor de que los trabajadores participen de las utilidades de las empresas, lamentablemente, cayeron en el vacío. El Constituyente de 1856-57, simplemente, las ignoró.

Los conceptos más importantes que pronunció el diputado Ignacio Vallarta en su bello discurso fueron:

“El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. . . La esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus prestaciones, ruin en el salario y tal vez despótico en su

⁵ Francisco Zarco. Historia. Cit. Por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991, Págs. 291 a la 293.

conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria, según su propio interés, único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza. . . El propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos humillantes. . . Es muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en sociedad. . . Yo, lo mismo que la comisión, repruebo esos abusos y quiero que la ley sea potente a evitarlos y castigarlos. Yo, lo mismo que la comisión, me he indignado una vez y otra de ver como nuestros propietarios tratan a sus dependientes. Yo, lo mismo que la comisión, reconozco que nuestra Constitución democrática será una mentira, más todavía, un sarcasmo, si los pobres no tienen sus derechos más que detallados en la Constitución. Pero, Señor, ésta, en mi juicio, no es la cuestión. . . Decía, Señor, ¿En el estado actual económico de los pueblos es posible llegar a cortar de raíz los abusos de que con justicia nos estamos quejando?. Si en la proporcional distribución del trabajo, con los excesos de una loca y avara producción, hija de una competencia sin límites y encausada por los fríos cálculos del interés individual, sin la justa proporción entre la población y la riqueza, y, por consiguiente, sin el equitativo pago del trabajo, sin la organización social de éste, con una industria que por dar que hacer a las máquinas quita al hombre su subsistencia y su trabajo, con un estado económico en fin como el que

vemos hasta en los pueblos que marchan al frente de la civilización. ¿Es aquello posible?. . . . Que me respondan los publicistas si creen posible que las Constituciones pueden curar tan graves males. . .”⁶

El resultado de las discusiones, condujo al Congreso a aprobar el artículo 5º de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”

1. 2. 5. LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

El partido liberal mexicano cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza, el 1º de julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional. Este programa, por lo que hace al capítulo “capital y trabajo”, se desarrolla en los siguientes puntos:

21. - Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país,

⁶ Francisco Zarco. Historia. Cit. Por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa. S.A., México 1991, Págs. 293 y 294.

en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de mas de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastarían para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciban albergue de dicho patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ella.

31.- *Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.*

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los *mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.*

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Este documento contiene, sin duda alguna, la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas notables excepciones como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras, etc. . .

En realidad, el Programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata

de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimos y máximos a favor de los trabajadores. El Programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social.

El movimiento armado en contra del Porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908, ha habido unos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California, que fueron reprimidos con relativa facilidad. En el Plan de San Luis, no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista, pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente, ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo. Madero no sólo no introduce ninguna reforma social, sino que, inclusive, pone en seguida de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que, incipientemente, pasada la etapa negra del porfirismo, que intenta agruparse en la "CASA DEL OBRERO", fundada en un principio como escuela racionalista, a imitación de la del mártir Catalán Francisco Ferrer Guardia, el sábado 24 de agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta, auspiciada por el Embajador Norteamericano Henry Lane Wilson y consecuentemente, por el Presidente Taft, que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en los muros de la penitenciaría de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, para continuar con el de el Senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras, no podía traducirse tampoco en reformas sociales. Por el contrario, Huerta representa el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen. Paradójicamente, bajo su gobierno, el 1º de mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonia auspiciadas por la ya entonces denominada "Casa del Obrero Mundial", la muerte de los mártires de Chicago. Claro está, que no tardó el usurpador en clausurar la "Casa del Obrero Mundial", el día 27 de mayo de 1914, y en aprehender a varios de sus dirigentes. Ya desde antes y con motivo de otro mitin celebrado el 25 de mayo de 1913, habían sido detenidos y expulsados del país los dirigentes extranjeros, entre los que se encontraba el poeta José Santos Chocano.

Sin embargo, el movimiento social de la revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, quien no obstante de encabezar dicho movimiento, se produjeron no gracias a él, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano

Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial Alvaro Obregón y al guerrero nato que es Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios para que otros, conscientes del momento que se vivía le dieran a la revolución la orientación social que ha sido su principal característica formal.

La obra legislativa de la revolución, por lo que se refiere al Derecho del Trabajo, debe advertirse que comienza al momento mismo en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país.

En el Estado de Aguascalientes, en el año de 1914, se estableció el descanso semanal y la jornada de ocho horas; en el Estado de San Luis Potosí se instituye el salario mínimo para el Estado, la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas, el pago del salario en efectivo, se prohíben las tiendas de raya, se declaran inembargables los salarios, se crea el Departamento del Trabajo y se determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley; en el Estado de Tabasco, se promulga un decreto por medio del cual queda abolida la esclavitud "de hecho" que privaba en el Estado, se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones de campo; en ese mismo año, en el Estado de Veracruz, Cándido Aguilar expidió la Ley Federal del Trabajo, la cual tuvo suma importancia en el país, con tendencias

protectoras de los derechos de los trabajadores, ya que en ella se establecieron las condiciones propias de los mismos.

En el año de 1915, surgen otros ideales básicos para la creación del derecho del trabajo; se expidieron por el General Salvador Alvarado, en Yucatán dos leyes, la primera, creó el Consejo de conciliación y el Tribunal de Arbitraje; la segunda, del mismo año, es la Ley del Trabajo. Las Leyes Agrarias, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, han sido conocidas como "las cinco hermanas", por perseguir todas un mismo propósito: contribuir a la transformación del régimen económico.

En la Ley del Trabajo promulgada por el general Alvarado se reconocieron y declararon algunos de los principios básicos que mas tarde constituirían el artículo 123 de nuestra Carta Magna; principios entre los que se encuentra el que reza que "El derecho del trabajo está destinado a dar satisfacciones a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en la lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los contratos colectivos y en laudos de Tribunales de Arbitraje".⁷

⁷ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México 1982, Pág. 5

1. 3. LA CONSTITUCION DE 1917.

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso.

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Manuel Rojas, se inició la discusión del artículo 5º del proyecto. Se dio lectura al dictamen de la comisión en el que se introducían algunas modificaciones y desecharon algunas propuestas. Estas, relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la comisión proponía aplazar para su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al proyecto en el que se señalaba: La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido

impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

El debate, permitió reconocer la gran diferencia que se gestó con el movimiento revolucionario, entre revolución política y revolución social. En donde la primera se caracteriza que, en un principio sólo se había peleado por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yanquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Lo anterior permitió que se pidiera no sólo un artículo, "sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna", que hiciera más explícita la situación de los trabajadores; siendo en estos momentos como se concibe nuestro artículo 123. Con todo lo anterior, se determinó que se retirara el dictamen sobre el artículo 5º y se preparara un nuevo proyecto; tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores, por lo que de inmediato se integró una comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento del primer jefe, además, integrada por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, presidente del Congreso, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la

Torre; participó también el General y Licenciado José I. Lugo, jefe de la dirección de Trabajo en la secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917. De inmediato fue turnado a la comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades del trabajo.

1. 4. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, fue el siguiente:

"TITULO SEXTO.

"Del trabajo y la Previsión social.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

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

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres

en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no se podrá trabajar después de las diez de la noche;

"III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

"V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

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

"VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

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

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

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de

las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores menor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

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

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

"XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de su establecimiento, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las

máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, la huelga y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

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

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos

tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

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

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

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

“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

"XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no

podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

“XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

“XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.”

En el artículo 123, vemos que se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo proceso revolucionario. Así se advierte la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas a favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del artículo 72, se permitiría que el Poder Legislativo dictase leyes sobre trabajo. Sin embargo, el ala jacobina y radical, encabezada por Múgica y Jara, con la formidable aportación de Victoria, y de Froylán C. Manjarrez, vino a cambiar las cosas. Así el artículo 123 nace en una fórmula de habilísima transacción entre un lenguaje marxista y una

solución burguesa de corte nacionalista, y es que la Revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una Revolución campesina en donde el problema obrero resultaba secundario en un país de tan escasa industria. Pero, en cambio, la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la Revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral. El Plan del Partido Liberal de los Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase, a la que no eran, no podía ser ajenos, los movimientos socialistas en todo el mundo. El marxismo era ya sobradamente conocido. Pero el resultado no fue un precepto marxista. Fue, y el tiempo lo ha confirmado, si se contempla la evolución de México hacia un franco sistema capitalista, con la interrupción cardenista, una solución burguesa que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción.

Al grado tal, que el artículo 123 "está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista." Y en lo que denomina "la dialéctica marxista en el artículo 123", señala que este precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor, que consistiría que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite la tesis de la plusvalía (al limitar la jornada del trabajo y al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores), condena la

propiedad privada (básicamente en forma indirecta a través del artículo 27 Constitucional) y lleva por último, al humanismo marxista que "conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases".

La cualidad marxista esencial se encontrará, según el maestro Trueba Urbina, en la función reivindicadora de la clase trabajadora, prevista en el "Mensaje", que habrá de ejercerse por medio de la huelga, profesional o revolucionaria, y que reconoce como único límite, el orden y la paz. Esta huelga para Trueba Urbina, conducirá a la revolución proletaria y al cambio de la estructura capitalista, por la socialización de los bienes de la producción.⁸

En contra de este punto de vista, Adolfo Gilly, a dicho que la Constitución "no era socialista, ni rebasaba en ninguna parte los marcos del derecho de propiedad burguesa. Pero, prácticamente, declaraba inconstitucionales a los terratenientes y a los latifundios, es decir, desamparaba una de las bases del funcionamiento del capitalismo hasta entonces en México, sancionaba derechos obreros y campesinos, no simplemente "los derechos del hombre" en general; y era nacionalista, favorecía y estimulaba las reformas nacionalizadoras en las ramas fundamentales de la economía".⁹

⁸ Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Cit. por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1991. Pág. 343.

⁹ Adolfo Gilly. La Revolución Interrumpida. Cit. por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1991, Pág. 343.

Es evidente que en artículo 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases si sólo nos referimos al texto original, ya que en las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió sustancialmente. Es discutible si expresa, en cambio, la teoría del valor. Se ha puesto en tela de juicio que a través de la limitación de la jornada de trabajo, recoja el principio de la plusvalía el cual, sin embargo, reconocemos que está presente en el problema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Negándose en forma radical que en el artículo 123 se condene a la propiedad privada. Tan cierto es el anterior comentario que puede comprobarse por el texto aprobado por el Constituyente en 1917, al cual nos referimos anteriormente.

1. 5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como ya se dijimos, en el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia del trabajo, tesis que fue desechada y en el proyecto del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción

X del artículo 73 Constitucional), relativa a las facultades del Congreso y la del proyecto del artículo 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al Seguro Social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

El segundo proyecto que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención Obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. La ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortíz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el 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.

La ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Algunas de las más importantes fueron las siguientes:

a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;

b) Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

c) La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;

e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente con relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres

instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios *derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado* para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a estos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre el año de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trato de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así, el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc. . .

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.;

el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos en las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para Obreros (el cual fue sustituido por las disposiciones de la ley de 1970, ya reformadas), entre otros.

1. 6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de "conquistas" en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Para ellos, con esta expresión se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la "lucha de clases". Esta expresión podría tener algún sentido cuando se hace referencia a la contratación colectiva efectuada limpiamente, entre empresas y sindicatos de los llamados "rojos". No lo tiene, en cambio, cuando las "conquistas" son, simplemente el medio de cubrir apariencias y de dar aspecto de discusión a lo que sólo es amigable composición entre líderes corruptos y empresarios. Nuestro derecho del trabajo no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir que no sea merecido. La Ley de 1° de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla.

Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista sino una dación generosa. En términos de Derecho Civil podríamos comparar la situación con un "enriquecimiento sin causa", si es que no tiene la que la vox populi le atribuye.

Relata Mario de la Cueva, a propósito de la Nueva Ley, que el Presidente López Mateos había nombrado una Comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de Ley del Trabajo. Dicha Comisión quedó integrada con el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como Subsecretario y Secretario del ramo y eminente catedrático; con el propio maestro De la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el Presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz - muy atinada, por otra parte- se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal -dice De la Cueva- se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de ello se estimó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del Proyecto con sus autores.

La clase patronal formó una comisión con muy distinguidos especialistas (entre otros, la integraban, Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrio, Baltazar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde) y otro tanto hizo el sector obrero -observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, de crítica feroz al Anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial. Dice De la Cueva que de las sugerencias del sector obrero se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.¹⁰

¹⁰ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho del trabajo Mexicano*. Cit. Por Néstor de Buen. *Derecho del Trabajo*. Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1991, Pág. 397.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables. De estos últimos recuerda De la Cueva la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además menciona el propio autor que el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.

A las Cámaras acudieron también los miembros de la Comisión redactora del Anteproyecto para un cambio de impresiones.

En realidad, por iniciativa de los Diputados y Senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas, pero sin alterar sustancialmente el documento original.

La Nueva Ley entró en vigor el 1° de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. La ley anterior tuvo, entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero, ambas son, básicamente, leyes

creadas para una economía capitalista y burguesa; lo que, evidentemente, no podía ser de otra manera.

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2. 1. ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO LABORAL.

El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía científica, en la necesidad de establecer un Derecho Adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del Derecho Sustantivo que tutela. Ante la importancia del Derecho Procesal Civil que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictorio para poder solucionar y hacer efectivas las necesidades del Derecho Laboral cuya esencia y naturaleza es profundamente humana y fundamentalmente dinámica, se tuvo que estructurar un Derecho que llevara a cabo la realización de los principios tutelados por la materia sustantiva, imprimiendo características distintivas propias, a fin de que la actividad jurisdiccional del Estado, estuviese encaminada a una impartición real y efectiva de una justicia obrero patronal.

Es menester indicar que el Derecho Procesal Laboral es sumamente reciente; de suyo, el Derecho Procesal en general al que podemos considerar como el tronco común del cual deriva, todavía a mediados del siglo

pasado, según comentan los historiadores del Derecho, no se le conocía como una verdadera ciencia, ya que normalmente se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, etc.; esto es, una serie de procedimientos que sólo se conocían a través de los comentarios de las Leyes Procesales de referencia. En ese entonces, ante la falta de uniformidad y coordinación de los principios propios y distintivos de los mencionados procedimientos, era muy difícil concebir al Derecho Procesal como una ciencia, al carecer de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que pudiese regular los actos jurídicos procesales y los principios que lo informan.

Como la esencia misma del derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y por ende aplicables a todas las ramas del Derecho, comenzándose, en consecuencia, a estructurarse una nueva ciencia, encaminada hacia el interés del Estado en impartir justicia para obtener la paz social. Es así como nace a la vida jurídica, una nueva rama del Derecho a la que se le denominó Derecho Procesal para destacar su carácter científico y de él derivó el Derecho Procesal del Trabajo.

Algunos autores procesalistas definen al Derecho Procesal como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la

actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del Juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del Trabajo.

Otros, como el maestro Trueba Urbina, definen al Derecho Procesal como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, inter-obreras o inter-patronales".¹¹

Por su parte Armando López Porras define al Derecho Procesal, "como aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico".¹²

En nuestro concepto, consideramos al Derecho Procesal Laboral como la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo de las relaciones obrero patronales.

El anterior concepto puede contener errores pero creemos que tiene la virtud de encerrar una concepción amplia y completa de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo y que deriva precisamente del estudio de los conceptos o definiciones que se han citado.

¹¹ Alberto Trueba Urbina. Derecho Procesal del Trabajo. Citado por Francisco Ross Gamez. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Tijuana B.C. 1986. Pág. 17.

¹² Armando López Porras. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica. Puebla, Mex. 1956. Pág. 19.

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

De acuerdo con los tratadistas reconocidos en la materia Procesal Laboral, existen varias características del Derecho Procesal del Trabajo que le imprimen un toque distintivo de las demás ramas del Derecho y que son a saber:

- a) Autonomía Científica.
- b) Oralidad de la forma.
- c) Sencillez en las formalidades.
- d) Flexibilidad de la Ley, y
- e) Laudos a verdad sabida y en conciencia.

La primera de las características mencionadas está en función de que siendo el Derecho Procesal una ciencia, el Derecho Procesal del Trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del Derecho Sustantivo que tutela. Y así, al igual que el Derecho Procesal Mercantil, está en función de los actos de comercio y comerciantes y el Derecho Penal en función de los delitos y las penas, el Derecho Procesal Laboral con verdadera autonomía está en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero patronales.

La segunda de las características, está en función del procedimiento que predomina en la rama del Derecho que se comenta y que es precisamente el de la oralidad, esto es, que las partes a través de la palabra hablada hacen valer sus derechos ante las autoridades laborales, tanto para

incitar la actividad jurisdiccional, como para el desarrollo de la misma en la búsqueda de la impartición de la justicia.

La tercera de las características, la hacen derivar de principios derivados de imperativos legales, en el sentido de que en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones, o alegaciones.

La cuarta de las características implica la aplicación de la equidad en la impartición del Derecho tomando en consideración las particularidades específicas de cada caso en concretos, ya que una ley considerada abstractamente justa puede en ocasiones resultar injusta en su aplicación, lo cual debe ser considerado por el juzgador, ya que esta característica imprime al Derecho Procesal Laboral un toque propio y específico que lo distingue de otros procesos en general.

La última de las características se encuentra en función del sistema de libre apreciación de pruebas, ya que por imperativo legal, las autoridades al impartir justicia, deberán dictar sus laudos a verdad sabida y en conciencia, sin someterse a reglas específicas para la valoración de las pruebas.

2. 3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO DEL TRABAJO.

La mayoría de los procesalistas unifican sus criterios al afirmar que los principios rectores del proceso del trabajo son los siguientes:

a) Principio dispositivo.- Este principio estriba en que el Poder Jurisdiccional no puede manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, en decir, que para que el Poder Jurisdiccional intervenga es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones. Lo anterior significa que el juzgador nada puede hacer, si previamente no se lo piden los particulares. Este principio es el que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de las partes. Este principio es la aplicación del principio romano que dice: "nemo iudex sine actore", no hay juez sin parte.

b) Principio impulsivo o inquisitorio.- Este principio se funda en la facultad o potestad de la autoridad, de proceder de oficio instando el procedimiento y que se supone, que es el principio ad-hoc para la rama del Derecho Procesal del Trabajo, ante la celeridad y prontitud con que deben de tramitarse los conflictos obrero patronales, en virtud de que normalmente están en juego los derechos inaplazables de la clase trabajadora.

c) Principio de la formalidad.- Este principio lo comentan los procesalistas desde dos puntos de vista: primero, sobre la necesidad de que a pesar de ser un procedimiento en el que predomina la oralidad

en la forma, se tiene necesariamente que utilizar el procedimiento escrito, para dejar constancia de lo actuado y; segundo, en función de las supuestas informalidades, que se hace desprender del contenido del artículo 687 de la Ley actual. El primero de los supuestos, es fácilmente explicable ante la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en su memoria todo el desarrollo de un proceso, mucho menos el de todos los conflictos que se someten a su jurisdicción, de ahí que por más predominante que fuese la oralidad, se tiene que recurrir a la constancia de lo actuado. Este aspecto del principio que comentamos encuentra su fundamento en el artículo 721 de la Ley actual, cuando establece claramente: “. . . lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. El segundo aspecto del principio que comentamos, se hace derivar del artículo 687, que establece: “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

d) Principio de concentración.- El principio de concentración rige al Proceso Laboral en virtud de que, de acuerdo con la naturaleza de esta rama de Derecho, los juicios laborales deben ser muy breves en su tramitación. Concentración implica como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno sólo.

e) Principio de inmediatez.- Este principio es también distintivo del Proceso Laboral. Consiste esencialmente en la facultad del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por sí mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de pruebas y demás hechos jurigénicos desarrollados en la secuela procesal.

Este principio quedó expresamente plasmado en la Ley en su artículo 782 cuando expresamente establece: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

f) Principio de la publicidad.- Este principio se comenta desde dos puntos de vista: 1.- respecto de las partes y, 2.- Con relación a terceros. El primer supuesto, implica el derecho que tienen las partes a presenciar toda la diligencia de pruebas, sobre todo los interrogatorios de testigos y el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes al conflicto. El otro supuesto en ocasión a los terceros, es la facultad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias que se desarrollan ante las autoridades del trabajo, al prevenir expresamente

la Ley en su artículo 720 que las audiencias serán públicas. No obstante ello, la autoridad con facultad legal puede ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

g) Principio de los laudos en conciencia y a verdad sabida.- Este principio se traduce más bien en lo que se ha dado en llamar apreciación de pruebas en conciencia, y se traduce en función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia laboral.

2. 4. LOS PROCEDIMIENTOS DEL PROCESO LABORAL.

Atendiendo al origen etimológico, el procedimiento es "el modo de mover y la forma en que es movido el acto,"¹³ es decir, la forma o manera en que se mueve un acto dentro de un proceso, que por ende en términos generales todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, pero no todo procedimiento es un proceso.

El Proceso Laboral, como todo proceso, se encuentra sujeto a un conjunto de reglas jurídicas que conllevan a determinar la forma, manera, términos y medios en que deben darse los autos procesales en dicha materia.

¹³ Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México 1996, Pág. 487.

Vemos que el Proceso Laboral cuenta con diversos Procedimientos tendientes a resolver la variedad de conflictos obrero patronales que surgen con motivo de las relaciones laborales, pero que se caracterizan de otras ramas del Derecho, porque cuentan con una mayor rapidez, sencillez, fácil entendimiento y un sentido de protección a la clase obrera.

Ahora bien, tanto la doctrina como la jurisprudencia han clasificado a los conflictos de trabajo de acuerdo con dos criterios: Atendiendo al primer criterio, se clasifican en conflictos individuales y colectivos, según sea que el caso se ventile para dirimir el interés de uno o varios trabajadores, debidamente especificados, siendo el caso cuando se reclama el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo.

Conforme al segundo criterio, la clasificación comprende dos tipos de conflictos: De Naturaleza Jurídica y de Naturaleza Económica; los primeros son los que comprenden la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes respecto de los casos concretos; en tanto que los segundos buscan la creación y modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre patrones y obreros.

Atendiendo este segundo criterio, los conflictos ya determinados se caracterizan en que en los primeros se trata de aplicar las normas ya preexistentes, en tanto que en los segundos, el juzgador crea la nueva norma que debe aplicarse.

Los Procedimientos Laborales dentro del Derecho Procesal del Trabajo, crean fórmulas jurídicas que protegen al obrero indefenso del patrón poderoso, dada las desigualdades que dentro de estas dos clases han existido durante siglos; aunque estas desigualdades son aparentes, ya que en la realidad jurídica, las normas en que se fundan, lejos de constituir situaciones de esta especie, no persiguen otro objetivo que el de equilibrar de cierta forma la desigualdad real y efectiva que tanto en el proceso como en la vida cotidiana se encuentra el trabajador ante el patrón, que siempre debe de estimarse por el juzgador al momento de resolver un conflicto en forma honesta y social.

Respecto al carácter de los Procedimientos del trabajo y a la desigualdad de Derechos en el litigio, Hinojosa Ferrer, dice: "Libertad del juzgador, sencillez y rapidez en el Procedimiento, protección especial de los humildes a fin de establecer la verdadera igualdad ante la Ley, administración gratuita de la justicia; los procedimientos de los pleitos del trabajo exige todo eso, y, hay que reconocer que las Leyes tienden a facilitararlo. Pero ¿no son esas, hoy, las aspiraciones de la ciencia, y más que de la ciencia de los juristas y de los justiciables, sobre todo a lo que el Procedimiento Civil en general se refiere?. El estudio de la que es y de lo que debe ser el enjuiciamiento en los derechos del trabajo, puede proporcionar datos y

elementos de juicio para acometer el problema de la reforma procesal, cada día más urgente".¹⁴

Encontramos que el Derecho Procedimental del Trabajo, ha buscado la forma de reducir al mínimo los actos procesales a fin de tutelar a los trabajadores, sin que esto signifique que los Procedimientos Laborales hayan logrado sencillez y rapidez en la substanciación de los conflictos que se ventilan en los Tribunales del Trabajo, salvo algunas excepciones.

Dentro de la Legislación Laboral encontramos que los Procedimientos que norman la aplicación de aquel son los siguientes: El Procedimiento Ordinario, los Procedimientos Especiales, los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, el Procedimiento Huelguístico, el Procedimiento de Ejecución, el Procedimiento de las Tercerías y, los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.

2. 4. 1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo.

El Procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes de la Junta competente. La demanda se formulará por escrito y en ella se expresarán los hechos en que funde sus

¹⁴ Juan de Hinojosa Ferrer. El Enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo. Madrid 1933. Págs. 11 y 12.

peticiones, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya, pudiendo, si se quiere, acompañar las pruebas. Dentro de las veinticuatro horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la de la recepción de la demanda, para que se celebre la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordena se notifique personalmente a las partes, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. El día y hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes actora y demandada, deben comparecer ante la Junta; dicha audiencia se divide en tres etapas, la primera de conciliación; la segunda de demanda y excepciones y; la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La primera etapa, la de conciliación, se desarrolla con la comparecencia sólo de las partes, interviniendo la Junta para que las mismas procuren llegar a un arreglo conciliatorio, en el cual de ser así se da por terminado el conflicto, produciendo el convenio respectivo efectos de un laudo; si las partes no llegan a un acuerdo se pasa a la etapa de demanda y

excepciones, y asimismo, si no ocurren las partes a la conciliación se les tiene por inconformes con arreglo alguno.

La segunda etapa, de demanda y excepciones, se desarrolla haciendo el Presidente una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud se da la palabra al actor para la exposición de su demanda, ratificándola o modificándola, seguidamente el demandado procede a dar contestación a la demanda, donde expone sus excepciones y defensas, pudiendo asimismo las partes, por una sola vez, replicar y contrarreplicar. En caso de que el demandado reconvenga al actor, éste podrá contestar de inmediato, o bien, si lo solicita la Junta acordará que se suspenda la audiencia y se señale nueva fecha, dentro de los cinco días siguientes, para su continuación. Al concluir el periodo de demanda y excepciones se pasa inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas.

La tercera etapa, de ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrolla ofreciendo el actor sus pruebas e inmediatamente el demandado, pudiendo hacerse objeciones, y asimismo pudiendo ofrecer nuevas pruebas y en caso de que lo soliciten, la audiencia se puede suspender reanudándose a los diez días siguientes. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, señalando en el mismo acuerdo día y hora para la audiencia de desahogo de las mismas que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Concluido el desahogo de las pruebas, y no quedando pruebas por desahogar, se declara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes se emite el laudo en el que de acuerdo a las circunstancias, elementos de prueba y constancias de actos se debe de condenar o absolver a la parte patronal o en su defecto lo que en derecho proceda.

2. 4. 2. LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación mas rápida que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo. Dichos procedimientos rigen la tramitación de las siguientes cuestiones laborales:

a) Las disposiciones que establezcan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 5º-III).

b) La elaboración del escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero (Art. 28-III).

c) Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones, cuidado de las mismas, denuncia de defectos o deterioros, pago de las rentas, desocupación, uso o subarriendo de las habitaciones (Art. 151).

d) De las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento (Art. 153-X).

e) Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma (Art. 158).

f) De las acciones que deriven del pago de la prima de antigüedad (Art. 162).

g) Repatriación o traslado de trabajadores de los buques al lugar convenido (Art. 204-IX).

h) Repatriación de los trabajadores de los buques, importe de salarios hasta la restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionarles otro trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro (Art. 209-V).

i) Trabajos encaminados a la recuperación de restos del buque, importe de salarios, bonificaciones y peligros arrostrados (Art. 210).

j) Pagos de gastos a los tripulantes y sus dependientes y del menaje cuando sean cambiados de su base de residencia (Art. 236-II).

k) Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viajes (Art. 236-III).

l) En el contrato colectivo la determinación de la pérdida de la mayoría de trabajadores y titularidad del mismo (Art. 389).

m) La administración del contrato ley que corresponderá al Sindicato que represente al mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría produce la titularidad de la administración (Art. 418).

n) Subsana las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la ley o normas de trabajo (Art. 424-IV).

o) Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón. Por falta de materia prima no imputable al patrón. Por falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que deba entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios (Art. 427-I, II y VI).

p) Terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o la incapacidad física o mental o muerte del patrón. Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. El concurso o quiebra legalmente declarados (Art. 434-I, III y V).

q) Terminación colectiva de las relaciones de trabajo por la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, así como para determinar las indemnizaciones a los reajustados (Art. 439).

r) Pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo (Art. 503).

s) Resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores no están de acuerdo de la designación, por el patrón, de los médicos de la empresa (Art. 505).

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, misma que con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refieren el artículo 503 de la Ley de la materia.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, empieza con el avenimiento de las partes que trata de hacer la Junta, lo cual de no ser posible, las partes pasan a exponer sus peticiones y ofrecen y rinden las pruebas que hayan sido admitidas; concluida la recepción de pruebas, la Junta oye los alegatos de las partes y dicta resolución.

2. 4. 3. LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las

relaciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley de la materia señale otro procedimiento.

En estos conflictos, las Juntas procurarán, ante todo, que las partes lleguen a un convenio; para lo cual, podrán intentar la conciliación de las partes en cualquier estado del procedimiento hasta en tanto no se resuelva el conflicto. Esta clase de conflictos, que se encuentran pendientes en la Junta y las solicitudes presentadas, se suspenden por el ejercicio del derecho de huelga. Estos conflictos podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, misma que deberá de contener los requisitos que la ley establece en los artículos 903 y 904 de la Ley de la materia. La Junta inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de que no lo hagan, se les tendrá por perdido su derecho. Transcurrido el plazo anterior, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que contendrá un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes, del dictamen de los peritos; apreciación y diligencias practicadas por la Junta; un extracto de los alegatos y; conflicto. Dicho

dictamen se agregará al expediente y se entregara una copia a cada una de las partes; citándose dentro de los diez días siguientes para la audiencia de discusión y aprobación del dictamen.

2. 4. 4. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los siguientes requisitos: I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; II.- Se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; III.- El aviso para la suspensión de labores, deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a

partir del día y hora en que el patrón quede notificado. Una vez notificado el patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes deberá dar contestación por escrito ante la autoridad laboral.

2. 4. 5. EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.

La ejecución de los laudos en materia del trabajo, se lleva a cabo a través de la vía de apremio. Opina Rafael de Pina "Que el laudo, como sentencia judicial en caso de no ser cumplida voluntariamente, es objeto de ejecución forzosa". El espíritu de la Ley Federal del Trabajo al respecto, es que la ejecución de los laudos sea lo más expedita posible, evitando todo tipo de controversias que puedan hacer nugatorio lo juzgado y sin dar oportunidad a la interposición de recursos que entorpezcan el cumplimiento de los mismos.

El Procedimiento de Ejecución dentro del Proceso Laboral, rige la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

La ejecución de los laudos está a cargo de los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Especiales, quienes deberán de dictar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Dentro de este Procedimiento se encuentra el embargo, que resulta ser una figura más que tiende a conseguir el pago de las prestaciones que deben de cubrirse de acuerdo a lo ejecutado; y, en igual forma se encuentra el remate, que tiene como finalidad que con la venta de los bienes embargados se cubra el importe de las prestaciones correspondientes.

2. 4. 6. EL PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS.

Las tercerías pueden darse antes de concluir definitivamente el Procedimiento Laboral, y su trámite tiene un procedimiento especial, distinto a los que se han mencionado en el presente apartado.

Tercería significa la intervención de un tercero en un juicio ejercitando en éste el Derecho de Acción Procesal, sea que se trate de una intervención voluntaria o forzosa.

“Según Eduardo Pallares, la existencia de las tercerías tiene dos presupuestos: a) La preexistencia del juicio. Por lo tanto, no proceden las tercerías en los medios preparatorios ni en los actos de jurisdicción voluntaria; b) Que las promuevan los terceros. Y dice que, tercero, en general, es la persona que no interviene en la verificación de un acto jurídico y que por permanecer extraño a él, no puede ser favorecido ni perjudicado por el acto”.¹⁵

¹⁵ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa, S.A. Mex. 1988. Págs. 756 y 757.

Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia; las primeras, tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de tercero; las segundas, obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, substanciándose en forma incidental, de acuerdo a lo siguiente: I.- La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes; II.- La Junta ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oirá y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución; III.- En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto por los capítulos XII, XVII y XVIII del título XIV de ésta Ley; IV.- Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate, la de preferencia, el pago del crédito y; V.- Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

2. 4. 7. LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

Los Procedimientos Paraprocesales son aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

En estos procedimientos, el interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito su intervención, y expresando la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo. La Junta ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

De acuerdo a lo anterior, el procedimiento paraprocesal puede ser utilizado en aquellas cuestiones que sin dar materia a conflictos jurisdiccionales requiere la intervención de las Juntas, como en los siguientes casos: a) La recepción de declaraciones o exhibición de cosas o documentos; b) El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de ésta o la devolución de aquél; c) La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva; d) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de

los trabajadores formulados fuera de juicio; e) La autorización para trabajar a los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria; f) La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido; g) La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud del convenio o liquidación; y, h) La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de *rescisión de la relación laboral*.

LAS RESOLUCIONES EN EL PROCESO LABORAL

3. 1. LAS RESOLUCIONES LABORALES.

Según Rafael de Pina, resolución es el modo de dejar sin efecto una relación jurídica contractual, bien en virtud del mutuo disenso de las partes (resolución voluntaria), bien a causa del no cumplimiento de una de ellas, por imposibilidad del cumplimiento de la prestación o por la excesiva onerosidad de ésta (resolución legal).

Vemos que dentro del Proceso Laboral las resoluciones son las que ponen fin a los conflictos que dentro de aquél se plantean, ya sean obrero-patronales o patronales, bien sean para obtener un derecho o para lograr alguna prestación.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 837, clasifica a las resoluciones de los Tribunales Laborales en:

I.- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y

III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Vemos que dentro del Proceso Laboral las resoluciones que se emiten son irrevocables en razón de que ninguna de ellas admite recurso alguno. Encontramos que dentro de los Procedimientos Laborales las Juntas de Conciliación y Arbitraje entrañan una nueva jurisdicción, "la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque, en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendría como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad . . . una jurisdicción de equidad"¹⁶

En el Proceso Laboral las Juntas deberán de dictar sus resoluciones en el acto mismo en que concluyan las diligencias que las motiven, o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquéllas en las que reciban las promociones por escrito, salvo que la propia Ley disponga lo contrario.

Las resoluciones laborales emitidas por los Tribunales del Trabajo, deberán de estar debidamente firmadas por los integrantes de las mismas, es decir, por el Presidente y Secretario de la Junta correspondiente y por los representantes de los trabajadores y los patrones.

Es menester referir que las resoluciones laborales deben ser fundadas y motivadas en su contenido, para el alcance jurídico que pretendan,

¹⁶ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. S.A., Méx. 1979. Pág. 543.

a fin de evitar violaciones tanto de procedimientos como de fondo en la materia.

Cabe precisar que aún cuando en las normas contenidas en la Ley Laboral, se prevé que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe, apreciándose los hechos en conciencia, sin que se sujete él mismo a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, en la especie dichas resoluciones deben contener los elementos esenciales indicados para su elaboración, tal como: I.- lugar, fecha y Junta que la pronuncie; II.- Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes; III.- Un extracto de la demanda y su contestación, conteniendo claramente las peticiones de las partes y los puntos controvertidos; IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; V.- Extracto de los alegatos; VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII.- Los puntos resolutivos.

3. 2. EFECTOS DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.

Las resoluciones dentro del Proceso Laboral conllevan en su contenido los efectos jurídicos de cada acto que las origina de acuerdo al procedimiento instaurado y a petición de las partes en litigio.

Rafael de Pina nos dice en su Diccionario de Derecho que el término efecto resulta ser la "consecuencia natural de un acto".¹⁷ Esto es, como ya hemos dicho anteriormente resulta ser la determinación que asume toda autoridad respecto de un acto o situación de Derecho que se da dentro de un procedimiento, y que dentro del Proceso Laboral se funda en las *normas procesales que la propia Ley Federal del Trabajo prevé para cada acto procesal.*

Encontramos que los efectos jurisdiccionales de las resoluciones laborales, dentro del proceso, tienden a determinar el proceder de los actos del procedimiento a fin de obtener la resolución del conflicto. En igual forma, los efectos de las resoluciones laborales resultan ser mandamientos, como obligaciones de hacer y de no hacer determinadas actos de derecho; *la obligación de cubrir prestaciones laborales, en su caso; o la cancelación de actos jurídicos previamente establecidos, así como la declaratoria de procedencia o improcedencia de reclamaciones sobre actos previamente establecidos dentro del procedimiento.* En síntesis los efectos de las resoluciones laborales son los de determinar los actos que al efecto se requieran, siempre fundados y motivados.

De acuerdo a la clasificación de las resoluciones laborales que establece la Ley Laboral en su artículo 837, analizaremos a continuación, en forma breve, los efectos de cada una de dichas resoluciones.

¹⁷ Rafael de Pina. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A.. México 1983. Pág. 244.

Dentro de la clasificación en cita encontramos los ACUERDOS, que como ya hemos precisado anteriormente, son simples determinaciones de trámite o decisiones que se dan sobre cualquier cuestión que se suscite dentro del propio negocio; cuyos efectos tienden a precluir el procedimiento instaurado; así, encontramos que dentro de esta primera clasificación existen, entre otros, los siguientes acuerdos:

I.- Acuerdo inicial o de radicación.- Cuyo efecto conlleva el admitir el primer escrito que las partes del procedimiento presenten ante la autoridad laboral correspondiente, y de cuya declaratoria dependerá la fijación de la audiencia de rigor o lo que en derecho proceda.

II.- Acuerdo de Pruebas.- Que tiende a determinar sobre la admisión o desechamiento de las pruebas que las partes en conflicto ofrecen, y que determina la recepción de las probanzas correspondientes al procedimiento.

III.- Acuerdo de Alegatos.- Que finca el término a las partes para que aleguen lo que a sus intereses convenga.

IV.- Acuerdo de Cierre de Instrucción o Debate.- Se emite para declarar la terminación del procedimiento, y para efectos de dictar el laudo correspondiente.

Agregando que durante el procedimiento laboral las partes suelen efectuar otros actos procesales, cuyos acuerdos tienen efectos paralelos a los citados, tales como certificaciones de la secretaría, entrega de

documentos, petición de copias certificadas y otros diversos; por otro lado encontramos los autos incidentales o resoluciones interlocutorias, que resuelven dentro o fuera del juicio un incidente, mismos que conforme al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo pueden ser planteados como de previo y especial pronunciamiento, los cuales son: incidente de nulidad, de competencia, de personalidad, de acumulación y, de excusas; resoluciones cuyos efectos tienden a determinar la procedencia o improcedencia de dichos actos incidentales, a fin de confirmar o restituir el acto que se impugna en esta vía. Por último encontramos dentro de la clasificación de resoluciones laborales los laudos, que son los que deciden el fondo del conflicto. Los efectos del laudo son fincar la condena o absolución de la parte demandada en el juicio correspondiente, o en su defecto, de la pretensión que se plantea dentro del procedimiento, siendo estas resoluciones de tres tipos: condenatorias, absolutorias o mixtas.

3.3. LOS MEDIOS DE IMPUGNACION DENTRO DEL PROCESO EN GENERAL.

Como regla general, encontramos que en todo tipo de proceso existe un principio general de impugnación, o sea que las partes deben contar con los medios para combatir las resoluciones de los tribunales, si éstas son incorrectas, ilegales, equivocadas o irregulares, o pronunciadas

sin apego a Derecho. Por regla general, en todo tipo de proceso existe un principio de impugnación, incluso en aquéllos que no tengan establecidos recursos reglamentados para combatir los actos propios de las autoridades, ya que resulta difícil encontrar un proceso dentro del Derecho que no admita la impugnación, atendiendo a que los actos jurisdiccionales realizados por el hombre pueden caer o incurrir en equivocaciones y su revisión hace posible la existencia de la impugnación.

Respecto a este punto de la impugnación, tenemos que el autor Micheli nos dice: "El proceso de cognición no se agota con el pronunciamiento de la decisión por parte del juez que ha sido el primero en tomar el examen de la controversia. El Legislador ha acogido, en efecto, una regla de la experiencia que enseña como dos jueces diferentes tengan el modo de profundizar, mejor que uno sólo, la substanciación y la decisión de la causa y, por consiguiente, de decidir mejor la controversia . . . Los medios de impugnación son los medios procesales ofrecidos a las partes para provocar aquel control sobre la decisión del juez y este control es, en general (precisamente para la apelación, el recurso de casación, la regulación de competencia), encomendado a un juez no sólo diverso de aquel que ha emitido el pronunciamiento impugnado o gravado, sino también de grado superior, aún cuando no esté en relación jerárquica, verdadera y propia con el primero. No se excluye, sin embargo, que en ciertos casos, en consideración al tipo de control invocado, este último sea ejercitado por el mismo juez que ha

pronunciado la sentencia, objeto del control (revocación, oposición de tercero)."¹⁸ Indudablemente, toda impugnación se basa en la falibilidad humana; es decir, los actos del hombre están siempre expuestos a caer o incurrir en equivocaciones y en injusticias. Esta puede ser considerada la razón justificativa de la impugnación.

Atendiendo a la Teoría General del Proceso, ésta considera que los Medios de Impugnación son los recursos, procedimientos, instancias o acciones, que las partes dentro del proceso encuentran para combatir los autos o resoluciones de los Tribunales, cuando éstos resultan incorrectos, equivocados, no apegados a derecho o injustos.

Como bien nos lo advierte el maestro Briseño Sierra es muy elevado el número de impugnaciones, y dichos medios en cuanto a sus clases, naturaleza y procedimientos es imposible de reglamentar.

Si los recursos reglamentados en determinado sistema procesal son dos, tres o cinco, si reciben diferentes nombres y si sus alcances o procedimientos, son distintos reiteramos que ello deriva o depende de factores legislativos o doctrinales peculiares y característicos de la cultura jurídica del lugar de que se trate.

Dentro de este punto es necesario precisar la distinción que hay entre recurso y medio de impugnación. Todo recurso es un medio de impugnación; de lo contrario, existen medios de impugnación que no son

¹⁸ Antonio Micheli Gian. Curso de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina. Editorial E.J.E.A., Vol. II, Págs. 265 y 266.

recursos; esto es, que el medio de impugnación es el género, y el recurso es la especie. El recurso técnicamente es un medio de impugnación intraprocesal, en el sentido que vive y se da dentro del seno del mismo proceso, ya sea como un reexamen parcial de ciertas cuestiones o como una segunda etapa, o segunda instancia, del mismo proceso. Por el contrario, pueden existir medios de impugnación extra o metaprocesales, entendido esto en el sentido de que no están dentro del proceso primario, ni forman parte de él; estos medios de impugnación pueden ser considerados extraordinarios y frecuentemente dan lugar a nuevos procesos.

Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal, nos dice que "en nuestro Derecho patrio existen los siguientes medios de impugnación: el de apelación, de revocación, de apelación extraordinaria, de queja, juicio de amparo, oposición de tercero e incidente de nulidad".¹⁹

Ahora bien, dentro del sistema procesal mexicano los recursos, propiamente dichos, son: la apelación; la revocación y; la queja; que están reglamentados y se dan dentro del proceso común y corriente.

- El recurso de apelación.- El recurso de apelación es el que se interpone ante el juez de primera instancia para que el tribunal de segunda modifique, confirme o revoque la resolución contra la que se hace valer. Menéndez y Pidal dice que la "apelación es un recurso ordinario, en virtud del cual la parte que no se conforma con la decisión de un juez, puede llevar el

¹⁹ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. S.A., México 1988. Pág. 687.

litigio, o ciertos puntos concretos del mismo, a la resolución de otro juzgador".²⁰ Por su parte, Hugo Alsina dice que el recurso de apelación "es el medio que permite a los litigantes llevar ante el tribunal de segundo grado una resolución estimada injusta, para que la modifique o revoque según el caso".²¹

- El recurso de revocación.- El recurso de revocación sólo procede contra los decretos y los autos no apelables, y su objeto es que se rescinda la resolución contenida en el auto o decreto, sea para sustituirla por otra que el recurrente considere legal o para que aquélla quede sin efecto. El recurso de revocación se distingue del de apelación, en que este último se tramita y resuelve por el tribunal de alzada, mientras que la revocación la tramita y decide el mismo juez que pronunció la resolución recurrida. La revocación debe pedirse por escrito en el acto de la notificación o dentro del término de dos días. Se resolverá de plano o en audiencia que tendrá lugar dentro de los tres días siguientes.

- El recurso de queja.- El recurso de queja es aquel mediante el cuál se obtiene la revocación o nulidad de una decisión judicial propiamente dicha, pero también actúa como medio disciplinario para sancionar las omisiones o dilaciones susodichas, e incluso para nulificar los excesos o defectos en que puede incurrir el ejecutor, con lo que queda dicho que no apunta únicamente a corregir las violaciones a la ley en que haya

²⁰ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S. A., México 1988. Pág. 86.

²¹ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Civil. Editorial Porrúa, S. A., México 1988. Pág. 86.

incurrido el órgano judicial al declarar el derecho, sino también contra actos procesales no declarativos, u omisiones que no son propiamente actos.

3. 4. LOS MEDIOS DE IMPUGNACION PARA LOS ACTOS DE LAS AUTORIDADES LABORALES.

Resulta necesario señalar que dentro del Proceso Laboral no existe recurso alguno para combatir las resoluciones de los Tribunales del Trabajo.

Dentro del Proceso Laboral encontramos que a través de la revisión, sin considerarse ésta como un recurso en materia del trabajo, se pueden impugnar los actos de las autoridades del trabajo, debiéndose estimar para ello que conforme a lo dispuesto por los artículos 686, segundo párrafo y 848 de la Ley Federal del Trabajo, los Tribunales Laborales no pueden revocar sus propias determinaciones dentro de un procedimiento instaurado.

Al respecto es menester precisar dentro de este punto que los medios de impugnación que la Ley Federal del Trabajo prevé para combatir los errores que se cometan dentro de la secuela procesal por las Juntas Laborales, tienden más bien a modificar el proceder jurídico en las actuaciones del procedimiento, y no a modificar el sentido propio de las determinaciones de las Autoridades Laborales, es decir, tienden a enmendar o subsanar una irregularidad procesal, a través de la vía incidental que resulta ser un pequeño

procedimiento, dentro del procedimiento principal, o bien a través de la revisión de los actos de los Tribunales del Trabajo.

3. 5. COMENTARIOS SOBRE LA IRREVOCABILIDAD DE LOS ACTOS DE LOS TRIBUNALES LABORALES.

De acuerdo a las disposiciones previstas por los artículos 686 y 848 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no admiten recurso alguno que puedan cambiar el sentido jurídico de las determinaciones establecidas dentro de un Proceso Laboral, por lo tanto, debemos de considerar que los actos de los Tribunales del Trabajo son irrevocables.

Sólo encontramos que en forma de oficio o a petición de parte, los Tribunales pueden subsanar algún error u omisión procesal dentro de un negocio, pero que no viene a cambiar los efectos de las resoluciones dictadas, esto es, podrán solicitar que se corrijan errores u omisiones procesales más no revocar el sentido propio de las determinaciones emitidas.

Respecto al sentido de la distinción entre lo que es materia de regulación del procedimiento, que comprende las situaciones de trámite, y las determinaciones jurisdiccionales de las Juntas, que en sí son resoluciones que no pueden revocarse, vemos que tal sentido encontró eco en una

ponencia aprobada en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre lo que destaca lo siguiente:

“Las resoluciones judiciales genéricamente son de dos tipos: las de trámite y las definitivas. El precepto legal que nos ocupa, se refiere a las primeras, consecuentemente, para regularizar el procedimiento, debemos entender que las Juntas tienen como finalidad encontrar la verdad sin omitir actuación procesal alguna por descuido o error humano . . .”

“Es innegable que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, pues provocarían la inseguridad jurídica y sería fuente de retraso en el avance del procedimiento. Entiéndase que la revocación es a petición de parte y la regulación del procedimiento es un acto de oficio que realiza la Junta para corregir los errores procesales susceptibles de entorpecer el avance del procedimiento.”

De conformidad con lo expuesto, concluye, “la regulación del procedimiento corrige cualquier error procesal que provoque la deformación de la verdad que se plasma con la resolución de los conflictos laborales a través del laudo; sin implicar la revocación de resoluciones anteriores”.²²

Desde el punto de vista de inmediatez procesal, y atendiendo a la economía que se busca en la tramitación de los procedimientos jurisdiccionales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

²² Memoria. V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hermosillo, Sonora. 1980, Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Pág. 127.

resulta necesario que dentro del Proceso Laboral se establezca la figura del recurso de revocación.

Efectivamente, desde tales puntos de vista debemos considerar que la irrevocabilidad de los actos de las Juntas, hace menos pronta y expedita la Justicia Laboral; atendiendo a que dada la costumbre procesal que han adoptado las Juntas de Conciliación a este respecto de no revocar sus propias determinaciones, muchos actos que resultan violatorios dentro del procedimiento, suelen conformarse hasta que en el juicio de amparo se logra revocar, esto siempre después de haber precluido el procedimiento que en la mayoría de los casos tienen, cuando menos, una duración de seis meses.

Resulta claro que es necesario que la Ley Laboral otorgue facultad a las Juntas de Conciliación para que puedan revocar sus propias determinaciones, siempre cuidando la paridad procesal y la buena fe de sus actos; esto para poder lograr una mejor aplicación de inmediatez al procedimiento, ya que encontramos que en la aplicación de las normas laborales el error humano resulta ser un factor esencial para que en determinado momento no se aplique correctamente el Derecho; errores que pueden ser corregidos mediante el recurso de revocación.

La irrevocabilidad de los actos de las Juntas pueden constituir violaciones a la seguridad jurídica del procedimiento instaurado, ya

que se deja claramente en un estado de indefensión a las partes cuando un acto violatorio no puede ser revocado por la misma autoridad, cuando dicho acto contenga violaciones que perjudiquen el fondo del negocio, y que conforme al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las violaciones del procedimiento sólo pueden ser restituidas en el juicio de amparo directo si afectan la sentencia definitiva, tal y como se desprende de las siguientes tesis:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI Segunda Parte-2

Página: 694

VIOLACIONES A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, TIENEN QUE TRASCENDER AL RESULTADO DEL LAUDO PARA QUE EL AMPARO PROCEDA.- Para que proceda la concesión del amparo por violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento laboral, se requiere que las mismas trasciendan al resultado del fallo, pues de lo contrario sería ocioso conceder la protección de la justicia federal para que se repare la violación, cuando esa reparación no puede producir efecto de que la responsable esté en posibilidad de cambiar el sentido del laudo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo Directo 115/90. J. Carmen Vázquez Alva y Coagraviados. 28 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: María Concepción Alonso Flores.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Quinta Parte

Página: 125

PROCEDIMIENTO, VIOLACIONES AL.- De conformidad con los artículos 107, fracción VI, de la Constitución Federal y 158 bis de la Ley de Amparo, corresponde a los Tribunales Colegiados de Circuito conocer de los amparos directos contra laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento, por lo que la Suprema Corte es competente para conocer de tales violaciones.

Amparo Directo 3352/57. Raúl Martínez y Juana Breña de Martínez. 10 de marzo de 1958. 5 votos.

Amparo Directo 2420/57. Rafael Moreno Martínez. 6 de marzo de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Precedentes:

Volumen VIII, Pág. 148. (cuatro asuntos). Amparo Directo 7250/57. Esteban Villegas Merinos. 28 de febrero de 1958. Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 6436/57. Departamento del Distrito Federal. 28 de febrero de 1958. Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 6349/56. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 20 de febrero de 1958. 5 votos.

Amparo Directo 5124/57. Ismael Duarte Mora. 20 de febrero de 1958. 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Sexta Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: X, Quinta Parte
Página: 100

PROCEDIMIENTO, VIOLACIONES AL (COMPETENCIA).- De las violaciones cometidas durante el procedimiento debe conocer el Tribunal Colegiado respectivo, de conformidad con lo dispuesto por la fracción III, del artículo 159 de la Ley de Amparo.

Amparo Directo 3037/57. Ricardo Vega Baltazar. 17 de abril de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Luis Díaz Infante.

Amparo Directo 1485/57. Antonio Velázquez. 25 de abril de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Precedentes:

Volumen IX, Pág. 125 (dos asuntos). Amparo Directo 3362/57. Raúl Martínez y Juana Breña de Martínez. 10 de marzo de 1958. 5 votos.

Amparo Directo 2420/57. Rafael Moreno Martínez. 6 de marzo de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volumen VIII, Quinta Parte, Pág. 148 (cuatro asuntos). Amparo Directo 7250/57. Esteban Villegas Merinos. 28 de febrero de 1958. Unanimidad de 4 votos.

Octava Epoca
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XV-II Febrero
Tesis: VI. 1º. 63 L
Página: 609

VIOLACIONES COMETIDAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO PROCEDE LA PREPARACION DEL AMPARO.- Como en materia laboral no existen recursos dentro del procedimiento antes de dictarse el laudo, las posibles violaciones que se cometan dentro del mismo no pueden considerarse actos consentidos pudiendo reclamarse en la vía de amparo directo, no teniendo aplicación en ese caso lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley de Amparo, en cuanto a la preparación a que se refieren las fracciones I y II del mismo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 7/89. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretaria: Rosa María Roldan Sánchez.

Y así, podemos encontrar un sinnúmero de tesis que nos establezcan la procedencia del Juicio de Amparo Directo por violaciones al procedimiento laboral.

Resulta inconcebible que la Ley Federal del Trabajo no prevea el recurso de revocación para que las autoridades del trabajo puedan revocar sus propias resoluciones, siendo que el espíritu de la Ley es el de garantizar la justicia social, misma que se traduce en dar y otorgar a cada cual el derecho que le corresponda en forma pronta y expedita. Con el recurso de revocación se podría conseguir que se restituyera los acuerdos que resultan violatorios dentro del procedimiento, y no esperar hasta que se dicte el laudo para que se pueda promover el juicio de garantías.

En atención a las consideraciones expuestas, considero que sería muy importante que en la Ley Federal del Trabajo se implantara el recurso de revocación para que se pudieran impugnar los acuerdos que resultaran violatorios emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de lograr un mayor avance en la aplicación de las normas del trabajo, atendiendo a que las violaciones cometidas dentro del procedimiento sólo se pueden combatir una vez que termina el juicio mediante el juicio de amparo; lo que en la especie viene a contraponerse a los principios de inmediatez y economía procesal, previstos por el artículo 685 de la ley de la materia.

CONCLUSIONES

De acuerdo al desarrollo del presente trabajo de investigación hemos llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- Puede afirmarse que casi todas las personas encargadas de la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al momento de emitir alguna resolución, no están exentas de cometer error alguno.

SEGUNDA.- Vemos que con mucha frecuencia los Secretarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el desarrollo del procedimiento laboral y particularmente al efectuarse las audiencias laborales, debido al exceso de trabajo y a la necesidad en que se ven de levantar varias audiencias simultáneamente, cometen errores al dictar algún acuerdo, los cuales desgraciadamente no pueden ser enmendados por la simple y sencilla razón de que la ley de la materia no prevé recurso alguno para combatir tal irregularidad.

TERCERA.- Es innegable que la irrevocabilidad de las resoluciones laborales constituye un retraso en el progreso de la justicia social en México.

CUARTA.- Debe contemplarse dentro de la Ley Federal del Trabajo la facultad que les permita a las Juntas de Conciliación y Arbitraje revocar sus propias resoluciones, cuando las mismas causen violaciones procesales que puedan influir a la hora de dictarse el laudo.

QUINTA.- Al implantarse el recurso de revocación dentro de la Ley Federal del Trabajo se lograría que a la hora de cometerse alguna violación por la autoridad, la parte afectada pudiera interponer en ese preciso momento el recurso que se propone, el cual se resolvería de plano en el acto, y así la autoridad subsanara los errores cometidos, o bien, en su caso, desestimar las argumentaciones por improcedentes.

SEXTA.- Con esta propuesta también se lograría que se eliminaran gran parte de los juicios de garantías promovidos por violaciones al procedimiento laboral, ya que al no existir recurso alguno en contra de tales violaciones, lo único que resta es esperar a que precluya el juicio laboral para promover el juicio de amparo directo, para que en esa instancia puedan ser enmendadas tales violaciones.

SEPTIMA.- Asimismo, consideramos, desde un punto de vista particular, que el hecho de que se instituyera el recurso de revocación en la Ley Laboral, para que de esa manera las Juntas de Conciliación y Arbitraje

podrían revocar sus determinaciones, no es un obstáculo para obtener la inmediatez y economía procesal que se busca en el avance del procedimiento laboral.

BIBLIOGRAFIA

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.- Derecho Del Trabajo.-U.N.A.M., México 1981.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.- Derecho Procesal Del Trabajo.- Editorial Trillas, México 1989.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- Lecciones De Derecho Laboral.- Editorial Trillas, México 1982.

CAVAZÓS FLORES, BALTAZAR .- El Derecho Laboral En Iberoamerica.- Editorial Trillas, México 1981.

CORDOBA ROMERO, FRANCISCO.- Derecho Procesal Del Trabajo Practica Laboral Forense.- Cárdenas Editor y Distribuidor, Tijuana, B.C. 1991.

DAVALOS, JOSE.- Derecho Del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. México 1985.

DE BUEN L, NESTOR.- Derecho Del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. México. 1983.

DE BUEN L., NESTOR.- Principios Y Ambito Procesal.- Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. Nueva Serie Año XII, No. 38, México Mayo-Agosto de 1980.

DE HINOJOSA FERRER, JUAN.- El Enjuiciamiento En El Derecho Del Trabajo.- Madrid 1993.

DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo.- TOMO II.- Editorial Porrúa, S. A. Tercera Edición, México 1984.

DE PINA, RAFAEL.- Diccionario De Derecho.- Editorial Porrúa, S. A. México 1983.

GOMEZ LARA, CIPRIANO.- Teoria General Del Proceso.- Texto Universitario, Universidad Autónoma de México.- México 1980.

GUERRERO, EUQUERIO.- Manual De Derecho Del Trabajo.- Editorial Porrúa, S. A. México 1983.

LOPEZ PORRAS, ARMANDO.- Derecho Procesal Del Trabajo.- Editorial Cajica. Puebla, Méx., 1956.

MEMORIA.- V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hermosillo, Son., 1980. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

MICHELLI GIAN, ANTONIO.- Curso De Derecho Procesal Civil.- Buenos Aires, Argentina. Editorial E.J.E.A. Vol. II.

PALLARES, EDUARDO.- Diccionario De Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

ROSS GAMEZ, FRANCISCO.- Derecho Procesal Del Trabajo.- Cárdenas Editor y Distribuidor. Tijuana, B. C., Méx., 1956.

ROUAIX, PASTOR.- Genesis De Los Articulos 27 Y 123 De La Constitución Política.- Editorial Labor, 4ta Edición, México 1960.

SUAREZ DEL REAL, MARIO.- Practica Laboral Forense.- Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera Edición, México 1980.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo.- Editorial Porrúa, S. A. México 1996.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA CONSULTADAS

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Leyes y Códigos de México. Colección Porrúa, 86ª. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1989.

JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1995. Poder Judicial de la Federación suprema Corte de Justicia de la Nación. 5º CD-ROM Septiembre de 1995.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. 77ª Edición Actualizada, Editorial Porrúa. S.A. México 1996.