



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Crítica y Comentario a los Artículos 688, 690,
760, 762, 767 Fracción V, de la Ley Federal
del Trabajo a la Luz de la Teoría Integral.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N

GRACIELA AGUILAR MALDONADO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres

JOAQUIN AGUILAR GARCIA Y

ALICIA MALDONADO DE AGUILAR

Quienes me alentaron con su cariño y amor para obtener la culminación de mis estudios, a ellos, a los que debó todo lo que soy.

**A mi hermana
MARIA LUISA AGUILAR MALDONADO.**

**A mis hermanos
JOSE ROBERTO, JORGE, URIEL Y
JOAQUIN.**

T E S I S

CRITICA Y COMENTARIO A LOS ARTICULOS 688, 690, 760, -
762, 767 PRACCION V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A-
LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

INTRODUCCION.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.- La Independencia de las Relaciones Laborales.
- 2.- La Constitución Mexicana de 1857 y los Códigos Ci-
viles de 1870 y 1884.
- 3.- La Revolución Mexicana de 1910.
- 4.- Leyes Regulatoras del Trabajo, anteriores a la Cons
titución de 1917.

C A P I T U L O I I

REGLAMENTACION DE LA MATERIA LABORAL.

- 1.- La Constitución de 1917 y el Artículo 123 Constitu
cional.
- 2.- Federalización de la Materia del Trabajo.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

C A P I T U L O I I I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- 1.- El Proceso.

- 2.- Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.
- 3.- El Artículo 123 Constitucional y el Procedimiento-Laboral.
- 4.- Formas de Solución de los Conflictos Laborales, - las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

C A P I T U L O I V

EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

- 1.- Características de la Ley Laboral de 1970.
- 2.- El Procedimiento.
- 3.- Deficiencias en el Procedimiento, Crítica y Aportaciones para su Solución.

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

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

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

Se ha comprobado a través del tiempo, que la realización individual comunitaria y familiar, no se pueden llevar a cabo sin la asociación política, sin la vida social organizada a base de reglas objetivas, jurídicas, que garanticen la libertad de cada uno frente a la de los demás.

Las Instituciones Oficiales forman el eje donde gira la actividad social de la Nación, en torno al cuál se manifiestan las demás formas de expresión y realización del ser humano, entendido básicamente en su manifestación conjunta.

La Constitución es norma fundamental de los Gobernantes Revolucionarios, los cuales deben actuar para poner los medios materiales y las condiciones de la libertad y del mejoramiento social, el Sistema de Vida Político y Social, que encuentra su expresión en la norma fundamental, considera que tanto el Poder Político, como quienes posean hombres o grupos, poder económico y capacidad cultural y técnica, están al servicio del pueblo y particularmente de los más necesitados, de los trabajadores, la división del Poder Público y el Amparo, son algunos de los medios para garantizar libertades reales y el desarrollo social.

La Revolución Mexicana que hizo surgir nuestra Carta Magna, tuvo su fuente en realidades populares, en impulsos del pueblo mexicano, para que con respeto de su dignidad, la

libertad y la igualdad humana, el gobierno atiende, de manera especial a quienes por su condición económica o manera de vivir, están colocados en situaciones de desprotección con riesgo de su dignidad y libertad personales, así nuestra Constitución protege a los campesinos y principalmente a los obreros, a la clase trabajadora, al reglamentar en su Artículo 123 disposiciones protectoras para los mismos, normas que tutelen verdaderamente sus intereses, por lo que dicho artículo es de suma importancia, ya que a través de él se logra el principal objeto tanto de nuestra Constitución, como de nuestra Reglamentación Laboral, y que es la JUSTICIA SOCIAL.

Con éstas disposiciones se logra, en mayor número, evitar los abusos de que eran víctimas los obreros y campesinos antes de que se reglamentara el tan preciado Artículo 123 — Constitucional, ya que se logra la reivindicación de la clase trabajadora.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.- La Independencia de las Relaciones Laborales.
- 2.- La Constitución Mexicana de 1857 y los Códigos Civiles de 1870 y 1884.
- 3.- La Revolución Mexicana de 1910.
- 4.- Leyes Reguladoras del Trabajo, anteriores a la --
Constitución de 1917.

1.- LA INDEPENDENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES.

En éste capítulo haré breve mención a los antecedentes históricos de nuestra materia, considerándolos como elemento primordial para el estudio de la misma.

Empezare por decir, que los Jurisconsultos Romanos concibieron las Relaciones de Trabajo como una de las muchas formas del Contrato de Arrendamiento, y más aún, dentro de esa misma concepción distinguen en forma deshumanitaria, en que la cosa arrendada no lo era la persona como tal, sino su energía de trabajo, quedando reglamentada por las normas que regían los Contratos y las Obligaciones, por lo tanto, el trabajo humano no se diferenciaba en absoluto de los vehículos o de los animales.

De esta concepción esclavista, surgió la idea de que el trabajo era una cosa que se encontraba dentro del comercio, por lo que su precio o contraprestación, debía ser reglamentada por la Ley General de la Oferta y la Demanda. - Es Alfredo Marshall quien con mayor claridad formuló, la Ley de la Oferta y la Demanda. "Si la demanda permanece constante la modificación de la oferta ocasionará una modificación del precio. La disminución de la oferta, determinará una alza del precio. Ahora, si la oferta permanece constante y la demanda aumenta se originará un alza de precios y si la demanda disminuye, tendrá lugar una baja de -

precios". Pero debe tenerse en cuenta para mayor claridad de esta ley, que siempre debe corresponder una determinada cantidad de oferta y una correspondiente cantidad de demanda, además de los límites mínimos de venta y los límites máximos de compra. Si esto no fuera así, no habría, como es lógico suponer, la fijación del precio en el mercado, derivado de la oferta y la demanda. (Es solo para ver como estaba considerado el trabajo humano). (1)

El Dr. Baltazar Cavazos, habla sobre los antecedentes del Derecho del Trabajo: "La aparición del Derecho del Trabajo tiene como antecedente indiscutible, el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el económicamente débil. Los orígenes del Derecho Laboral no deben buscarse en la llamada época antigua, pues la Institución de la Esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del "hombre-cosa", impedía el nacimiento del Derecho Laboral, que es un Derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja. (2)

De acuerdo con el Maestro Riva Palacios dice al respecto: El trabajo ha sido un factor básico de la produc —

ción empleado en combinación con el Capital y la Tierra. - El hombre siempre ha requerido de él para la supervivencia de la sociedad y de sus necesidades particulares o individuales.

El Trabajo es la actividad consciente e inteligente - del hombre aplicada a proveerse para la satisfacción de - sus necesidades; antes de las grandes civilizaciones de la humanidad, los primeros grupos cooperaban con su esfuerzo para beneficio común (horda, clan o tribu). Fué el Jefe Su perior, a través de quien se mantiene la tradición del gru po en cuanto a prácticas y creencias, el que ordena la eje cución del trabajo a los integrantes de su grupo. La divi sión del trabajo se hacía de acuerdo a la edad y sexo. El trabajo se imponía como resultado de la costumbre y reci- proci dad de ayuda mutua, de manera que fué un trabajo es- pontáneo y cooperativo.

Posteriormente, el encuentro de los grupos sociales- despertó primero el temor a ser dominados y más tarde la - ambición de conquistar, orientó a los dirigentes hacia el adiestramiento de la juventud para la guerra. Esta podría- recompensar al ganador con armas, tierras, riquezas y prisioneros, a quienes sacrificaban para evitar su manuten - ción, primero, y más tarde les imponían la obligación de - trabajar para beneficio del grupo triunfador.

En cuanto al trabajo obligatorio o "esclavitud", -- Aristóteles llamó al esclavo "herramienta viviente". La esclavitud perduró por siglos y las grandes civilizaciones antiguas tuvieron al esclavo como un régimen de trabajo generalizado. Tal sistema existió todavía a principios del siglo pasado por las invasiones de los países europeos en América, Africa y Asia. Apenas en 1810, Hidalgo proclama la abolición de la esclavitud en nuestro territorio.

De los siglos V al XI en Europa Occidental y en Latinoamérica hasta el XIX, la unidad de producción fué el "feudo" en aquellos pueblos y la "encomienda" entre nosotros, durante la Colonia. Esta unidad de producción procedió de la Conquista y consistió en una gran extensión de territorio, con diversos cultivos y cría de ganado. El trabajo productivo - directivo corrió a cargo del señor Feudal "dueño de vidas y haciendas" y el de ejecución en manos de los siervos de la gleba. La situación del trabajador se suavizó respecto a las condiciones del esclavo que era considerado como una cosa (se le podía vender, comprar o matar) pero siguió siendo un objeto de explotación. Este régimen de trabajo se le conoce con el nombre de "Servidumbre".

La Revolución Industrial consistió en el tránsito del trabajo a domicilio, al trabajo en grandes fábricas, -

transformó las relaciones de producción. El comerciante — que por medio de las operaciones mercantiles, logró la acumulación del Capital o ésta provino tal vez también, como dice Marx, de los productos de la Agricultura, llegó a ser propietario de los instrumentos de trabajo (fábricas, campo de cultivo, transportes, etc) y se convirtió en industrial. Aparece así como una nueva clase social, la de los patrones o capitalistas. Los efectos respecto al trabajador fueron: " la pérdida de la propiedad de los instrumentos de trabajo, de la propiedad de los bienes producidos y su desvinculación del mercado"; sólo era dueño de su trabajo por el que recibía una remuneración que se denominó "salario". Aún cuando sobrevivió la artesanía, la inmensa mayoría de los artesanos, poblaron las fábricas y se convirtieron en la clase asalariada o régimen de trabajo asalariado. Esta revolución en las relaciones de producción, — aconteció a fines del siglo XIX primero en Inglaterra y — después sucesivamente en Francia, Países Bajos, Alemania y tardíamente en la Rusia Zarista. (3)

En realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las Cartas dirigidas al Parlamento, de 1842, fué cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo. Desde que Hargraves en 1764 había inventado la primera má

quina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo Capitalismo Maquinista que los estaba desplazando de sus actividades. El Parlamento Inglés reconoció el Derecho de Asociación de los Obreros, que así formaron los Trade Unions o Sindicatos, en 1824, y que más tarde reclamaron una Legislación Obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora.

El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa, y todos los obreros de los demás países del Viejo Continente principalmente en Alemania y Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una Legislación Laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera una vida decorosa*.

El Dr. Mario de la Cueva dice que en Francia, en el año 1848, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la tan ansiada República, porque quería una República que reconociera expresamente el Derecho del Trabajo, o sea, el Derecho de Trabajar, sin embargo, y a pesar de que parecía "definitivamente iniciada la formación del Derecho del Trabajo, no lo fué así, ya que a fines de Mayo del mismo año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas*.

No fué hasta el año 1884, cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho Laboral Francés, con el reconocimiento del Derecho de los Obreros a la Asociación Profesional. En Alemania el Canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un Derecho del Trabajo y en 1890 se creó una Jurisdicción Laboral encargada de conocer de los Conflictos Individuales de Trabajo.

Con el Tratado de Versalles, el Derecho del Trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de toda la clase laborante.

Fué así, como la idea que tímidamente había surgido con el maquinismo, empezó a cristalizar.(4)

Así, lentamente, se fué formando la doctrina nueva, y con ella, la idea de que la primera gran victoria del Derecho del Trabajo, debía ser la total destrucción de la concepción deshumana del llamado "trabajo - mercancía". Para lograr lo anterior, la nueva doctrina contó con grandes aliados, tales como: "La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo"; "La Declaración de Filadelfia"; "La Declaración de la Quinta Conferencia Internacional Americana, de Santiago de Chile" y "El Capítulo Normas Sociales de la Carta de Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá en 1948, a propuesta-

de México, conteniendo en ellas la afirmación de que el Trabajo no es una mercancía o artículo de comercio.

Por lo tanto, nunca más se le aplicarán las normas que se refieren a las cosas, de tal manera, en lo sucesivo las normas aplicables a las Relaciones de Trabajo, deberán buscarse en la Declaración de Derechos y en las disposiciones que se desprenden de ella.

Y es por lo anteriormente indicado, que el Artículo-Tercero de Nuestra Ley Federal del Trabajo dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

O sea, el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, disposición que significa concretamente, el respeto íntegro de las personas, derechos y libertades que reconoce nuestra Carta Magna, por otra parte, debe tratarse al trabajador con el respeto y consideración propios de lo humano. Por lo que el artículo tercero de nuestra ley, es el verdadero triunfo de la batalla sostenida en contra de la idea del "trabajo - mercancía", y el anuncio de un Derecho nuevo, de y para los trabajadores, lo que significa que el Derecho al Trabajo vie-

ne a ser lo que nunca debió dejar de ser "el ejercicio de la noble profesión de trabajar".

El Dr. Alberto Trueba Urbina hace un comentario en relación al artículo anterior y dice: Este artículo no solo tiende a dignificar al trabajador, sino que origina reivindicaciones sociales. Desde 1870 en nuestro país, se planteó la Teoría de la Dignidad de la Persona Humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el Arrendamiento de Servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La Constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y algo más, creó normas reivindicatorias para la clase trabajadora.

La Ley Laboral de 1931, no obstante tener una calidad jurídica y social, declaró al Derecho Común (entendido como Derecho Civil) norma supletoria del Derecho del Trabajo, reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, pero quedó anclada en la Teoría de la Relación de Trabajo como un Contrato Sui Géneris, y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente (entre otras supervivencias).

Así se observa, que duró más de cincuenta años la lucha del Derecho Nuevo para lograr afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del Título Primero de la Ley Labo -

ral del 10. de Mayo de 1970. Hace un esfuerzo para superar las relaciones entre los factores reales de poder, capital y trabajo, donde persigue la aplicación equitativa de la — misma, en las relaciones entre trabajadores y patronos y en los conflictos entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Federales de Amparo en Materia Laboral, tomando en cuenta los estatutos fundamentales sobre Trabajo y — Previsión Social.

El triunfo del Derecho Nuevo, implica la idea de justicia social, no figurando concretamente en la Ley por no ser fácil su definición, pero resulta de la combinación de los Artículos Segundo y Tercero de la Ley Laboral.

Los términos de Equilibrio y Justicia Social, aparecen también en el Artículo 811 como el rayo de luz que iluminará a los órganos encargados de impartir justicia en la fijación de nuevas condiciones de trabajo (entre otras); — de igual forma, el Artículo 123 Constitucional se transfiere en lo concerniente a la Justicia Social, al 17 de la — Ley Laboral, el cuál habla de dichos principios para solucionar conflictos de trabajo.

En concreto, el Artículo Segundo de la Ley invocada dice "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones sobre los trabajadores y patronos".

El precepto indicado establece una distinción entre-

el equilibrio que necesariamente se da entre los factores de la producción como presupuesto de toda actividad económica y la Justicia Social; la primera de estas nociones está señalada en la Fracción XVIII, Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, pero el equilibrio que contempla la ley no es un estado mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que es un equilibrio que tiende a conseguir el imperio de la Justicia Social, esto es, la unión de los dos términos permite declarar, como lo dice el Maestro Trueba Urbina: "el equilibrio entre el trabajo y el capital, es el equilibrio que surge de la Justicia Social". De acuerdo con esto, la justicia social deviene la fuerza que tipifica la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las Fuerzas Económicas Naturales.

Solo quisiera hacer mención respecto de lo que se considera Justicia Social; Según la exposición de motivos del proyecto de nueva ley, es la justicia del Artículo 123 Constitucional, a fin de que los trabajadores obtengan beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Esta tésis es incompleta, es simplemente un aspecto de lo que es la Justicia Social, se refiere únicamente al mejoramiento económico de los trabajadores; pe-

ro la idea integral de aquélla, que emerge del ideario y - de los textos del Artículo 123 Constitucional, es más amplia, ya que no sólo persigue que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y su mejoramiento de condiciones económicas, sino que también logren la reivindicación de sus derechos. La Justicia Social no debe entenderse únicamente como una tendencia niveladora y proteccionista, ya que su sentido más importante es el de la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción (concepto establecido por el Maestro Trueba Urbina). (5)

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

Los resultados obtenidos con la promulgación de la Constitución de 1857 en cuanto a legislar sobre materia de Trabajo, no son del todo negativos, ya que como lo dice el Maestro Mario de la Cueva "En el seno del Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, al ponerse en discusión el Artículo Cuarto del Proyecto de Constitución relativo a la libertad de industria y del trabajo". (6)

A este respecto el Maestro Alfredo Sánchez Alvarado en su obra, indica que no está de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, ya que dice que no fué el Artículo-

Cuarto del Proyecto de Constitución el que se discutía, si no que era el 17. (7)

Pero toda vez que el Constituyente del 57 estaba influenciado por corrientes filosóficas como lo son el Individualismo y el Liberalismo, acerca del Derecho del Trabajo no tuvo una idea íntegra, consagrando únicamente un - - Cuerpo Ordenado de Principios Rectores.

Grandes elogios se le han hecho a su Sección Primera, o sea, las Garantías del Hombre, base y objeto de las Instituciones Sociales, sobre todo los brillantes del Doctor de la Cueva. Se observa del segundo al veintiocho artículos - los primeros de esta Constitución, establece derechos que - ya no solo son restricciones impuestas al Poder Judicial, - como en las Constituciones anteriores, ni mucho menos reglas generales de administración de justicia, son dogmas - fundamentales del Derecho Público que deben respetar y sos tener todas las leyes y todas las autoridades del país.

Entre algunos de los derechos que garantiza, tenemos por ejemplo: de libertad, personal, del Trabajo, de enseñanza, de pensamiento, de propiedad, de asociación, de petición, de portar armas, de entrar y salir de la República de permanecer en ella sin pasaporte ni salvoconducto, de - ser oído en defensa, careado con los testigos de cargo, et cétera. (8)

La Constitución de 1857 había tomado de la Carta - - Constitucional de 1824 las Instituciones que determinan el Sistema de Gobierno, la Organización y Atribuciones del Poder Público; Declaración de Soberanía del Pueblo, el Régimen Federal, la División de los Poderes en Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Del Acta de Reforma de 1847 incorporó el Sistema de Protección de los Derechos Individuales - por el Juicio Constitucional de "Amparo", perfeccionado y haciéndolo federal. Le fueron adicionadas las Leyes de Reforma por Decreto de 25 de Septiembre de 1873. (La Constitución de 1857 fué firmada el día 5 de Febrero de ése año y el Presidente Comonfort hizo el juramento ante el Congreso, que la promulgó con toda solemnidad, el 12 de Febrero de 1857). (9)

Por otra parte, los Códigos Civiles de 1870 y 1884, - consagraron bajo el nombre de Contrato de Obra, la reglamentación de seis contratos de relación exclusivamente laboral, como lo eran: el doméstico, por jornal, de obra a - destajo o precio alzado, de los portadores y alquiladores, de aprendizaje y del contrato de hospedaje.

Estos son algunos de los contratos de Prestación de Servicios, considerándolos dentro de la esfera del Derecho Privado, ya que afectaban los intereses de los contratantes, con esto se ve que quedaban en desigualdad los contra

tantes, (estos contratos fueron suprimidos posteriormente por considerarse que deberían salir de la esfera del Derecho Privado, porque afectan no sólo los intereses de los contratantes, sino los de la colectividad, y que la autoridad debería de intervenir en su celebración, se suprimen los contratos sobre servicios domésticos, aprendizaje, servicios por jornal y servicio a precio alzado, en los que el operario no pone los materiales de la obra, reservándose la reglamentación de estos contratos a la Ley Orgánica del Artículo 123 Constitucional. (10)

Dichos Códigos ya hacían mención al salario y su pre-lación para el pago, pero todas las medidas protectoras del trabajo, fueron desconocidas para los legisladores de 1870 y 1884.

De todo lo que se expuso, se puede decir que el Dere-cho del Trabajo, ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir frente al capital y fijar los mínimos beneficios que legalmente deben corresponder por la prestación de sus servicios, "un estatuto de y para el trabajador".

3.- LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910.

Las causas y antecedentes de la Revolución Mexicana, se hallan estos en los más diversos ángulos: lo mismo en planes revolucionarios, en algunas disposiciones legales, en las condiciones económicas del campo, así como en los movimientos obreros y en los altibajos de las luchas armadas.

Se han señalado como causas fundamentales algunas de tipo económico, sobre todo, la dura explotación que sufrían los campesinos y las paupérrimas condiciones en que vivían los obreros (entre otras). (11)

Servidumbre del Peonaje.- Las labores del campo en un cultivo extensivo son discontinuas y se trabaja en épocas determinadas y de corta duración, el hacendado procuraba tener un cierto número de peones acasillados en inmundas chozas; se les pagaba un jornal de cuatro pesos al mes y ración de "un cuartillo de maíz" al día, además, se le permitía cultivar un "pejugal" de una extensión que jamás excedía de un cuarto de hectárea. El "jornal" se pagaba mediante la Tienda de Raya, donde se ponía a la mercancía precios muy superiores a los del mercado y se les apuntaban las cuentas en la forma más arbitraria para que siempre se mantuviesen adeudados.

Además, se les hacían préstamos para sus fiestas reli

giosas y profanas; del patrón del pueblo y de la hacienda; bautizos, casamientos y velorios, que se anotaban en la "carta - cuenta"; préstamos que tanto el peón como el hacendado bien sabían que nunca serían cubiertos, pero que servían al segundo para tener arraigados a los jornaleros - quienes no podían abandonar la heredad sin que la autoridad política lo permitiese, pues de lo contrario los obligaba a regresar al lugar de su trabajo, si pasaban a otra finca con el consentimiento de su dueño, el nuevo patrón liquidaba al anterior la "carta - cuenta", quedando el sierviente adeudado con su nuevo amo.

En algunas regiones del país, las Haciendas se transferían con los acasillados y sus "carta - cuentas"; y si se fugaban los peones, se ponían avisos en los periódicos - para que ningún otro patrón los admitiese a su servicio, - mientras la autoridad los localizaba y castigaba enviándolos al "contingente", o sea, el ingreso forzado al Ejército Federal o a la Guardia Nacional.

El desplazamiento de los pequeños agricultores que produjo el acaparamiento de la tierra en el latifundio y - en la grande Hacienda dió elemento de trabajo a las minas - a la construcción de ferrocarriles, de fábricas nuevas, de obras en los puertos, en Necaxa, etc. Apareció entonces el enganchador, que contrataba cierto número de trabajadores -

para llevarlos a las regiones bajas, generalmente insulares o cuando menos diferentes en clima del habitual en el altiplano y les exigían su permanencia por medio de artimañas legales apoyadas por la fuerza del régimen dictatorial.

Para acabar con este vergonzoso sistema de enganchamiento, Molina Enríquez pedía en 1909, los siguientes remedios: incluir en los Contratos de Trabajo o Salario o Jornal, la prohibición de la transmisión hereditaria de las deudas, de la contratación por más de un mes de plazo, de anticipos de jornal o salario, de Tiendas de Raya y demás escamoteos de salarios, de la traslación y permanencia forzada de trabajadores; e igualar en lo posible las condiciones de los jornaleros en toda la República.

Explotación del Obrero.- Respecto de los obreros de las fábricas, la situación no era mejor. La Industria establecida en México por extranjeros en su mayoría, lo era a base de privilegios y exenciones de impuestos; el consumo interior era muy precario por la miseria de la gran población y la competencia de artículos extranjeros preferidos por la minoría pudiente, hacían que la Industria retrocediera paralelamente. Hubo entonces necesidad de que los industriales se agrupasen por ramas, uniendo la producción de unas fábricas y cerrando otras, con repartición artificial de ganancias entre las que permanecían trabajando; y

para mantener las utilidades los fabricantes tuvieron que reducir los salarios y el número de obreros, los que se vieron obligados a buscar trabajo en otras factorías sin encontrarlo, quedándoles como último recurso emigrar a Norte América.

Además del ínfimo salario, implantáronse en las Industrias reglamentos muy exigentes, siendo la Jornada de Trabajo de diez a catorce horas, los capataces trataban ferozmente a los operarios y las Tiendas de Raya y el pago con fichas o vales completaban la succión de los raquícos ingresos; cuando los obreros empiezan a organizarse, las Legislaciones Locales prohíben las Agrupaciones de Resistencia, admitiendo únicamente las Mutualistas; en varios Estados de la República se declaró delito contra la Industria la existencia de Sindicatos de ésa índole.

Aunque algunos Industriales la prestaban no era obligatorio para ellos dar atención médica, ni pagaban los salarios mientras durase la enfermedad; los trabajadores eran despedidos con la mayor libertad por los capataces y cuando ya no podían trabajar por edad o por accidente sufrido, -- eran indefectiblemente arrojados de las factorías sin la más ligera compensación.

Tan vejatoria era esta actitud de los capataces y patronos que, a pesar de la presión en contra del régimen, --

se efectuaron huelgas de empleados en Durango, el año de - 1902; de Caldeaderos en Monterrey, en 1906; de Mineros en - Cananea, el mismo año; de Textiles de Rio Blanco, en 1907; de Ferrocarriles, organizada por la Gran Liga de Empleados Mexicanos de Ferrocarril, en 1908; siendo las penúltimas - reprimidas a toda sangre por la Dictadura Porfirista.

Tanto la Servidumbre del Peonaje como la Explotación del Obrero, son dos de las causas económicas que motivaron la Revolución Mexicana, aunque hay muchas otras, como el - Latifundismo y Absentismo, Acaparamiento de los Recursos - Naturales; y como Causas Sociales tenemos: Extinción de De - rechos Cívicos, Caciquismo, División de Clases, Extranje - rismo.

La Revolución de 1910 que tuvo como una de sus prin - cipales causas la explotación que se hacia del trabajador - trajo como consecuencia lo siguiente:

Ya se sabe que al iniciarse el Régimen Porfirista hu - bo intentos de organización de los trabajadores en Circo - los de Obreros, que llegaron a celebrar dos Congresos Obre - ros sin resultado práctico y que se extinguieron en 1880.- El industrialismo incipiente apenas ocupaba un reducido nú - mero de obreros pero conforme iba tomando cuerpo la cons - trucción de ferrocarriles y el establecimiento de nuevas - fábricas, fué aumentando el de proletarios, que se organi -

zaron preferentemente en Sociedades Mutualistas. Los ferrocarrileros fueron agrupándose a principios del siglo en Mutualidades y Hermandades y más tarde en Sindicatos de Resistencia; los Textiles y Mineros hicieron lo mismo y cuando tomaron auge fueron cruentamente reprimidas las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

Al derrumbarse la Dictadura tomó impulso la Organización de los Trabajadores; durante el Régimen Maderista reconstituyó la Confederación Tipográfica de México (1911) - que en la unión de los Sindicatos de Canteros y otros orientados por Moncaleano, dieron al movimiento una dirección anarquista. Y así hubo otros como el de la Casa del Obrero Mundial (Julio de 1912), la Unión Obrera Mexicana, la Confederación del Trabajo de Torreón, etc.

En 1920 se fundó la Confederación General de Trabajadores que rechazó la acción múltiple, aceptando como táctica únicamente la acción directa. Existía ya el Artículo 123 Constitucional pero faltaba la reglamentación, de modo que el movimiento obrero tuvo que usar de sus armas sindicales para arrancar a la clase patronal los Contratos Colectivos de Trabajo; Organización de Sindicatos en cada Centro de Trabajo o Región Fabril, cohesión de los mismos, amenaza de huelga y la huelga misma.

En aquellos Contratos Colectivos anteriores a la Ley

del Trabajo generalmente se exigía: reconocimiento del Sindicato; obligación de no admitir trabajadores que no perteneciesen al contratante y de despedir al que dejase de pertenecer a la agrupación; salarios, condiciones de trabajo, días de descanso, asistencia médica y de medicinas, monto de las indemnizaciones por riesgos profesionales.

Se inició la reforma de los Artículos 73 y 123 Constitucionales, promulgada el 31 de Agosto de 1929, para que solamente la Federación legislara en materia de Trabajo, - aunque dejando todavía a los Estados la aplicación de las leyes del trabajo respecto de aquellas ramas industriales - sobre las que el Gobierno Federal no tiene competencia exclusiva. Hechas las reformas, fué discutido por un Congreso Obrero - Patronal un proyecto de ley que culminó en la Ley Federal del Trabajo de 27 de Agosto de 1931.

Nuestra Revolución Mexicana de 1910, al transformarse en una Constitución Política Social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida que en aquél entonces llevaba la sociedad, estableciendo en favor de los obreros y de los campesinos fundamentalmente, formas y medios de protección y reivindicación; porque los trabajadores mexicanos, como los de todo el orbe terrestre, son víctimas certeras del Capitalismo y han sido explotados en forma secular a través de los siglos en forma implacable.-

Aún subsiste en nuestro país la explotación del hombre por el hombre. (12)

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

Las leyes que en materia de Trabajo entraron en vigor anteriores a la Constitución de 1917, son diversas, — conteniendo cada una de las mismas una gran riqueza de antecedentes, pero solo enunciaré las más importantes, entre las que encontramos: La Ley del Estado de Jalisco, del 2 de Septiembre de 1914, conocida también como Ley de Manuel M. Dieguez, quien con la experiencia que tomó de la Huelga de Cananea en 1906 (ya que fué miembro activo del Comité de Huelga) siendo Gobernador del Estado de Jalisco, expidió una ley que reglamenta el descanso semanal (descanso — que comprendía el día domingo de cada semana), reglamenta el descanso obligatorio, que comprende los días 28 de Enero, 5 y 22 de Febrero, 5 de Mayo, 18 de Julio, 16 de Septiembre, 11 de Noviembre, 18 de Diciembre; en materia de — Vacaciones estableció un período de ocho días al año; la — regulación de la jornada de trabajo aplicable a los comercios y en cuanto al incumplimiento de las anteriores disposiciones, se estipularon una serie de sanciones.

Otra ley, es la del 7 de Octubre de 1914, del Estado

de Jalisco, también conocida como Ley de Manuel Aguirre Berlanga, en la que se describen las actividades propias de los obreros, excluyéndose a cualquier otra persona que no tuviera esa categoría; establece una jornada de Trabajo diaria, máxima nueve horas, las cuáles no podían ser continuas; en el Trabajo a Destajo se pactó que en nueve horas el trabajador obtendría el salario mínimo, por lo menos; se fijó el salario mínimo; se prohibió el trabajo de los menores de nueve años, y los comprendidos de nueve a doce años, deberían laborar en lugares que no impidieran el desarrollo físico e intelectual de los mismos, señalándose un salario mínimo que debería ser respetado por el patrón; se estipuló un salario mínimo para los menores de edad comprendidos de doce a dieciséis años; se mencionaron los riesgos profesionales fijándose la responsabilidad de los patronos en relación a los mismos; se estableció la formación de la Comisión para el sostenimiento de las cajas de mutualidad y algo más importante, se instituyó la forma en que se formarían las Juntas Municipales, las cuáles se encargarían de resolver los problemas obrero - patronales.

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

Otra Ley anterior a la Constitución de 1917, y que -

reglamentó el Derecho del Trabajo lo fué la llamada Ley de Agustín Millán, quien fuera Gobernador Provisional de Veracruz, y la expidió el 6 de Octubre de 1915; esta ley es — muy primitiva, pero ya muestra la preocupación de los gobernantes en lo que concierne a la Asociación Profesional y su total reconocimiento como arma de lucha de los trabajadores para hacer valer sus derechos ante el patrón. Mediante esta Ley se les reconoció personalidad e incluso se le facultó para fijar las condiciones en las que se debería desarrollar el trabajo; también la obligación de tener un Registro de las Juntas de Administración Civil, siendo la sindicalización en forma voluntaria en cuanto a los trabajadores y obligatoria en cuanto a las Asociaciones o Sindicatos, a la vez, podían formar Federaciones, incluso ésta Ley fijó una serie de sanciones para en caso que el patrón no quiera tener trato con un Sindicato, éstas le fueran aplicadas.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, del 19 de Octubre de 1914, la forman una serie de disposiciones en relación a la Jornada Máxima de Trabajo, cuya duración era exclusivamente de nueve horas diarias, con descanso semanal; salario mínimo, cuando el obrero sufriera un padecimiento que no le fuera imputable, estableció obligaciones del patrón para con el trabajador; el sostenimiento de Es-

cuelas para los trabajadores, en ése entonces el Estado ya contaba con Inspectores para hacer cumplir las normas establecidas por esta Ley; establece el funcionamiento de las jurisdicciones de las Juntas de Administración Civil y las sanciones correspondientes para el incumplimiento de las mismas.

La Ley del 14 de Mayo de 1915, es la que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje de Yucatán siendo Gobernador de ése Estado el General Salvador Alvarado, quien estableció la función tripartita de los Tribunales del Trabajo para impartir justicia en los conflictos Obrero - patronales; crea las Juntas de Conciliación, al Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. No se lo se limitó a la facultad de impartir justicia en los conflictos obreros, sino también a establecer nuevas condiciones de trabajo; el Departamento del Trabajo era el órgano-consultor tanto de las Juntas de Conciliación como del Tribunal de Arbitraje. La sindicalización fué del todo obligatoria, estableciéndose privilegios y beneficios para los sindicalizados de aquellos que no lo fueran. Las asociaciones profesionales podían celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, partiendo del mínimo establecido por la ley, pero superándola para efectos de encontrar la debida armonía entre las partes. La Huelga en aquél entonces fué entendida-

en forma diversa a la concepción actual.

El 11 de Diciembre de 1915, surgió la Ley del Trabajo de Yucatán, promulgada por el entonces Gobernador de — ese Estado ya mencionado, General Salvador Alvarado, en — ella se consagró el principio de Libertad para el Trabajo, dió una amplia concepción de lo que es trabajador y patrón llegó incluso a considerar al Estado como patrón; en cuanto a la jornada de trabajo, se redujo a ocho horas diarias lo cuál en la época actual se sigue observando; en cuanto al Salario estableció un mínimo, pero en condiciones que — en la actualidad no se toman en cuenta, ya que este salario iba acorde a las necesidades de aquella época y que no pueden compararse con las necesidades presentes, se estableció en observancia hacia el futuro y siempre en beneficio directo del trabajador, y de esa forma lograr su propia superación; se prohíbe estrictamente el trabajo para los menores de trece años; se adopta la Teoría del Riesgo-Profesional, aún cuando solo establece el riesgo profesional y no a la enfermedad profesional; a su vez, el Estado vió la necesidad de formar una Sociedad Mutualista para beneficio íntegro de los trabajadores.

Ley del Trabajo de Coahuila, de Gustavo Espinoza Miralles, del 27 de Octubre de 1916, apesar de ser una de — las más íntegras, no contiene en su cuerpo un gran adelan-

to, ya que se puede decir que esta ley es un compendio de las anteriores, pero no forma una sola ley innovadora, apeser de ello, no se puede pasar por alto ya que estableció el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa, lo cual debería constar en la celebración de los Contratos de Prestación de Servicios. Dicha participación debería de ser anual, los trabajadores tenen derecho a nombrar un representante de ellos mismos para constatar en los libros de la empresa la veracidad de los informes rendidos respecto de dicha utilidad por parte de las empresas.

En 1917 se llevan a cabo los debates para establecer los estatutos de nuestra Carta Magna y, en cuanto al Artículo 123 de la misma Ley Fundamental, dicho numeral contiene las bases mínimas para legislar sobre Derecho del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.
CAPITULO PRIMERO.

- 1.- RIVA PALACIOS MANUEL. Apuntes de Teoría Económica, Tema XVI, México, 1973, p. 7.
- 2.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Edit. JUS, S.A., ed. primera, - México, 1975, p. 823.
- 3.- RIVA PALACIOS MANUEL. Ob. Cit., p.p. 2, 3.
- 4.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ob. Cit., p.p. 823 a 825.
- 5.- TRUJBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Edit. Porrúa, S.A., ed. - segunda, actualizada, México 1973.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972.
- 7.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, México, - - 1967.
- 8.- MORENO DIAZ DANIEL. Derecho Constitucional Mexicano, - Edit. Pax-México, Librería Carlos Céspedes, S.A. ed. segunda, México, D.F., 1973. p. 196.
- 9.- FERRER DE MENDIOIEA. Historia de la Revolución Mexicana, Edit. El Nacional, México, D.F., 1956, p. - II7.
- 10.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES, Edit. Porrúa, S.A., ed. trigésima quinta, México, D.F., 1973, p.p. 36, 37.
- 11.- MORENO DIAZ DANIEL. Ob. Cit., p. 227.
- 12.- FERRER DE MENDIOIEA. Ob. Cit., p.p. 14, 15.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO PRIMERO.

- 1.- RIVA PALACIOS MANUEL. Apuntes de Teoría Económica, Tema XVI, México, 1973, p. 7.
- 2.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Edit. JUS, S.A., ed. primera, - México, 1975, p. 823.
- 3.- RIVA PALACIOS MANUEL. Ob. Cit., p.p. 2, 3.
- 4.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ob. Cit., p.p. 823 a 825.
- 5.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Edit. Porrúa, S.A., ed.-segunda, actualizada, México 1973.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972.
- 7.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, México, - - 1967.
- 8.- MORENO DIAZ DANIEL. Derecho Constitucional Mexicano, - Edit. Pax-México, Librería Carlos Céspedes, S.A. ed. segunda, México, D.F., 1973. p. 196.
- 9.- FERRER DE MENDIOLEA. Historia de la Revolución Mexicana, Edit. El Nacional, México, D.F., 1956, p. - II7.
- 10.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES, Edit. Porrúa, S.A., ed. trigésima quinta, México, D.F., 1973, p.p. 36, 37.
- 11.- MORENO DIAZ DANIEL. Ob. Cit., p. 227.
- 12.- FERRER DE MENDIOLEA. Ob. Cit., p.p. 14, 15.

C A P I T U L O I I

REGIAMENTACION DE LA MATERIA LABORAL.

- 1.- La Constitución de 1917 y el Artículo 123 Constitucional.
- 2.- Federalización de la Materia del Trabajo.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

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

El estudio de los debates de nuestra Carta Magna, es interesante, toda vez, que de esa forma se investiga la trascendencia de las muchas intervenciones que los Constituyentes tuvieron en torno a la Constitución.

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

México no podía quedarse a la zaga sobre los problemas sociales previos a la conflagración de la segunda década de éste siglo. Apesar de nuestra industrialización, ésta apenas se bosquejaba, y no se contaba con grandes centros fabriles o de numerosas concentraciones obreras, para que se elaborara un orden jurídico normativo de las relaciones obrero - patronales. México se adelanta a la posibilidad de que esos problemas que habían surgido entre las grandes Naciones Industrializadas o las grandes Sociedades Capitalistas, tarde o temprano los tendría.

Fué así como el Constituyente de 1917, al especular sobre reglamentación del trabajo humano, en la discusión de los artículos 4o. y 5o. de la nueva Constitución proyectada, nos dá una magnífica solución a tan palpitantes cuestiones, adelantándose a esas Naciones e incluyendo en nues

tra Carta Magna las llamadas " garantías sociales " para -
oponerlas a las tradicionales " garantías individuales " -
que hoy en día, son motivo de la más avanzada técnica jurí-
dica.

Dentro de la Constitución de 1917 surgió el debate -
relativo a una necesaria solución de los problemas deriva-
dos del ejercicio del trabajo humano y de la previsión so-
cial, que fué con lo que inicialmente se había especulado-
en esta materia. Se trata de incluir en las garantías indi-
viduales, una serie de cuestiones, tendientes a proteger -
específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en-
sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con-
los llamados " empleadores ". (1)

Fuerón los debates en torno al Artículo 50. los que-
llevaron a la convicción de crear un capítulo dedicado a -
las relaciones obrero - patronales, éste debate fué grande-
mente atacado por algunos congresistas partidarios del Pro-
yecto del Primer Jefe (entre otros tenemos a Aguilar, Rafa-
el Vega Sánchez, Heriberto Jara, etc.); estos ataques eran
de tipo formalista, no querían que se incluyera el aspecto
obrero, ya que decían que en una Constitución no debe ha-
ber determinadas materias.

Así surgió el Artículo 123, que por sí solo formó el
Título Sexto de la Constitución de 1917, y que nació en la

discusión del Artículo 50.

La Constitución Política Federal, obra del Congreso-
Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro du-
rante los meses de Diciembre de 1916 y Enero de 1917. (Sig-
naron la Nueva Carta Magna de la República 196 Diputados -
propietarios y 19 suplentes. Se publicó por bando solemne-
el 5 de Febrero de 1917).

La Constitución de 1917 siguió el Plan General de la
de 1857 y consta de los mismos Títulos y Capítulos, Seccio-
nes, excepto el Título Sexto " Del Trabajo y de la Previ-
sión Social ".

El Artículo 123 contiene las bases para legislar so-
bre el Derecho del Trabajo, lo cuál forma su reconocimien-
to tanto en el campo político, jurídico, económico y so-
cial.

Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales --
del 123 Constitucional, claramente revela que dicho precep-
to esté fundado en las bases y principios revolucionarios,
en la lucha de clases y otras teorías, cuya práctica condu-
ce a la transformación económica de la sociedad mexicana.

De esa forma, cuando el Artículo 123 se enfrente a -
los factores determinantes de la producción: trabajo y ca-
pital, reconoce desde ese momento la división de la clase-
social mexicana en dos: trabajadores y propietarios, explo-

tados y explotadores. Pero las normas jurídicas fundamentales, sólo favorecen y benefician al primer factor mencionado, o sea, al trabajo; es decir, a todos los integrantes de la clase obrera, y se dice que son proteccionistas del trabajo las disposiciones jurídicas, porque los derechos del capital son de naturaleza patrimonial.

Es por lo antes dicho, que el Artículo 123 Constitucional es un derecho o instrumento de lucha, que tiene como objeto principal, equilibrar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo en forma fundamentalal trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a los mismos cuando se lleve a cabo la socialización del capital.

La Constitución de 1917, es el establecimiento sistemático de derechos fundamentales, de integración tanto económica como social, tiene prioridad indiscutible; prioridad que queda netamente probada en el texto del Artículo 123, en las llamadas Garantías Sociales.

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

El Secretario General del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Paris, reconoce no solo la prioridad, sino la supremacía de nuestra Constitución en relación a las Europeas, a lo cuál dice: "..... a título de

documental, haremos mención de la declaración de México, - ésta declaración (Constitución de 31 de Enero de 1917) establece limitaciones muy importantes de la propiedad, en - sus tendencias sociales sobrepasa a las declaraciones Europeas ". (2)

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

Otra opinión: " La primera Constitución Política de América, que incorpora los principios sociales con un contenido como el que formulamos, es la Constitución Política Mexicana de Febrero de 1917 ". (3)

Andrés María Lazcano y Mazón, de la Habana Cuba dice " México es en América, la Nación que marcha a la vanguardia de los derechos sociales en relación a la propiedad.. " Como podrá observarse, la Constitución de México es la más avanzada en lo que respecta a los nuevos derechos sociales la cuestión agraria ha sido elevada a normas constitucionales, la propiedad privada sujeta al fraccionamiento cuando constituya latifundios, y la pequeña propiedad agrícola, - goza de completa protección. Ninguna otra Constitución de América consigna entre sus normas tales avances, y es por ello, una revolución en el derecho de tipo eminentemente - socialista. (4)

En obra reciente Loewenstein, confirma la teoría expuesta en los siguientes términos: Los derechos fundamentales socio - económicos no son absolutamente nuevos, algunos de ellos, como el derecho al trabajo, fué recogido en la Constitución Francesa de 1793 y 1848. Pero es solo en nuestro siglo, tras la Primera, y en mayor grado todavía, tras la Segunda Guerra Mundial, cuando se han convertido en el equipaje estándar del constitucionalismo. Fueron proclamadas por primera vez, en la Constitución Mexicana de 1917, que con un salto, se ahorró todo el camino para realizarlos: "Todas las riquezas naturales fueron nacionalizadas, y el Estado asumió completamente, por lo menos en el papel, la responsabilidad social, para garantizar una digna existencia a cada uno de los ciudadanos....." (5)

El Maestro TRUEBA URBINA dice al respecto: " Frente a todas las legislaciones del mundo, que sólo contienen — disposiciones para favorecer a los trabajadores subordinados, y regulan las relaciones laborales entre éstos y los empresarios, dentro del régimen capitalista, nació con anterioridad el Artículo 123 Constitucional en 1917, como un derecho autónomo y exclusivo de los trabajadores en el campo de la producción, y extensivo a todo aquél que presta un servicio a otro fuera de él, y para reivindicar los derechos del proletariado con objeto de recuperar la plusva-

lia y transformar en el futuro el régimen capitalista mediante la socialización, no sólo de los bienes de la producción, sino de la vida misma.

Así es de grandioso nuestro Derecho del Trabajo, el cuál tiene inmerso el derecho a la revolución proletaria, como no se ha establecido hasta hoy en ninguna ley fundamental. Y esto es lo que caracteriza y distingue a nuestro estatuto supremo del trabajo, en relación con otras Constituciones o Leyes que no tienen la definición integral de la nuestra. Por lo tanto, fué el Artículo 123 Constitucional el que originó la prioridad a la que nos referimos al principio, al crear en sus textos para el país y para todos los Continentes, el Derecho del Trabajo en normas de la más alta jerarquía jurídica, en favor de los trabajadores, para protegerlos, tutelarlos, reivindicarlos, y para socializar los bienes de la producción ". (6)

En la Constitución Política Mexicana de 1917, la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo y del Campesino, así como la Declaración de los Derechos Individuales del Hombre, poseen el mismo rango e integran juntos, los Derechos Humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución, lo que se equipara al derecho supraestatal, intocable para los Poderes de la Unión, porque los poderes estatales, son obra del propio pueblo, con efectos

de vigilancia para aquellos derechos. El rango de las de -
claraciones anteriormente mencionadas o enunciadas, y su -
consecuente supremacía sobre las normas del orden jurídico
nos lleva a precisar los conceptos, y a establecer las re-
laciones entre los dos tipos de derechos.

Los derechos sociales, cuyo origen, contenido y fina-
lidad pueden definirse como " los que se proponen entregar
la tierra a quien la trabaja y asegurar a los trabajadores
que entregan su energía, en el presente y en el futuro, pa-
ra hacer posible una forma de vida de acuerdo a la natura-
leza, libertad y dignidad humana ".

De lo anterior, se puede observar que la unión de --
los derechos individuales y de los derechos sociales, re -
sulta de las declaraciones individuales del pasado y de --
las declaraciones sociales actuales, las cuales tienen un-
fundamento y meta única y es " el hombre como tal, asimis-
mo su bienestar material ".

La unión del Derecho a la Libertad (fuente de todas-
las demás libertades) con el Derecho al Bienestar Material
hace pensar en una sociedad futura en la que el hombre de-
jará de ser una simple cosa, sujeta a la explotación de --
los demás, y en la que viva íntegramente para su libertad.
De ésta forma, los derechos sociales se asemejan a la base
que hará posible el goce pleno de la libertad.

De igual forma, el Artículo 123 Constitucional, no solo ampara y protege al trabajo económico, sino también al trabajo en general. Por ello, éste artículo, tiene finalidades reivindicadoras para recuperar la parte del valor no remunerado al trabajador.

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

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

La Naturaleza del Derecho del Trabajo Mexicano, fluye del artículo 123 constitucional, de sus normas dignificadoras del trabajador como persona humana, ésta es la verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo. Las normas de éste artículo, son estatutos nuevos en la Constitución, — distintas a las que forman el Derecho Público, y por consiguiente, de los derechos que forman parte del viejo sistema de las Garantías Individuales.

En general, todas las normas sociales dispositivas - del 123, son proteccionistas del trabajador y la aplica - ción de las mismas tienen por objeto, el mejoramiento inte - gro de sus condiciones económicas, y en consecuencia, al - canzar el bienestar social nivelador.

Fero en virtud de la reforma constitucional de 21 de Noviembre de 1962, el numeral invocado anteriormente, en - su Fracción IX, reconoce derechos mínimos al Capital, y es - tablece que éste tiene derecho a percibir un interés razo - nable, lo cuál puede considerarse como un injerto en el - precepto.

Las normas establecidas en el Derecho del Trabajo, - tienen que ser irrenunciables e imperativas; al respecto, - el Maestro Mario de la Cueva dice: "El Derecho del Trabajo es derecho imperativo, son los nuevos derechos del hombre, y por esto, al regular las relaciones entre el Capital y - el Trabajo, se observa que tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrón, en cuanto a las relaciones que surgen entre ellos, lo que - - constituyen sus dos primeras direcciones; por otra parte, - se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relacio - nes de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las - leyes y Normas que le sean supletorias". (7)

La idea que tiene el Maestro de la Cueva sobre Derecho del Trabajo (como ya la expuse anteriormente), es la misma que tienen los JUSCAPITALISTAS, pero la expresan en forma más radical, dicen: " es un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo ". (8)

Con lo anterior, existe la plena conciencia de desvirtuar por completo la verdadera finalidad del Artículo 123 como derecho revolucionario y, facilitar la convivencia del mismo con el régimen capitalista, pero como ya se mencionó con anterioridad, el estatuto fundamental del Derecho Laboral, propiamente el Artículo 123 Constitucional, sustenta una teoría eminentemente social, pues no regula las relaciones entre el trabajador y el capital, sino que es derecho proteccionista del proletariado, del trabajador es derecho de la persona humana para compensar su debilidad económica frente a la fuerza económica del patrón.

Otra finalidad del 123, la cuál puede considerarse en segundo término, es más trascendental, ya que no se conforma con la protección y tutela del obrero, sino que se encamina a los derechos que forman el numeral anterior, para efectos de reivindicar a la clase trabajadora al campo de la producción, para que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción.

De todo lo anterior se desprende el mensaje, grandio

sidad y magnitud del Artículo 123, ya que fué el primer estatuto que crea el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social en el mundo. A tanto llega éste artículo, que se proyectó al campo Internacional, el cuál lo recogió, fundamentalmente en lo que se refiere a las normas protectoras del trabajador, mismas que se encuentran contenidas en el " Tratado de Versalles ", en su artículo 427; pero aún así en cuanto a la función revolucionaria de los preceptos reivindicadores, el 123 es superior a lo que el Tratado de Versalles quizo imitar.

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

El Derecho Social Positivo, del cuál ya he hablado -

anteriormente como ciencia social del derecho, nació con la Constitución de 1917, pero hasta ahora no se ha comprendido su naturaleza y contenido, pese a los numerosos estudios de que ha sido objeto por notables juristas, sociólogos y filósofos, sin embargo, a partir de ésta Constitución se empezó a especular en torno a la nueva disciplina, para ver si podía formar una rama autónoma, o bien se le debía confundir o equiparar con el derecho en general, tomando en cuenta que todo el derecho es social; -- aquí es donde empieza la lucha de éste nuevo derecho y -- sus primeros pasos en la ciencia social jurídica.

A ello, las normas constitucionales del trabajo, -- substantivas y procesales, no sólo son proteccionistas y niveladoras en cuanto a la función de socialización del derecho, sino totalmente reivindicadoras de la clase obrera; no solo son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en lucha, sino que tienen como fin inmediato, imponer a su máxima expresión la Justicia Social. Por todo esto, el Derecho Social en nuestro país, tiene un -- contenido y alcance mayor del que algunos autores extranjeros le han dado.

2.- FEDERALIZACION DE LA MATERIA DEL TRABAJO.

Tomándose como base el texto original del preámbulo del Artículo 123 Constitucional, la legislación de la materia laboral corresponde tanto al Congreso de la Unión - como a las legislaturas de cada uno de los Estados, justificándose lo anterior, en la atención que en un principio eran totalmente desconocidas las necesidades de cada Estado, y además, el Constituyente de 1917, no quiso invadir la esfera soberana de cada uno de ellos. Por lo tanto, se empezaron a dictar en cada Estado sus propias leyes reglamentarias del 123 Constitucional, existiendo con ello, una gran desorientación al respecto, ya que mientras algunos Estados crearon y pusieron en vigor verdaderos Códigos o Leyes del Trabajo, otros crearon leyes reglamentarias del 123, de ahí que se encuentren hasta ochenta y seis actos legislativos, tendientes a la reglamentación de la base constitucional.

De lo anterior se desprende, que la primera reglamentación del 123 lo fué la de Veracruz, del 14 de Enero de 1918; en cuanto a su importancia la siguen, la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit del 25 de Octubre de 1918; después el Código de Trabajo de Yucatán, del 16 de Diciembre de 1918.

De gran trascendencia son las leyes de Veracruz, Yu-

catán, Tamaulipas, Tabasco e Hidalgo: la primera de las --
enunciadas, por ser la ley modelo de las que le siguieron;
la de Yucatán, por la reglamentación que hizo de nuevas --
Instituciones; la de Tamaulipas, por haberse tomado como --
modelo para un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo;
la de Tabasco, por la importancia que dió a la Asociación--
Profesional de Obreros y, la última, la de Hidalgo, por --
ser una de las más recientes, tomándo lo más importante de
cada una de las anteriores.

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

Con lo anterior, de hecho, la federalización de la --
materia laboral, estaba realizada, más aún que no hubo ob-
jeción alguna a éste hecho.

Así, se elaboró por la Secretaría de Gobernación, en
1928, un Proyecto de Código Federal del Trabajo de los Es-
tados Unidos Mexicanos.

Posteriormente, el 6 de Septiembre de 1909, en el --
Diario Oficial, se reforma el Artículo 73 Fracción X y el-

123 Constitucionales, éste último numeral, en su párrafo - introductivo y su Fracción XXIX, en la que a partir de ésa fecha se facultaba en forma exclusiva al Congreso de la -- Unión, para legislar sobre Materia Laboral.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, tomando como base los Proyectos y Leyes anteriores, formuló un Proyecto de Ley Federal del Trabajo, con lo cuál el 18 de Agosto de ése año, el Ingeniero PASCUAL ORTIZ RUBIO, en aquél entonces, Presidente de la República Mexicana, promulgó la " Ley Federal del Trabajo ".

Esta Ley, desde el momento en que entró en vigor , - se convirtió en el centro de numerosas críticas, y también casi desde el inicio de su vigencia, se promovieron formas tendientes a mejorarla, pues resultaba tan complicada, ape sar de que el principio general de toda ley es que éste se a totalmente clara, precisa y concisa, pero apesar de ello era inminente la creación de la Ley Federal del Trabajo.

Puede observarse que la legislación de Trabajo, promulgada en el año de 1931, cumplió eficientemente sus propósitos y su destino: Fomentó el progreso de México, mejoró las relaciones obrero - patronales, hizo aplicables los principios laborales de la Constitución y elevó las condiciones de vida de la clase trabajadora. (9)

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fué promulgada - el 18 de Agosto, publicada en el Diario Oficial con fecha- 28 de Agosto del mismo año, y entró en vigor el día de su- publicación. Constituye una de las fuentes formales del De- recho del Trabajo, ya que permite la creación de normas - contenidas en su articulado; las cuáles a su vez dan lugar a una serie de reglamentos, entre los que encontramos los- siguientes:

" Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo",

" Nuevo Reglamento de Higiene del Trabajo ", etc.

La Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, constituye una - Fuente Formal del Derecho del Trabajo.

El legislador pretendió consignar en el artículo 16- de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las Fuentes Forma- les del Derecho del Trabajo, el cuál a la letra dice: "Los casos no previstos en la presente ley o en sus reglamentos se resolverán de acuerdo con la Costumbre o el uso y, en - su defecto, por los Principios que se deriven de esta ley, por los De Derecho Común en cuanto no la contraríen y por- la equidad".

Si se medita sobre el contenido del Artículo 16 de-- la Ley Federal del Trabajo del 31, es totalmente marcada -

la influencia que sobre el mismo hace la tendencia civilista, pudiendo ser ello, en virtud de que la fecha de la -- cuál data el precepto aludido, se estaban discutiendo los preceptos de Autonomía y Substantividad de la Disciplina.

He pretendido destacar, que el Derecho Laboral, no solo esté formado por un cuerpo de normas, sino que nuestra disciplina se integra además, por una serie de principios, los cuáles son rectores y orientadores para interpretar y aplicar las normas y, también auxiliares del propio legislador para actos posteriores de creación de nuevas -- normas.

Con base en lo expuesto anteriormente, se pueden enumerar algunos principios que señalan la tónica de la disciplina, como es:

- 1o.- " El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos "
- 2o.- " Para trabajo igual, debe corresponder salario i --
gual ".
- 3o.- " Para trabajo, igualdad de prestaciones ", etc.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se puede decir que su teoría, se precisa en los siguientes términos:

- 1.- Desde el momento en que se reformó el artículo --
73 Constitucional, se ha hecho totalmente innaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo, también es cier-

to que, las relaciones obrero patronales, se encuentran regidas por los preceptos del 123 Constitucional, y por el conjunto de normas elaboradas por la Costumbre y la Jurisprudencia, dada tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero éstas reglas, un tanto imprecisas, y en ocasiones contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley, - por lo cuál, tanto trabajadores como empresarios, deberán conocer en forma tajante y precisa, las normas que han de regir sus relaciones, y esto solo puede alcanzarse por medio de la ley.

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

3.- Sin embargo, debe tenerse en cuenta, que el interés del trabajador, por preferente que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación laboral, también lo está el interés social, que abarca otra energía no menos necesaria, y otros derechos no menos merecedores de atención, debe atenderse por igual a los intereses de la producción, tan íntimamente ligados a la multiplicación de fuentes de trabajo, sin las cuáles, sería idealista pensar en el beneficio directo de la clase trabajadora.

4.- Por último, el respeto a la realidad y a la adecuación de los preceptos de la ley, a las condiciones propias de nuestro ambiente, que han sido la causa principal del proyecto. De manera especial, se han tratado de conservar aquellas disposiciones de las leyes de los Estados reglamentarias del Artículo 123 Constitucional, cuya aplicación produjo resultados positivos dentro de la práctica, - así como también las costumbres de nuestro medio, y las reglas dadas por los Tribunales del Trabajo, buscándose contodo ello, la coordinación de esos elementos dispersos en nuestro Derecho Laboral.

Atendiendo a lo antes mencionado, se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en la Ley del Distrito Federal, así como los trabajos preparada

torios del Proyecto de la ley Federal del Trabajo, que se formó con el Gobierno Interino del Señor Fortes Gil, y principalmente, las opiniones que se dieron sobre él, por parte de las dos clases sociales, la obrera y la patronal.

Por todo lo expuesto, se puede decir, que la Teoría de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se encuentra establecida en los preceptos aludidos con anterioridad.

4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La elaboración de la Ley Federal del Trabajo, configuró un proceso democrático de estudios, y preparación de una ley social, es un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa laboral ya que la Ley del Trabajo es el punto de partida para el desarrollo de los principios de Justicia Social emanados del Artículo 123 Constitucional.

En el año de 1960, el entonces Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos, designó una Comisión para preparar un Anteproyecto de la Ley del Trabajo, y la misma la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, con los C.C. Presidentes de las H. Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del D.F., con la Lic. Ma. Cristina

Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, además con el Licenciado, Doctor y Maestro de la Facultad de Derecho, de la Universidad Nacional Autónoma de México, Alberto Trueba Urbina, dicha Comisión debía tener como meta, iniciar una investigación a fondo y estudiar las reformas que deberían hacerse, aquellas que consideraran necesarias, a la legislación del Derecho Laboral.

Motivo de gran inquietud fueron las reformas al Artículo 123 Constitucional que fueron dadas a conocer por decreto de fecha 26 de Diciembre de 1961, publicada el día 26 de dicho mes y año, y por las cuales se introdujeron substanciales modificaciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Las Fracciones reformadas fueron las siguientes:

- II.- que se refiere al trabajo de menores y mujeres.
- III.- Relativa al trabajo de los menores.
- VI.- Correspondiente al salario mínimo.
- IX.- Tocante a la participación de utilidades.
- XXI y XXII.- Referente a la llamada reinstalación obligatoria o estabilidad en el empleo.
- XXXI.- Relativa a la federalización de ciertas actividades

Las reformas en cuestión fueron sumamente discutidas tanto por el sector empresarial, encabezado por la Confede

ración Patronal de la República Mexicana, como por el sector obrero que deseaba una expedita reglamentación de las fracciones constitucionales reformadas, sobre todo en las relativas a la participación de utilidades y reinstalación obligatoria. (11)

Al inicio del año de 1967, el nuevo Presidente de la República Mexicana, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda Comisión, la cuál se integró con las mismas personas — que anteriormente mencioné,, solamente agregando al Lic. — Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo-proyecto. Dentro de la investigación para la cuál se designó a la Comisión, en los inicios del año de 1968, el Secre ta rio del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, pudo informar al Jefe del Ejecutivo, que el — nuevo proyecto se encontraba totalmente terminado. Fué entonces cuando el Presidente de la República, ordenó se girara una copia del que se llamó Anteproyecto, a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan sus observaciones que consideraran pertinentes.

Por lo anterior, fué en forma abundante la documenta ción, sugerencias y nuevas investigaciones que la clase — obrera remitió en relación al Anteproyecto, y en contraste la clase patronal se abstuvo de hacerlo, y expresar de esa forma su opinión.

Después del 10. de Mayo del mismo año, por acuerdo - del propio Presidente, se invitó a las dos clases sociales (obrera, empresarial), para que designaran a las personas - que los iban a representar, reuniéndose con la Comisión, - para efecto de hacer cambio de impresiones, que facilita- - rían de esa forma la redacción del Proyecto que se presen- - taría al Poder Legislativo.

Con las observaciones de los trabajadores, patrones - y con otras opiniones, la Comisión redactó el Proyecto Fi- - nal, a la que hizo preceder de una exposición de motivos.- En Diciembre de 1968, el Presidente envió a la Cámara de - Diputados, la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Traba- - jo. Ante dicha Cámara, de nueva cuenta, se dieron cita los representantes de los trabajadores y de los empresarios, - con el objeto de dar nuevas aportaciones al Proyecto.

El proceso de la formación de la Ley, prueba que és- - te nuevo ordenamiento, no es una obra de Gabinete, ni re- - sultado de un pensamiento idealista, sino que, sin duda, - el Anteproyecto que sirvió de punto de partida a los Proce- - sos Democráticos, a la Comisión Redactora, y ante las Cáma- - ras Legisladoras, contiene los beneficios y creaciones de- - las ideas sociales.

La Nueva Ley no podrá ser en principio, todo el Dere- - cho del Trabajo, es solamente uno de sus eslabones; tampo-

co es una obra final, por lo que deberá modificarse en lo que sea necesario e indispensable.

Por otra parte, la reglamentación legal del Trabajo, tan solo garantiza un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase obrera. Sobre este mínimo aludido, la voluntad de los interesados puede crear nuevos derechos o ampliar los ya reconocidos por la ley. Ya que mientras la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, dejará sin efecto alguno, que ellos contratos que sean desfavorables a los trabajadores, en cambio, dejará totalmente establecidas aquellas disposiciones que sean de carácter benéfico a dicha clase social.

No se pretendió resolver, con el Proyecto de la Ley, al cuál me referí con anterioridad, las normas de todos los problemas que puedan surgir con motivo de las relaciones laborales, sino el de dar cumplimiento y satisfacción a la más mínima de las problemáticas e inconvenientes, pues como se habrá podido observar, con el Proyecto, y más aún, con la propia Ley del Trabajo, no se forma todo el Derecho del Trabajo.

En toda obra social, a lo más que se puede aspirar, es el de dar pronta solución a los inconvenientes presentes, pero desgraciadamente no puede hacerse con todos

ellos, pues debe ser un trabajo consecutivo y no parcial, correspondiendo ésto a las nuevas generaciones, a las venideras.

Por lo demás, debe tenerse en cuenta, que las leyes son susceptibles de mejorarse. " El tiempo se encargará en poner de manifiesto aquellos puntos en los que no se logró el acierto, y también, hallará el camino para realizar afanes en los que en el presente no les puede dar satisfacción ". (12)

En una pequeña síntesis, se puede decir que la Jurisprudencia creó importantes tésis de Derecho del Trabajo, - por ejemplo:

La Teoría de la Estabilidad en el Trabajo - la diferencia entre la Comisión Mercantil y el Contrato de Trabajo, mientras subsista la materia de éste, el Comisionista queda amparado por la duración de sus actividades, y su dependencia económica.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, entraña en sí misma, una idea nueva del Derecho del Trabajo, está compuesta de dos concepciones básicas:

la.- La Ley descansa en la Tésis de que los Artículos 27 y 123 Constitucionales, que contienen la declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, respectivamente, constituyen la decisión o principio jurí-

dico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro.

2a.- Como consecuencia directa de la declaración, la autonomía plena del Derecho del Trabajo. Lo que implica que — sus raíces, su sentido y finalidad se encuentran en el Artículo 123 Constitucional, por lo que, es de éste precepto y no del Derecho Público ni Privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación para la creación de las concretas.

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

En relación a la Nueva Ley Federal del Trabajo, el Maestro Trueba Urbina dice:

" La Nueva Legislación Laboral, supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta, son exclusivamente — aquéllos que tienen por objeto la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, y que ninguna de las dos leyes, consignan derechos auténticamente reivindicado-

res, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción, hasta alcanzar la socialización de los mismos ". (13)

La idea de la Justicia Social en que descansa la Nueva Ley, se inspira únicamente en la parte proteccionista del 123 Constitucional, en favor de la clase trabajadora de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, en el Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, se establece como tendencia de las normas del trabajo, conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El Derecho Substantivo de la Nueva Ley, no sólo es proteccionista de los trabajadores, sino que, también debe entenderse que lo es del Derecho Procesal, aunque no autoriza a través de éste que los trabajadores hagan la socialización parcial de los bienes de la producción. Sin embargo, no obstante la desigualdad que hay entre el trabajador y el patrón, se adopta la norma de igualdad de partes dentro del proceso, es decir, la paridad procesal.

Cuando la Justicia no trata de reivindicar a los trabajadores con el patrón, dicha justicia nunca podrá ser social, no sólo es tutelar en la Ley, sino corregir errores en las leyes anteriores, reivindicando en esa forma a la -

obrero. Este concepto de justicia social que nace del 123-
Constitucional, difiere de la nueva idea de la Ley Laboral.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO SEGUNDO.

- 1.- FLORES GOMEZ GONZALEZ FERNANDO Y CARBAJAL MORENO GUSTAVO. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, - - Edit. Olimpo, ed. segunda, México, 1969, p.p. - 242, 243.
- 2.- MIRKINS-GUETZAVICHE. Modernas Tendencias del Derecho-Constitucional, Edit. Reus, Madrid, 1934.
- 3.- POBLITE TRONCOSO MOISES. Evolución del Derecho Social en América, La Habana, Cuba, 1942.
- 4.- LAZCANO Y MAZON ANDRES. Constituciones Políticas de - América, Santiago de Chile, 1942.
- 5.- LOEWENSTEIN KARL. Teoría de la Constitución, Barcelona, 1964.
- 6.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, - - Edit. Porrúa, S.A., México, 1970, p. 496.
- 7.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, p. 154.
- 8.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Evolución del Derecho del Trabajo, p. 58.
- 9.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ob. Cit. p. 128.
- 10.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit., México, 1970.
- 11.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ob. Cit., p. 713.
- 12.- PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edición Oficial, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1931.
- 13.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.

C A P I T U L O I I I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1.- El Proceso.

2.- Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.

3.- El Artículo 123 Constitucional y el Procedimiento Laboral.

4.- Formas de Solución de los Conflictos Laborales, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.- EL PROCESO.

Al tratar el presente inciso, el cuál corresponde al proceso, haré mención a lo que el Maestro Becerra Bautista dice al respecto: "El fin, norma del proceso, es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre las partes una controversia sobre derechos sustanciales". (1)

Esta concepción se refiere al procedimiento en general y no precisamente sobre el Proceso laboral.

El Derecho Objetivo, está integrado por normas abstractas de las que derivan Derechos Substanciales, que permiten la convivencia social, regulando las acciones humanas e imponiendo a los hombres un comportamiento a seguir.

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

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

Pero el Derecho Objetivo, no sólo establece conduc-

tas, sino que a su vez, sanciona contra quienes no realicen la conducta prescrita, o no respeten la facultad otorgada al titular del derecho.

La parte preceptiva, va dirigida a los particulares, creándose a su favor, Derechos Substanciales que deben ser tutelados; la tutela está contenida en la parte sancionada de la norma, y va dirigida a los órganos del Estado, imponiéndoles el deber de realizar actos de coacción, en el su puesto de que los sujetos se opongan a la conducta prescrita.

Pero cuando el Derecho Subjetivo es violado, sólo — puede tener plena vigencia, mediante el ejercicio de la — Función Jurisdiccional. El Estado (por decirlo así — Juez) tiene primordial interés en hacer justicia, en dar a cadaquién lo suyo, en reconocer los Derechos Subjetivos de los sujetos que intervienen en el litigio.

Mediante el Derecho de Acción, los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en las normas abstractas.

Los dos intereses, el Público — Estatal, lo que persigue es ver respetada la ley en los casos controvertidos; por otro lado, tenemos al particular, el cuál trata de conseguir la tutela jurídica (a quien corresponde el Derecho) se conjugan en el proceso, cuyo motor inicial es el Dere —

cho de Acción.

De lo anterior, se desprende que, en primer lugar --- existe una Potestad del Estado para hacer justicia, de dar a cada quién lo suyo, el actuar, el llevar a cabo la voluntad de la Ley; en segundo lugar, existe una potestad del particular de exigir puramente justicia, potestad de obrar ante los Organos Jurisdiccionales del Estado. Por lo tanto sólo cuando existen éstas dos potestades, puede instaurarse y desarrollarse un proceso.

La Doctrina Moderna admite, por otra parte, que el Proceso es ante todo un instrumento, para la verificación de la verdad de los hechos y la identificación de la norma legislativa que regula o regulará al caso concreto.

Dada su calidad de instrumento, el proceso no es necesario cuando las partes, voluntariamente cumplen y se --- adaptan a la conducta prescrita por la norma abstracta.

Decía que el medio que posee el que pide justicia, --- el que defiende su derecho, para que se instaure el proceso cuando su derecho ha sido violado o desconocido, es la "Acción", pero la acción no sólo es el motor que sirve para instaurar el proceso, con el fin de obtener la tutela --- del Derecho Subjetivo, sino que lo vivifica hasta su total terminación.

En efecto, el proceso se inicia, con la interposi ---

ción de una Demanda, en donde el particular pide un tipo - de tutela jurídica que sólo el Juez puede dar, y que otorga mediante una Sentencia, existen una serie de actos preliminares a dicha sentencia, dirigidos a obtener del Estado - Juez, el acto vinculativo que otorga la tutela del De re ch o S u b s t a n c i a l a las partes que se encuentran en liti- g i o (pugna de intereses). Todos estos actos son posibles - gracias a la acción que los impulsa y mantiene en existen- c i a.

En vías normales, para que el proceso exista, se re- quiere de los siguientes presupuestos:

La presentación de una D E M A N D A, formal y substancial- mente válida; por un sujeto de derecho (A C T O R); ante un O r g a n o J u r i s d i c c i o n a l J U E Z), y frente a otro sujeto de dere- ch o (D E M A N D A D O), teniendo los tres requisitos de Capacidad L e g a l, en cuanto a cada una de dichas partes.

Para que el Proceso pueda terminar se necesita de:

El impulso procesal, es decir, la necesaria activi- dad de las partes para que el Proceso avance; excepcional- mente, también la actividad del Juez puede impulsar el de- sarrollo del proceso.

Ahora bien, el Artículo 17 de Nuestra Carta Magna, - indica que: " nadie puede hacerse justicia por s i m i s m o"; hacer justicia es una acción públi-

ca, que sólo puede ejercer el Estado.

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

En cuanto al Proceso en General, se puede decir que es el total de los fenómenos de los cuáles el hombre ha tenido noticias, tales como los de la naturaleza, sociales, — humanos o naturales, pues todos ellos han sido el resultado de un proceso.

Todo Proceso tiene un principio, un desenvolvimiento y un desarrollo, últimamente se dice un resultado.

Proceso es el desarrollo del fenómeno, cualquier objeto que atraiga nuestra atención, sea del mundo físico o del humano, es el resultado de un proceso más o menos claro, más o menos conocido, más o menos determinable.

En el campo del Derecho, la Institución, el Contrato la Ley, la Costumbre, etc., se deben igualmente a procesos en el Proceso Jurídico juega un papel muy importante el — Juicio de la valoración de los Hombres sobre la conveniencia de celebrar o no el Acto Jurídico, de adoptar una solu

ción, de aplicar una misma solución a los casos semejantes etc., éste juicio determina su conducta; la manera de ser, la regularidad, el régimen de las obligaciones que nacen de todo acto jurídico, etc., o sea, que los resultados del proceso, son las consecuencias de aquél juicio y valoración — que es eminentemente subjetiva.

Dentro del Proceso Jurisdiccional existe un proceso — jurídico, el Adjetivo, en el que siendo determinante, como en todo Proceso Jurídico, el Juicio de Valoración, éste juicio debe externarse y ser el resultado de las disposiciones de la Ley, de las actividades que las integran y de los datos y elementos de convicción, aportados por las partes o requeridos por la autoridad (Pruebas), en el Proceso Adjetivo existe la preocupación de volver objetivo todo aquello — que por su propia naturaleza es Subjetivo.

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

Ese tipo de Procesos constituyen el material de la — Ciencia Procesal. Cuando se hable de proceso en la Ciencia del Derecho, Proceso de la Naturaleza, no de los procesos — humanos, no de los procesos jurídicos en general, sino de —

aquéllos a través de los cuáles se desarrolla ampliamente -- la función jurisdiccional, que crea una situación jurídica-nueva. El proceso así limitado es el "conjunto de actividades necesarias para el desarrollo de la actividad jurisdiccional". Esta definición sobre proceso, la establece el -- Maestro J. Jesús Castorena. (2)

Ahora bien, en cuanto al Procedimiento Laboral, el -- Maestro Trueba Urbina dice: "El Derecho del Trabajo, que nació en el Artículo 123 Constitucional, está constituido por dos tipos de normas: Las Substantiales y las Procesales, -- las cuáles a su vez dan origen a otras dos disciplinas: El Derecho Substantivo y el Derecho Procesal, hijas de un tronco común, que es el Derecho Social". (3)

"Los principios de cada una de ellas, alcanza su propia autonomía en razón de sus características especiales, -- aunque están estrechamente vinculadas y relacionadas, ya -- que en las actividades de conflicto, el Derecho Procesal -- del Trabajo, es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso, el cumplimiento del Derecho del Trabajo, así -- como el mantenimiento del orden jurídico y económico que -- surjan de las relaciones laborales como factores de la producción.

El Derecho Procesal del Trabajo es, consiguientemente rama del Derecho Procesal Social, que comprende no sólo los

conflictos de trabajo, sino también los agrarios y los de - seguridad social. Por todo ello, siendo el Derecho del Trabajo proteccionista y reivindicador, la norma procesal tiene el mismo carácter en los Conflictos de Trabajo. Es más, - su finalidad es hacer efectiva la protección y reivindicación en los Procesos Jurídicos como Económicos". (4)

Claramente se percibe del texto y principios del Artículo 123 Constitucional, que el Derecho Procesal del Trabajo, no tiene ningún parentesco con el Derecho Común o Civil ni las Juntas de Conciliación, que son los Organos Jurisdiccionales del Derecho del Trabajo, tienen semejanza alguna - con los Tribunales Comunes, y algo más aún, no pertenecen - al Orden Judicial, ya que la expresión de "a virtud del escrito de compromiso", fué suprimida la Fracción XXI de dicho precepto, deshechándose cualquier supuesto de arbitraje burgués, para efecto de dar nueva vida y nuevo contenido al precepto y concepto de Jurisdicción Social.

Queda deshechada la idea de Juicio, que en Derecho Civil se consigna, para que en el Derecho del trabajo se le llame "conflicto" que es totalmente distinto al concepto civilista.

El Derecho Substantivo y Procesal creados, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, por el simple hecho de estar menos establecidas o con

signadas en la Carta Magna de nuestro país, que nadie puede ignorar que es la norma de las normas. Pero sus conceptos fundamentales no provienen del Sacular Derecho Civil, pásese a la versión y opinión de Juristas no versados en las nuevas disciplinas.

Por otra parte, en la relación obrero-patronal, el obrero representa la parte débil y el patrón la parte poderosa, es una realidad a todas luces; por esto se justifica la naturaleza proteccionista y reivindicadora de la Legislación Laboral. Pero no basta la existencia del Derecho Material, protector y reivindicador de los derechos obreros, para que impere la igualdad en las relaciones laborales, se requiere a su vez, de normas jurídicas procesales que realicen aquéllos derechos; por lo cual; conjuntamente con el Derecho Substantivo del Trabajo, existe otra disciplina para su debida ejecución, el Derecho Procesal del Trabajo.

En las reglas procesales, no sólo se deben ver las fórmulas que tienden a restablecer situaciones del orden jurídico y económicas, perturbadas por la violación de la ley o de la Relación Laboral, o por el acaecimiento de fenómenos que repercuten en la producción, sino también, medios instrumentales de los obreros que sirvan para materializar la Justicia Social, reivindicando los derechos del trabajador, en el proceso.

El Maestro Trueba Urbina hace referencia al respecto y dice: "El Derecho Procesal del Trabajo, es autónomo por la especialidad de sus Instituciones, de sus Principios Básicos y por su Independencia respecto a otras disciplinas, etc. " (5)

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

"No hay derecho especial sin juez propio, ni materia jurídica especial sin un derecho autónomo". (6)

Entre el concepto de los Juristas Civilistas, predomina el concepto de que el Derecho Procesal del Trabajo, — tiene una autonomía puramente académica, le niegan independencia, piensan que en rigor técnico, sólo existen dos manifestaciones autónomas del Derecho procesal: la Civil y — Penal, que las demás disciplinas procesales son ramas del Derecho Civil.

Al respecto, existen criterios que sustentan la Independencia del Derecho Procesal del Trabajo, por ejemplo:

"En ésta materia hay grandes divergencias entre nuestros Comentaristas, todos ellos tienen su origen, según — nuestra opinión, la forma en que el legislador regula la — norma procesal, fraccionada o independientemente cada fracción de las demás, y en forma principal, la correspondien— te a los Procesos Jurisdiccionales, y además, tratando la— rama procesal del trabajo como fenómeno autónomo, propio y peculiar del derecho, distinto de los demás fenómenos pro— cesales, a fin de ofrecerla con caracteres de tal modo sin gulares, que se le pueda tener como una disciplina indepen diente". (7)

El Derecho Procesal del Trabajo, es ciencia autónoma frente al Derecho Substantivo Laboral, pues tanto el uno — como el otro, no fueron expropiados al Derecho Privado, ni al Derecho Público, al que pertenece el Derecho Procesal — Civil, por cuanto a que su esencia fundamental, técnica y — procedimientos difieren, y con el mismo tiempo incompati — bles.

Anteriormente ya había mencionado, que los Organos — Jurisdiccionales del Trabajo, difieren en su totalidad de — los Tribunales del Derecho Común, lo mismo que sus corres — pondientes reglas procesales, pues los Tribunales Comunes —

valoran las pruebas conforme a la ley que los regula, mientras que las Juntas de Conciliación y Arbitraje las aprecian en conciencia.

Debe contemplarse al Derecho Procesal Laboral, como una disciplina nueva de carácter social, que tiene como finalidad, la aplicación del Derecho del Trabajo, con el único propósito de hacer efectivo el mejoramiento de las disposiciones y condiciones de vida de los trabajadores y, la salvaguarda de sus derechos de vida y contratos.

2.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La denominación genérica de la palabra Fuente, bien sea desde el punto de vista formal, o bien, desde el punto de vista real o material, evoca la idea de origen o principio.

Deriva del latín "fons, fontis", que en su primitiva acepción alude al manantial de agua que brota de la tierra.

La Enciclopedia Jurídica Omeba expresa que el vocablo en cuestión no es unívoco y que bajo la denominación de "fuente" han sido planteadas y resueltas cuestiones — substanciales diversas.

En sentido Filosófico, la palabra Fuente designa la facultad inmanente en el hombre social de estructurar su propia existencia dentro de un orden jurídico.

En un sentido Sociológico, la palabra Fuente: Hace -

referencia a la serie de condiciones fácticas, que determinan en un proceso causal generalizable por vía de Inducción, a las Instituciones Jurídicas Comunes a toda Sociedad Humana y a las variaciones constantes que en ellas se operan.

Dentro de la Teoría Jurídica, por Fuentes del Derecho se alude: Tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como el acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

Para clasificar las Fuentes del Derecho en General, los Romanos distinguieron, previamente, el Derecho Escrito del No Legislado o Consuetudinario, y consideraron como fuentes del primero las Leyes o Decisiones Votadas por el Pueblo en los Comicios; los Pleibiscitos o Decisiones Votadas por la Plebe; los Senado-Consultos, o Decisiones Votadas por el Senado; los Edictos de los Magistrados y las Respuestas de los Prudentes. La única fuente del Derecho no escrita, era la Costumbre.

En la actualidad, siguiendo los criterios modernos de clasificación de los Fuentes, siempre desde el punto de vista jurídico, se han agrupado principalmente en las llamadas:

- a).- Fuentes Formales.
- b).- Fuentes Reales.
- c).- Fuentes Históricas.

a).- Fuentes Formales: De acuerdo con el Maestro García Máynez son "los procesos de manifestación de las normas jurídicas"; constituyen las fuentes a las que principal y necesariamente debe acudir el Juez para objetivar su decisión.

b).- Fuentes Reales: Son las que determinan el contenido de las normas jurídicas; constituyen el porqué de cada ley individual.

c).- Fuentes Históricas: Se encuentran integradas -- por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, por ejemplo, las Institutas, el Digesto, etc.

Aplicación de las Fuentes en el Derecho del Trabajo:

El Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que los casos no previstos en dicha ley y sus reglamentos, se resolverían de acuerdo con la Costumbre o el Uso y, en su defecto, por los Principios que se derivaran de dicha Ley, por los del Derecho Común en cuanto no la contrariaran y por la Equidad.

Dicho precepto, de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, se olvida de las Fuentes Formales del Derecho Laboral (fuentes especiales), y contempla erróneamente las Fuentes Formales del Derecho Civil.

El Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor, -- establece que a falta de disposición expresa en la Consti-

tución, en dicha Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados Internacionales celebrados y aprobados en términos del Artículo 133 Constitucional, se tomarán en consideración -- sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales que deriven de dichos ordenamientos, los -- Principios Generales del Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que deriven del Artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

a).- Fuentes Formales:

1.- LA LEY: Considerada como la fuente formal por excelencia, dentro del Derecho Laboral establece un mínimo de derechos en beneficio de la clase trabajadora, (de donde resulta que sobre la ley, se encuentra la Costumbre o la Jurisprudencia, que otorgan mayores beneficios a los obreros).

2.- LA COSTUMBRE: De acuerdo con el Lic. García Máynez, es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio, es el Derecho nacido -- consuetudinariamente.

La Costumbre, es una fuente muy importante dentro -- del Derecho Laboral, sólo tiene aplicación si se forma en beneficio de los trabajadores (ante la posibilidad de que exista una Ley que otorgue a los obreros menos beneficios -- que la Costumbre, ésta, debe aplicarse por encima de la --

Para que pueda tener aplicación, es necesario que como en caso del Derecho Común, reúna dos requisitos: la repetición constante de un acto (elemento material) y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio (elemento psicológico).

3.- LA JURISPRUDENCIA: Es el conjunto de tesis, sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales, representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del Derecho.

El Artículo 193 de nuestra Ley de Amparo determina - que "las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquéllas se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro Ministros".

La Jurisprudencia dentro del Derecho Laboral es de gran importancia, ya que cuando ésta es obligatoria, las autoridades del Trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación Laboral no tiene previstos. La naturaleza eminentemente cambiante del Derecho del Trabajo, no puede estar sujeta a preceptos legales que ameriten periódicas revisiones o reformas, por lo cuál es muy útil la Jurisprudencia.

4.- LA DOCTRINA: Es el conjunto de estudios técnicos o - -

científicos en torno del Derecho, que procediendo de los particulares, determina el alcance de las normas jurídicas su interpretación o su aplicación.

Por ser abstracta y en ocasiones variable, se ha dicho que no constituye una verdadera fuente formal del Derecho, aunque el Maestro Mario de la Cueva estima que en todo caso, es una fuente excelente de inspiración. (dentro del Derecho Laboral no es de gran eficacia).

5.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO: El Maestro Recaséns-Siches dice que los Filósofos de Derecho más eminentes, están de acuerdo en que cuando la Ley a falta de disposición concreta, confía al Juez la determinación de la regla jurídica individualizada, se remite al criterio ideal de la justicia, o sea, a lo que ordinariamente se llama Derecho-Natural que se inculca en el corazón de todos los hombres, y que constituyen los Principios Generales del Derecho, para normar su criterio y resolver como lo estime debido en conciencia, dichos principios adquieren realmente la categoría de Derecho Positivo.

Tenemos ahora las FUENTES ESPECIALES del Derecho Laboral:

1.- CONTRATO COLECTIVO: El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre un Sindicato de Trabajadores o varios Sindicatos Obreros y un Patrón, varios patrones, un

Sindicato Patronal o varios Sindicatos Patronales, con el objeto de establecer en cada Empresa las condiciones de trabajo.

2.- CONTRATO - LEY: Se forma sin acuerdo de voluntades y más aún, contra la manifestación expresa de voluntad en contrario, de trabajadores o patronos minoritarios de una región o Industria determinada, y en consideración de que no es de aplicación general.

3.- SENTENCIA COLECTIVA: Es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos denominados de carácter económico, en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de índole jurídica.

b).- Fuentes Reales:

Como el Derecho del Trabajo nació ante la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción, resulta evidente, que las necesidades de los trabajadores constituyen la fuente real más importante del Derecho Laboral, y éstas son:

1.- NECESIDADES DE LA CLASE LABORANTE: El Derecho del Trabajo debe tutelar las necesidades de los trabajadores para lograr el tan deseado equilibrio del Capital y el Trabajo, sin embargo, esto no implica que el Derecho Laboral, en su afán de proteger al obrero, desatienda los derechos y ga -

rantías de los patrones. El Derecho siempre es bilateral,-- si el Art. 132 de la Ley Laboral Vigente habla de las obligaciones de los patrones, el Art. 134 de dicho ordenamiento, se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

2.- LA EQUIDAD: Se han dado innumerables definiciones de Justicia (concepto que se confunde muy a menudo con la equidad), la tradicional y clásica es la de Ulpiano y dice: que es la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo, "Justitia est constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi".

En cambio, la Equidad, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados, en virtud de que se podría considerar válidamente, que la justicia es el género y la equidad es la especie. (8)

El Maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto, -- que siendo la justicia una idea universal, que se expresa en fórmulas generales, su aplicación mecánica tendría que conducir a la injusticia, en virtud de que las fórmulas abstractas no pueden regular las condiciones concretas.

El Maestro Trueba Urbina nos dice en referencia a -- las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo: Son Fuentes del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, las mencionadas

en los preceptos citados, en cuanto su naturaleza social - sirva para hacer efectiva la tutela y la reivindicación de los trabajadores, de acuerdo con el Art. 123 Constitucional - nal. (9)

La Jurisprudencia Procesal obligatoria de los Tribunales Federales, tendrá que transformarse en sentido social al igual que la equidad, tendrá que convertirse en equidad social del 123 Constitucional.

3.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En función de la esencia revolucionaria del Artículo 123 Constitucional, tanto las normas substantivas como las procesales del trabajo, son proteccionistas y reivindicadoras de la clase débil, lo que entraña no sólo en la ideología, sino en los textos mismos, ya que la norma substantiva influye de tal forma en la procesal que ambas se identifican en que son proteccionistas y reivindicatorias. De esta forma se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en su reglamentación un nuevo Derecho Procesal del Trabajo, que en el proceso contempla a dos partes que se encuentran en pugna, y tutelar a la más débil, de donde emerge el Principio de "Disparidad Procesal", para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores.

Tanto el Derecho Substantivo como el Adjetivo del -- Trabajo, nacieron para México y para el mundo entero, en -- el Artículo 123 Constitucional, en la Constitución Política Mexicana de 1917, como ramas del Derecho Substantivo y -- Procesal del Derecho Social, que tiene siempre como finalidad la tutela del trabajador frente al patrón en la disparidad completa en que siempre se encuentra, para compensar y reparar las injusticias de la explotación del hombre -- frente a los medios de producción, ésta es la Teoría joven de los Procesos en la Jurisdicción Social. Por lo que difiere totalmente de los Procesos Civiles y de cualquier otro.

En cambio, tiene su origen en las leyes Sociales de la Revolución Constitucionalista y en la penetración del -- Artículo 123 de la Carta Magna que es la norma de normas. -- El Derecho Procesal del Trabajo, como rama del Derecho Social, tiene teoría propia, que se derive del precepto aludido con anterioridad perteneciente a la Constitución, en cuanto que se integra por Organos Jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos distintos de los Judiciales o del Fuero Común. Los Principios -- del Derecho Procesal Laboral, integran la Teoría -- del Proceso Social.

Por último, toca otro tema fundamental, la Relación

de Trabajo, al respecto, el Maestro Vario de la Cueva dice:

"El esfuerzo por la implantación de la Teoría de la Aplicación del Estudio Laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dió origen, constituye, según todo lo expuesto, otro de los aspectos centrales, tal vez el más profundo, de la Batalla por la Autonomía del Derecho — del Trabajo".(10)

De lo antes expuesto, se desprende que la Relación de Trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa o el acto que le diera origen, en virtud del cuál se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los Principios, Instituciones y Normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y de los Contratos Ley, — además de sus normas supletorias.

Los elementos de la Relación de Trabajo son:

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor, establece cuatro elementos:

- a).- Dos personas, una de ellas la que presta sus servicios.
- b).- Una prestación de trabajo o servicios.
- c).- La característica de prestación de trabajo y que

la ley reconoce como subordinación.

d).- El salario, o sea la retribución, la persona -- que recibe el trabajo está obligada a pagar.

De lo expuesto, se puede decir, que si faltara la relación de trabajador y patrón, un trabajo determinado, subordinado y remunerador, no existiría la relación laboral.

La Ley de 1970, recogió de la de 1931 la presunción laboral, la cuál se encuentra en el Artículo 21 en el que se lee: "Se presume la existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". (11) La nueva ley crea la idea de una -- presunción Juris Tantum, de que toda prestación de servicio personal, independientemente del acto que le dió origen, es una relación de trabajo regida por nuestra ley; lo que implica que el patrón, para evitar la aplicación de dicha presunción tendría que probar que esa prestación de servicios -- independientemente del acto que le dió origen, no satisface los requisitos que establece el Artículo 20 de la Ley Laboral. (12)

Analizada la relación de trabajo, me referiré a los -- Conflictos de Trabajo, al respecto el Maestro Trueba Urbina dice:

"La naturaleza del conflicto nada tiene que ver con -- el carácter del órgano estatal que interviene en su solu --

ción; una cosa es la calidad o esencia del conflicto, y - - otra que el órgano actúe conforme a la ley que lo crea, independientemente del régimen del cuál forma parte, que no puede ser otro que el legal, constitucional u orgánico. (13)

En consecuencia, los conflictos de trabajo pueden ser Jurídicos y Económicos, en cualquier régimen de Derecho, y la Doctrina Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es reveladora del cambio social operado en las Relaciones de Trabajo, que originalmente fueron consideradas de Derecho Privado y que después pasarón al Derecho Social-formando parte del campo del mismo, es más, los Conflictos-Laborales revelan una de tantas manifestaciones de la lucha de clases.

Precisamente, conforme a la Doctrina, a la Ley y a la Jurisprudencia, invocadas todas ellas, se pueden dividir -- los conflictos que en el campo de lo contencioso se dirimen entre el Capital y el Trabajo, en los siguientes:

En primer lugar, por Conflicto se entiende: las diferencias laborales, las desavenencias, dificultades o choques entre-trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley, en consecuencia, los Conflictos Laborales se clasifican: en obrero-patronales, interpatronales o interobreros, incluyéndose los intersindicales.. Estos conflictos pueden ser:

A).- Jurídicos, los cuáles se dividen en:

1.- Individuales: Son las controversias que surgen entre trabajador y patrón a propósito del contrato de trabajo independientemente del número de trabajadores o patronos.

2.- Colectivos: Son los que se suscitan entre un grupo o sindicato obrero o uno o varios patronos sobre cuestiones de orden profesional general o de disputas de este orden en relación con el contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

B).- Económicos: Los Conflictos Colectivos de Naturaleza -- Económica son aquéllos en que el fenómeno de la producción--origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patronos, así como las contiendas de intereses entre los--factores de la producción provocadas por la lucha de clases o bien por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo o aquellos que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminación de los contratos colectivos de trabajo, o contratos-ley. La Oficina Internacional de Trabajo los define: "no se refieren a -- la interpretación de un ^oderecho adquirido fundado sobre la ley o el contrato, sino sobre una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o crear uno nuevo". Esta definición se acerca a la Teoría Integral reivindicatoría, como uno de los fines del Derecho Mexicano del Trabajo

Este tipo de conflictos, pueden ser planteados tanto por — los patrones como por los trabajadores, pero estos ejercen generalmente el Derecho de Huelga por la eficacia del mismo y porque a través de éste pueden obtener sus reivindicaciones sociales con mayor efectividad.

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

De forma originaria en nuestro país, las controver — sias entre los obreros y patrones correspondían en forma exclusiva a los Tribunales Judiciales, toda vez que la regula — ción de los Servicios Laborales, se encontraban en el Código Civil, pero el margen de éste relación, la lucha obrera — como se ha expuesto anteriormente, logró después de numero — sos esfuerzos la independencia de las Relaciones Laborales — de dicho Código, y el nacimiento de una reglamentación dife — rente para la solución de los problemas o conflictos labora — les. A partir del Artículo 123 Constitucional, los proble — mas en relación, fueron resueltos por las Juntas de Conci — liación y Arbitraje, Instituciones totalmente diferentes a — los Tribunales del Derecho Común, toda vez que en las Jun — tas se sigue un sentido netamente social más individualista.

La aplicación de los Sistemas de Conciliación y Arbi — traje, vino a suceder en la práctica la voluntad de aquéllas personas por quienes intervenían en la Conciliación y ejer —

ción el Arbitraje para efectos de decidir un conflicto en forma imparcial. Por la conciliación se llega a un Arreglo Amigable entre las partes, lo cuál los teóricos denominan Auto Composición y por el Arbitraje la substitución de esa voluntad de las partes que después queda a un tercer Juez o Tribunal, decidir dicho conflicto. Independientemente de todo lo anterior, se puede decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje quedan establecidas y a la vez socializadas en el texto del Artículo 123 Constitucional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como función primaria resolver los conflictos que se planteen entre el Capital y el Trabajo, o sea, entre patrones y trabajadores.

El Constituyente de 1917, al instituir dichos organismos, a los mismos, les atribuyeron exclusivamente la función Administrativa Conciliadora de aquéllos conflictos que se suscitaren entre el Capital y el Trabajo, se les llegó a considerar como organismos administrativos a semejanza de los Consejos de Trabajo que tiene la legislación Francesa, hay Instituciones parecidas a ésta como las que existen en Alemania, Bélgica, Italia y en otras partes del mundo, cuya función se reduce al mínimo de conciliar intereses exclusivamente.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se re -

fiere el Artículo 123 Constitucional, como ya he dicho, en principio tuvieron la función de Amigables Componedoras de acuerdo con la primitiva Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo, las diferencias que se suscitan entre el capital y el trabajador, conforme lo ordena la Fracción XX del artículo invocado, las Juntas son las encargadas de dictar verdaderas sentencias definitivas, a las cuáles se les denomina Laudos, provenientes de un auténtico Tribunal Colegiado, compuesto por representantes obreros, patronales y del gobierno.

Es posible que el pensamiento del Constituyente haya girado en torno a esta función que se les atribuye actualmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sólo que la interpretación que les dió entonces la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cambió su finalidad.

No estoy de acuerdo a que a dichos Tribunales Colegiados (como se tenía idea), el Constituyente les haya atribuido una función netamente administrativa, sino que su pensamiento se proyectó a través de organismos para resolver todos y cada uno de los conflictos que se presentarían entre el Capital y el Trabajo; por lo que se puede afirmar, que son auténticos Tribunales, y lo eran desde su nacimiento, desde su origen su naturaleza jurídica se funda en su calidad de Tribunales auténticos.

Como auténticos Tribunales, documentan y tutelan determinadas situaciones jurídicas, donde no hay controversia alguna, a semejanza de la denominada Jurisdicción Voluntaria.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el concepto moderno que se tiene de ellas, desarrollan diversas funciones, tales como:

La evolución de los organismos colegiados, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, han sufrido una metamorfosis hasta llegar a convertirse en verdaderos Tribunales de conciencia y equidad, y nunca imitaciones de los Tribunales de Estricto Derecho como son los Civiles y Penales en materia Federal. Esto de ninguna manera resta mérito a las sentencias pronunciadas por dichos Tribunales Colegiados, como decisión que no se puede objetar y solo combatible por otros medios.

Las Sentencias pronunciadas por las Juntas, no deben sujetarse a las reglas civilistas, sino más bien, debe predominar el sentido tutelar del Derecho del Trabajo en beneficio directo del propio obrero.

Cuando a dichos organismos se les denomina Tribunales de Conciencia y Equidad, se quiere dar a entender que tienen una ideosincricia específica que debe predominar en la tutela, cuyo espíritu informe al Derecho Laboral a fa -

vor del trabajador. Este fué el verdadero sentido del Constituyente de 1917, y que ha venido a través del tiempo, no por Juristas, sino por burócratas que integran dichos cuerpos Colegiados.

Los Tribunales del Trabajo pueden ejercer, como se manifestó anteriormente la Conciliación, el Arbitraje y la Función Jurisdiccional.

La Conciliación.- Es el sistema que se usa a efecto de que las partes por voluntad, resuelvan el conflicto que entre ambas se suscitó, se busca el espíritu conciliador.

El Arbitraje.- Se da cuando un tercero propone una fórmula, ya que tiene facultad para imponerla como solución al conflicto planteado.

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

En consecuencia, las multitudadas Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen Jurisdicción de Derecho, la Conciliación y el Arbitraje, y Atribuciones de tipo Administrativo como la Jurisdicción Voluntaria (que así es conocida técnicamente).

A éste respecto, el Maestro Mario de la Cueva nos dice:

"La Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, —

creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal que le corresponde la impartición de la justicia - del Trabajo, el nombre de la Institución indica que en la - solución de los Conflictos Individuales y Colectivos, Jurí - dicos y Económicos se desarrolla un procedimiento en dos - etapas; la de Conciliación, primera de ellas, y la de Arbi - traje, la segunda". (14)

Para el Maestro de la Cueva, la Conciliación como -- etapa primera, puede verse desde dos ángulos distintos:

Vista desde el ángulo de las Partes, tiene como obje -- to el ayudarlas a encontrar entre ellas mismas una solu -- ción justa a sus diferencias. Considerada desde el ángulo -- del Conciliador, es la actividad que sirve para ayudar a -- los contendientes a encontrar el derecho que regulará en -- el futuro sus relaciones jurídicas.

Este pequeño comentario permite poner de relieve que en la Conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, son elementos activos, lo cuál debe conocerse completamente, por la naturaleza y los fines -- del Derecho del Trabajo, su misión, la cuál se reduce a la solución de los conflictos, consiste en esforzarse para -- conseguir la Justicia Social, que es la justicia para el -- trabajo, todo lo anterior en armonía con las normas del or - den jurídico.

A fin de precisar, se puede decir que la opinión de los Conciliadores, no constituye un imperativo, queriendo decir con ello, que no hace fuerza obligatoria.

La Constitución y la ley, reconocieron a la Conciliación como un procedimiento válido, para efecto de poner -- fin a los conflictos laborales, toda vez que el orden jurídico reconoce validez a los convenios y colocó entre dichos convenios al conciliador, para vigilar que se respete la ley.

Es un error creer que en el ejercicio de la Función-Conciliadora, los órganos mencionados tienen un papel meramente pasivo, ya que por el contrario, su función es activa cien por ciento, y consiste en ayudar a las partes que se encuentran en un conflicto de intereses, a la pronta solución del mismo (conflicto laboral), haciéndoles ver lo conveniente que resulta del mismo o impedir que se excedan en sus facultades, no permitiendo que el trabajador principalmente, admita una renuncia prohibida por la propia ley.

De acuerdo con la Ley del Trabajo, si las partes no se concilian primeramente, los órganos jurisdiccionales -- tienen el deber de provocar dicha conciliación, la cuál es trámite obligatorio en los Conflictos Laborales Individuales o Colectivos. Es más, la Doctrina legal aplicable, sostiene que los patrones y trabajadores, no se pueden rehu -

sar a someterse a la Conciliación de la Junta respectiva - los Conflictos Laborales que tengan, ya que la propia Constitución obliga a los trabajadores y patronos a sujetarse y someter sus conflictos ante ellas.

Por todo lo anterior, el Maestro de la Cueva dice:
La Conciliación indica que se trata de los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional, previenen un conflicto mediante arreglo amigable que no lesione los intereses ni los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. (15)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son creadas por el Estado, quien las instituye, crea, forma, organiza, sujeta su actividad a normas determinadas y del propio Estado salen las personas que serán representantes del Capital y de los Trabajadores, que éstos si son designados por las clases mencionadas, vinculándose a través del reconocimiento del Estado, por lo que hay una completa conjuración Jurisdiccional y del Estado.

Ahora bien, ya se ha hablado de la Conciliación, toca indicar lo más elemental en relación al Arbitraje:

El Arbitraje en Derecho Privado, consiste en la facultad Jurisdiccional que las partes confieren voluntariamente a simples particulares, con el fin de que los mismos

juzguen determinados conflictos, generalmente supone la sujeción de las partes a un tercero a quien se le encarga la solución definitiva de un conflicto, pero correspondiendo al Poder Público, la ejecución del mismo, o sea, al juez, ya que los árbitros privados no ejercen ninguna función jurisdiccional, ni tienen carácter de autoridad, y sus laudos, aunque irrevocables por las partes, no son ejecutivos pudiendo en todo caso el laudo Arbitral Privado efectuarse cuando de antemano las partes acepten una transacción.

No hay que confundir el Arbitraje Privado con el Arbitraje llevado y desarrollado en los Conflictos Laborales que son totalmente distintos, ya que son Tribunales de Arbitraje de Derecho Público.

La Conciliación y el Arbitraje, al incorporarse al texto del Artículo 123 Constitucional, determinando el objeto de las Juntas perdieron su esencia privada en sus evoluciones de Institutos de Derecho Social, y de aquí pasarse a la genuina Jurisdicción Social del Trabajo, única que puede hacer efectiva la Justicia Social que resulta del precepto constitucional indicado.

En la práctica y en la Nueva Ley Federal del Trabajo se confirma la evolución del Arbitraje a la Jurisdicción Social, la Ley del 31 en su Artículo 518 habla de la ausencia de Arbitraje en la que se presentaba la demanda y;

la contestación respectiva; en cuanto que la Ley Vigente, dispone que terminado el período de Conciliación se pasará inmediatamente al Arbitraje, o sea, a la Demanda y Excepciones.

Este es el principio de reconocimiento jurídico de la evolución del Arbitraje a la Jurisdicción Social, que es una de las características del Derecho Procesal Social, frente a los demás procedimientos de Legislaciones de Países Capitalistas.

El Maestro Trueba Urbina dice: La Doctrina habrá de considerar algún día que la Relación Procesal Económica es una de las manifestaciones sociales más expresivas de la concepción Sui Géneris del Proceso Laboral en su función social y reivindicadora, tutelar de los derechos de los trabajadores y que está llamada a influir en la Doctrina General del Proceso Social de modo decisivo, y a producir consiguientemente una honda transformación social del proceso burgués. (16)

De acuerdo con los antecedentes y la historia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es que tanto en Europa como en América y Oceanía, desde la mitad del siglo pasado los conflictos laborales fueron resueltos por Tribunales Judiciales, si bien en algunos otros países de esos Continentes, como Francia, Bélgica, Alemania, Nueva India, se

crearon Tribunales del Trabajo, la diferencia fundamental entre las Legislaciones de las que se derivan esos Tribunales, es que en Europa y Estados Unidos de Norte América, - se estableció el Arbitraje no obligatorio, sino que era facultativo, en cambio, en Nueva Zelanda se implantó el Arbitraje obligatorio en los Conflictos Colectivos únicamente.

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

El Proceso Laboral, se forma por el complejo de actos emanados de obreros, patronos, de las Juntas y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el saber de Peritos o Testigos que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos - obrero - patronales, interobrerros, o interpatronales.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.
CAPITULO TERCERO.

- 1.- HERRERA BAUTISTA JOSE. El Proceso Civil en México, -
Edit. Porrúa, S.A., México 1970, ed. tercera -
p. 1.
- 2.- CASTORENA J. JESUS. Proceso del Derecho Obrero, p.27.
- 3.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, -
Edit. Porrúa, S.A., México, 1970.
- 4.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Tra-
bajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.
- 5.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Ob.
Cit., p. 25.
- 6.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit.
- 7.- CASTORENA J. JESUS. Ob. Cit. p. 34.
- 8.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ob. Cit., p.p. 853, 856 a -
861, 865.
- 9.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Ob.
Cit., p.p. 30 a 35.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. p. 184.
- 11.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1970, Artículo 21.
- 12.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ob. Cit.
- 13.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit.
- 14.- DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit., p. 365.
- 15.- DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit., p. 367.
- 16.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit., p. 196.

C A P I T U L O I V

EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

1.- Características de la Ley Laboral de 1970.

2.- El Procedimiento.

3.- Deficiencias en el Procedimiento, Crítica y Aportaciones para su Solución.

1.- CARACTERIZTICAS DE LA LEY LABORAL DE 1970.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, encuadra - al Proceso Laboral dentro de los principios de la Justicia Social, que son notoriamente incompatibles con la misma, - como puede contemplarse en el ideario de la Nueva Ley a - través de la opinión que priva en la exposición de motivos de la misma, y que puede verse de la siguiente forma: "La - finalidad de todo ordenamiento jurídico es la realización - de la justicia de las relaciones entre los hombres, y por - tratarse del Derecho del Trabajo, se habla de la Justicia - Social, que es el ideario que forjan los Constituyentes en el Artículo 123 Constitucional.

Por disposición expresa de la Nueva Ley Federal del Trabajo las Normas Substantivas y Adjetivas son de orden - público, por disposición expresa en el Artículo 5o. Las - normas de trabajo no son de orden público, de ellas no se - pueden derivar derechos públicos subjetivos en favor de - los trabajadores. La Legislación Laboral es de integración social en beneficio de los trabajadores, en tanto que el - Derecho Público está constituido por normas de subordina - ción las normas de trabajo no sólo son proteccionistas de - la clase obrera, sino que tienen una función reivindicado - ra por ejemplo: La Huelga, participación de las Utilidades de la empresa, la asociación profesional, etc., que tien--

den al mejoramiento de las condiciones económicas de los -
trabajadores, a la creación de un derecho autónomo del tra-
bajo superior a la ley y a la transformación de las estruc-
turas económicas y sociales, esto de acuerdo con el Maes-
tro Trueba Urbina.

La disposición establecida en el Artículo 5o. de la-
Ley Federal del Trabajo Vigente, es contraria a los precep-
tos del Artículo 123 Constitucional, que son de naturaleza
social como lo precisa la Doctrina Mexicana más depurada.-
Ya se sabe que tanto las normas substanciales como las pro-
cesales del trabajo, son Derecho Social, por lo que las ma-
terias y principios básicos o formativos del Derecho Proce-
sal Laboral, del Agrario y de la Seguridad Social, inte-
gran la Teoría General del Proceso Social.

Se reitera que la norma del Derecho Procesal Laboral
no es Derecho Público, pues únicamente es aplicable a los-
conflictos entre el obrero y el patrón, que originan la -
cuestión social, y además es susceptible de estipulaciones
equitativas frente a dos partes desiguales, la norma proce-
sal nació justamente con la substancia, identificadas con-
el Derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución Me-
xicana de 1917, y por lo consiguiente se descarta la posi-
bilidad jurídica de ubicar tales normas laborales en el De-
recho Público, no obstante que están incluidas en un títu-

lo especial de la Ley Suprema, a pesar de que una antigua-Té^usis Jurisprudencial que estimó al Derecho del Trabajo co^omo estatuto del Derecho Público, es indiscutible que tanto éste como su disciplina procesal son normas eminentemente-sociales, ya que de no ser así, su función tutelar y rei-vindicadora se convertiría en letra muerta para aprisionar la dentro de la ciencia jurídica burguesa, que se fundamen^{ta}ta en los principios falsos de igualdad de las partes en el proceso y de imparcialidad de los jueces y tribunales.

El antiguo principio de la Jurisdicción Penal que fa^uculta al Juez a absolver al reo en caso de duda, se tras-plantó al Proceso Laboral en el sentido de que los conflic^{to}tos deben resolverse en favor del trabajador en caso de du^{da}da "IN DUBIO PRO OPERARIO".

El precepto consagrado en el Artículo 18 de la Ley -Federal del Trabajo, confirma el principio que ya se venía aplicando en los Conflictos Laborales y en los Tribunales-de Amparo, en el sentido de que debe prevalecer la inter-pretación más favorable al trabajador, como se expresa en^{la} norma de interpretación contenida en el mencionado artí^{culo}culo que dice: "En la interpretación de las normas se tra^{ba}abajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda prevalecerá la^{interpretación} interpretación más favorable al trabajador".

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

El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece entre los nuevos principios procesales, los generales de Justicia Social que derivan del Artículo 123 Constitucional, por lo que en su definición la Justicia Social deja precisados aquellos principios que no pueden ser otros que los que tienen por objeto convertir el Proceso en un instrumento de lucha de los trabajadores e imponer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a falta de Ley Procesal, que apliquen como principios de Justicia Social normas de tutela para compensar la desigualdad que existe entre el trabajador y el patrón, despreciando el principio contrarrevolucionario de paridad procesal y rompiendo a la vez con el principio de imparcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje frente a las partes que en ella litigan, que tienen un conflicto de intereses, a fin de que estos Tribunales como órganos de la Jurisdicción Social protejan y rediman a los trabajadores, en el proceso.

Entre las nuevas fuentes Substantivas y Procesales -

del Trabajo a las que se refiere el Artículo 17 de la Ley, se consignan los principios generales del Derecho, pero éste precepto es tan vago e impreciso que en la exposición de motivos se concretó a la fórmula del Artículo 14 de la Constitución, Individualista y Liberal.

Solo como dato anotaré que la Nueva Ley Federal del Trabajo nace a la vida jurídica el 10. de Mayo de 1970.

Hasta éste momento, he hecho un recorrido desde los primeros indicios, desde los primeros vestigios en que se vislumbra el Derecho del Trabajo, observando que su fundamento lo tuvo en el Art. 123 Constitucional (Constitución de 1917). Las condiciones en que vivía nuestro pueblo, — que no contaba con un Derecho que realmente lo protegiera y tutelara sus intereses, quedando a merced de la arbitrariedad de los poderosos, de aquéllos que poseían riquezas.

Tal recorrido lo hice con el fin de que quedara bien cimentado el origen de nuestro Derecho Laboral, cómo surgió, fué evolucionando hasta llegar al que actualmente tenemos.

Ahora toca referirme a los siguientes Artículos 688, 690, 760, 767 Fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, — que tal vez para algunos no posean mayor importancia, pero considero que son algunos de entre muchos de los artículos que tienen alguna deficiencia y que no cumplen con el fin-

primordial del Derecho Laboral, que es el de protección al trabajador.

He tenido que citar las diferentes Legislaciones que han establecido disposiciones en relación a la materia laboral, y donde se puede observar al compararla con la actual que ha evolucionado bastante, pero que en algunos casos no es muy precisa, o posee deficiencias que en vez de beneficiar y acelerar el procedimiento laboral, lo retrasan, y yo me pregunto el porqué a través de tantas disposiciones no se ha podido sino perfeccionar, evitar éstas lagunas, que en vez de beneficiar al trabajador, en muchas ocasiones perjudican sus intereses, o en su caso, como lo dije anteriormente retrasan el procedimiento con lo cual lo perjudican.

En primer lugar tocaré el Procedimiento Laboral.

2.- EL PROCEDIMIENTO.

Al respecto, se puede decir que los principios procesales que se derivan de las Normas del Trabajo que tienden a conseguir el equilibrio entre las relaciones obrero - patronales y así mismo la Justicia Social, se encuentran consignadas en la nueva Legislación del Trabajo en su Título-Primero, o sean, los principios generales, Principios Generales Substantivos y Adjetivos, cuya aplicación en el Procedimiento Laboral, requiere a su vez de normas que facili

ten su exacta aplicación para efectos de la administración de su dinámica procedimental.

El Derecho Mexicano del Trabajo, se puede enorgullecerse de haber creado una Administración de Justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en alguna otra legislación y con un hondo sentido democrático.

Nuestra Justicia del Trabajo se caracteriza por estar encomendada en su totalidad, a organismos que representan por una parte los intereses y puntos de vista de la — producción, en sus dos factores: Trabajo y Capital; y por otra parte, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuáles se encuentran integradas por: un representante del Capital, uno de los Obreros y un tercero del Gobierno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen un fundamento jurídico en el Artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" Fracción XX, lo que trae como consecuencia lógica que sean independientes del Poder Judicial.

Se toma en consideración que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponden a las Autoridades Federales y Locales, el proyecto, en armonía con la Ley del Trabajo Vigente, reconoce la existencia de dos jurisdicciones: una Federal y la otra Local.

Por otra parte, precisamente el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, que lleva el rubro DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, se compone de Diez Capítulos, que contienen el conjunto de normas aplicables a los diversos problemas de conflictos laborales, jurídicos o económicos, así como a los procedimientos respectivos; constituyen en forma un núcleo de disposiciones procesales que la Doctrina denomina Procedimientos de Declaración que termina con el Laudo.

Antes de entrar al estudio del Derecho Procesal del Trabajo y al análisis de las normas concretas del mismo, según se dijo en un párrafo anterior, la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes: una Ley Substantiva y otra Adjetiva, pero como ya se dijo, se juzgó que lo anterior rompería la unidad del Derecho del Trabajo y que al separar al Derecho Procesal del Substantivo se le apartaría de la finalidad objeto del Derecho del Trabajo, que es la realización de la Justicia Social, o sea, el Derecho Procesal Substantivo cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o patrón.

Empezaré por definir que es PROCESO.- El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicos reglados, encaminados a obtener una determinada resolución jurisdic-

cional.

La función que se desarrolla en éste proceso es eminentemente pública, la iniciación del cuál se debe generalmente al interés privado, contiene una relación jurídica — que no es el simple desenvolvimiento de los actos que van — desde la Demanda hasta la Sentencia o laudo, la Doctrina — Procesal Moderna confirma esta idea.

La relación jurídica procesal se extingue en la mayoría de los casos por la Sentencia que recae sobre el objeto principal del litigio. En el proceso laboral se consideran como formas excepcionales de la extinción de la relación — procesal la renuncia de los actos del juicio, que para ser válida debe ratificarse ante la Junta.

Algunos de los principios del Proceso Laboral son: la rapidez y sencillez que son los más importantes, y es indudable que son deseables para el proceso en general y no sólo para el Laboral.

EL PROCEDIMIENTO.— Es la manifestación del Proceso en la realidad del mundo, son los distintos caminos a seguir — para concluir con un proceso.

El Proceso Mexicano del Trabajo de acuerdo con su regulación legal, es un Proceso de tipo Oral por lo que sus — notas características son: la Publicidad, la Concentración — y la Inmediación, pero esto no quiere decir que se excluya —

la escritura en forma radical, ya que las audiencias que se celebran ante las Juntas, se deben hacer constar por escrito.

Para iniciar un Proceso, es necesaria la actuación de una persona (física o moral, ésta última generalmente a través de un representante legal), y a éste actuar se le denomina Acto Jurídico Procesal, que de acuerdo con Chiovenda, los únicos que pueden realizar estos actos son los sujetos de la relación jurídica procesal, o sean, las partes.

Pero no solo deben considerarse Actos Jurídicos Procesales los realizados exclusivamente por las partes (aunque son los de mayor importancia), sino también los que realizan aquellos que no son sujetos de esta relación, como pueden serlo los testigos, peritos, etc., aunque no posean la misma importancia que los de las partes. (1)

En cuanto al estudio a fondo del Derecho Procesal del Trabajo, como ya dije, se encuentra regulado en el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo Vigente, y en consecuencia se puede decir:

Las normas procesales en general, se encuentran dentro de las disposiciones contenidas en los Artículos 685 y demás relativos. En éstos se reafirma el principio de que en el Proceso del Trabajo no se exige formalidad alguna para comparecer ante los Organos Jurisdiccionales, ya sea por me

dio de comparecencia, escritos, promociones, alegatos. Como consecuencia de éste principio, se establece que los trabajadores podrán promover sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en que presta sus servicios, aunque no expresen el nombre, denominación o razón social.

Una vez realizado este acto, que es la presentación de la Demanda, se lleva a cabo la NOTIFICACION.- que es el acto por el cuál se hace saber en forma legal a alguna persona un mandato judicial. Esta notificación se hace personalmente o por cédula, que generalmente la realiza el Secretario o Actuario; la cuál debe hacerse por lo menos un día antes de la fecha señalada para la diligencia de que se trate.

O sea, se procede al EMPLAZAMIENTO de la otra parte, que es el llamamiento para que en un plazo determinado comparezca a un juicio ante la Junta, y hacer uso de su derecho, so pena de sufrir el perjuicio a que hubiere lugar.(2)

La Ley Federal del Trabajo establece las normas a seguir para realizar las Notificaciones, de ello conviene hacer mención al Párrafo Segundo del Art. 687 que tiene por objeto evitar algunas dificultades que se han presentado en la práctica; cuando haya desaparecido la persona demandada, o se desconozca su paradero, la notificación podrá hacerse-

en el último lugar o local de trabajo en donde prestaron -- sus servicios, esta cuestión de las Notificaciones la trataré más adelante, al examinar los Artículos 688 y 690.

El Procedimiento en el Juicio Ordinario.- El Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene - como finalidad esencial, facilitar una justicia pronta y expedita, a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones obrero-patronales, sus características más importantes son las siguientes: Es un procedimiento de naturaleza mixta en parte oral y en parte escrito; el Procedimiento ante la Junta se evita hasta donde es posible el formalismo o solemnidad que existe en otros procedimientos, por ejem: Civil.

Dentro de los lineamientos que anteceden al Procedimiento, se inicia con una sola Audiencia, la de CONCILIA -- CION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, la cuál se llevará a cabo dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se recibió la demanda, apercibiendo al demandado que en caso que no -- comparezca a dicha audiencia, tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La audiencia en cuestión, en lo que respecta a la Conciliación, la propia Junta podrá proponer una solución para poder, llegar al fin del conflicto. En caso de que las partes lleguen a un arreglo por medio de un convenio, se dará por terminado el conflicto y dicho convenio producirá todos

los efectos jurídicos de un laudo. Si no se llega a un convenio, se da por terminada el período de Conciliación.

Ahora se pasa al Período de DEMANDA Y EXCEPCIONES.- - La Conciliación sólo es posible en la audiencia inicial de demanda y excepciones, que en éste caso es también de avenencia, cuando el procedimiento se inicie directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en ella se da la oportunidad de que ésta actúe para avenir a las partes "como un componedor amigable". Si no se logra se procede al arbitraje, la Junta les previene que formulen su demanda y contestación, o sea, el actor en ésta audiencia puede ratificar su demanda ya presentada precisando sus puntos petitorios y los fundamentos legales.

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

Por lo que respecta al demandado, en su contestación—ya sea escrita u oral, debe referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean hechos propios. La negación pura y simple del derecho importa la —

confesión de los hechos, pero esto no entraña la aceptación del Derecho.. Parece que el legislador ordinario, tiene la intención de poner en el ánimo de todos, de que si el demandado no suscita controversia expresamente, se tendrán por admitidos los hechos afirmados por el actor sin que se admita prueba en contrario.

Otra innovación de la Ley, es la relativa a la excepción de Incompetencia que puede hacer valer la parte demandada, sin que el planteamiento de dicha excepción lo exima de contestar la demanda en la misma audiencia, y como sanción, si la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

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

En caso de que las partes no concurren a dicha audiencia, si no asiste el actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le considerará como inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contra-

rio, en relación con ésta disposición, el ofrecimiento de — pruebas solo podrá referirse a que el actor no era trabaja — dor, o en su caso contrario, que el demandado no era su pa — trón, que no existió el despido o que no son ciertos los he — chos afirmados en la demanda.

Ahora sigue la ETAPA PROBATORIA.—

La Prueba es el medio más eficaz para hacer que el — juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación — en el Proceso, por tanto, las aportaciones de pruebas on ac — tos procesales de las partes, las cuáles tienen la carga de — probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones — y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales para po — der obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de — aquéllas depende indudablemente, de la base inconvencible de — la Prueba, ya que las alegaciones de las partes sin pruebas — carecen de eficacia.

En sentido Gramatical la Prueba significa: la acción y efectos de probar, y también la razón, argumento, instrumen — to u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente — la verdad o falsedad de un hecho.

Etimológicamente la palabra Prueba, se deriva de Probe que significa honradez, o de Probandum, que significa probar patentizar, hacer fé. También se conceptua la prueba como — los medios probatorios o elementos de convicción considera —

dos entre sí. Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso.

Es pues, el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos; la prueba se dirige al Juez o Tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

En las actividades probatorias participan el Tribunal, las Partes, y los terceros llamados a declarar como testigos.

El Procedimiento Probatorio es el conjunto de trámites mediante los cuáles se lleva a efecto en el proceso la proposición, admisión y práctica de las pruebas, en éste período rige el principio de la inmediación.

El Objeto de la Prueba, son los hechos dudosos o controvertidos, se requiere que estos hechos sean posibles, e influyentes o pertinentes a los fines del proceso, se deshechar todas aquellas pruebas que no tengan conexión con los hechos controvertidos.

La Audiencia de Pruebas estará destinada al Ofrecimiento, Recepción y Práctica de las que se consideren pertinentes. El negocio se recibe a prueba cuando las partes no estuvieron conformes con los hechos, se hubieren alegado otros en contrario, o si se tuvo contestada la demanda afirmativamente.

Dicho ofrecimiento de pruebas se hará dentro de los 10 días siguientes al concluir la audiencia de demanda y excepciones. Al aportarse las pruebas deben ir acompañadas de los elementos para la preparación y desahogo de las mismas, sin perjuicio de que las partes puedan ofrecer todas las que estén a su alcance.

Las pruebas que se pueden ofrecer son las siguientes:

- a).- Prueba Confesional.
- b).- Prueba Testimonial.
- c).- Prueba Pericial.
- d).- Así como objetos y cuanto medio científico exista para la justificación de un hecho.

La Prueba Laboral puede comprenderse en cada una de las que se mencionan anteriormente, cada una de ellas tiene su característica propia y su forma de desahogo también especial y congruente con la naturaleza social de los procesos del trabajo, que generalmente desvirtúan las Juntas de Conciliación y Arbitraje por incomprensión o vanalidad.

Sigue la Etapa Resolutiva.-

Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta da a las partes un término de 48 horas para que presenten sus Alegatos por escrito, transcurrido éste término, el Auxiliar da por terminada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes formulará un Dictámen, el cuál se agregará al expediente

y se dará copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patronos. Los Laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Subsisten los principios en que se fundamentan los Laudos: la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas. La primera, es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. La apreciación de la prueba debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son Tribunales de Equidad y Justicia Social.

El Procedimiento en los Juicios Especiales.- Son aquellos donde la resolución es particularmente urgente, bien, por su menor cuantía, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad y subsistencia de la empresa.

El Procedimiento se desarrolla en una sola audiencia - de Conciliación, Demanda y Excepciones, de Ofrecimiento, Rendición de Pruebas y Resolución.

La Ley Federal del Trabajo, utiliza los términos "actor y promovente", en virtud de que se considera que en ocasiones no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ser en los casos de Riesgo de Trabajo.

En relación a Recursos, en la Legislación Laboral las-

resoluciones de las Juntas, no admiten ningún recurso ni son susceptibles de revocación por parte de la propia junta. Pero siguiendo los principios de la Ley, se admite la revisión de los actos de los Presidentes, como Autoridades Ejecutoras que son, y de los actos de los Actuarios. La Revisión procesó sólo a petición de parte.

A diferencia de la legislación común, en la que se admiten infinidad de recursos, en la legislación Laboral los mismos son inadmisibles, en virtud del principio generador de justicia expedite a favor de la clase trabajadora; sin embargo, las resoluciones pueden combatirse por medio de una Demanda de Amparo, por la cuál se revisan los actos de los Tribunales del Trabajo.

El Art. 816 establece la improcedencia de los recursos en la Ley Laboral, y el Art. 817, de procedencia al Recurso de Revisión.

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

En éste apartado en cuestión, primeramente indicaré --- que no trataré en ninguna forma de mencionar la generalidad de las deficiencias que a mi criterio contiene la Ley Federal del Trabajo en Vigor, así como tampoco la crítica será general a la ley aludida, pues en ése caso ambas características serían objeto del tema de una tesis completa y, lo que

trato de hacer ahora, es dar a conocer lo que a mi juicio, - es o son unas de las más claras lagunas de la Ley Laboral, - así como también daré una aportación personal para efecto de tratar de conseguir el perfeccionamiento de las mismas, desde luego sujetas a las correcciones por parte de las personas que de antemano agradezco presten atención a ellas.

Dichas lagunas, que a criterio del exponente, asisten a la Ley Federal del Trabajo, son en cuanto al Procedimiento o sea, que me referiré únicamente a los preceptos contenidos en el Título Catorce de dicha Ley.

Como dicha crítica y aportaciones las realizaré en base a la Teoría Integral, considero pertinente establecer que es la Teoría Integral;

La Teoría Integral nace como una revelación de los textos del Art. 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

Para saber y conocer las partes que consta la Teoría Integral, es menester deambular por los Tribunales Centrales de Conciliación y Arbitraje, y palpar como se aplica la justicia a los trabajadores, es necesario visitar y analizar en sus diferentes Departamentos y Jefaturas al Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, es necesario la teoría de algunos libros que se encuentran actualizados y observar como en muchos lugares de nuestra República Mexicana aún subsiste y predomina la miseria, la pobreza, el hambre, la ig-

norencia y la injusticia; para realizar un análisis de las partes de las que se encuentra constituida la Teoría Integral son necesarias e indispensables muchas experiencias y el sentido más vertical para que con criterio, señalar con dedo de fuego las iniquidades y bajezas que en nuestro país se siguen cometiendo; a pesar de carecer de un alto porcentaje de experiencias en los campos de lo teórico y práctico en toda la República Mexicana, intento analizar las partes de la Teoría Integral.

La Teoría Integral no puede quedar circunscrita a una definición, debido a que ésta sería breve para poder describir el contenido de aquélla.

Una de las partes de la Teoría Integral sería ésta:

"Entre la huelga profesional y la huelga revolucionaria dentro del Art. 123 no hay fronteras, sólo se sanciona ésta cuando cae en el campo del delito, cuando la mayoría de los huelguistas cometen actos violentos contra las propiedades o personas; consiguientemente, la suspensión de labores consignada, la cuál debe ser ordenada y pacífica, en la producción económica conduciría a la Revolución Proletaria y originaría el cambio de la estructura Capitalista por la Socialización de los Bienes de la Producción". (3) Indudablemente que sólo el trabajo produce el valor de las cosas. El trabajo acrecienta el Capital, y sólo mediante la Socialización de éste-

el trabajo recupere lo que le corresponde en el fenómeno de la producción. Las mercancías satisfacen necesidades humanas y la utilidad de éstas se transforma en valor de uso. El Capital es la expresión de la fuerza del Trabajo en que los diversos productores crean distintos productos, equiparándose unos a los otros a través del cambio. Por lo tanto, lo que todas las mercancías tienen en común, no es el trabajo concreto de una determinada rama de producción, no es el trabajo de un género determinado, sino el trabajo humano abstracto, el trabajo humano en general, y nuestro Art. 123, no sólo protege el trabajo económico, sino el trabajo en general.

Factores que constituyen la Teoría Integral:

- 1o.- Análisis de la gestión del Art. 123.
- 2o.- Análisis de la Historia en su rango de ciencia para sintetizar el origen de la Revolución de 1910.
- 3o.- Estudio del Art. 27, en su origen y perspectivas social, política y económica.
- 4o.- Estudio del Derecho del Trabajo.
- 5o.- Estudio del Derecho Social.
- 6o.- Exposición de casos concretos de fuentes de información de las Secretarías del Trabajo, Gobernación y Departamento de asuntos Agrarios y Colonización.
- 7o.- Bibliografía amplia para constatar fechas y he --

chos de la Revolución de 1910.

Plasmar de cómo nació la Teoría Integral, es en suma — una cuestión que trae como vínculo inmediato el Libro del — Maestro Trueba Urbina Alberto, Catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El Dr. Trueba Urbina nos dice: "El origen de la Teoría Integral, se encuentra en el nacimiento del Derecho Social y del Derecho del Trabajo, además de emanar dicha teoría del — pensamiento socialista de los Constituyentes de 1917". Todo— lo anterior ya lo he analizado con gran amplitud, en los ca— pítulos que anteceden a éste.

Es un hecho consumado el saber que la Teoría Integral— recopila el pensar, el sentir de un pueblo, que conciente de sus derechos no puede dejar desapercibido la identificación— y fusión del Derecho Social, que se encuentra en el Artículo 123 Constitucional, sería absurdo considerar que la Teoría — Integral emerge exclusivamente de una situación dada, son mu— chos los conceptos de hecho y de derecho que motivaron el na— cimiento de la Teoría Integral, empiezo por citar al General Francisco I. Madero, llegamos hasta el Moreliano Emiliano Za— pata, también facultados en nuestra posición de entes con co— nocimiento de causa, citaré a los mártires de Cananea, Noga— les; imposible sería no hablar de Carlos Marx y Federico En— ghels, así mismo de Hegel; esto en lo que se refiere a la i—

deología de los Constituyentes de 1917. Hablar del pilar que puso orden al movimiento armado, es tanto como hablar del Coronel Venustiano Carranza, y que gracias a la habilidad político - social de Don Venustiano Carranza, fué posible encau-
zar por senderos prépios un movimiento armado que por su propia naturaleza tendía a transformarse en una situación caótica, esto es sólo un pequeño resumen de lo que ya se ha hablado a lo largo de éste trabajo, ahora me ocuparé de las legunas que encierra el Procedimiento Laboral.

Comenzando con el tema, indicaré que en relación a las NOTIFICACIONES en la Ley Laboral, al respecto nos habla de -
ello el ARTICULO 688:

Son personales las notificaciones siguientes:

- I.- El emplazamiento a juicio y en todo caso en que se trate de la primera notificación.
- II.- La primera resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o en lo que se hubiese de-
clarado incompetente-
- III.- El auto de la Junta, en que haga saber a las partes que recibió la sentencia de Amparo.
- IV.- La resolución que ordena la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida por cualquier causa legal, y la que cite a absolver posiciones.

V.- La resolución que debe notificarse a terceros.

VI.- La resolución que cite para la audiencia a que se refiere el artículo 727.

VII.- El laudo.

VIII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Ahora bien, el ARTICULO 690 dice:

"Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o a su representante en el local de la Junta, si concurre a él el mismo día en que se dicte la resolución o en la casa o local que hubiese designado, si está presente, y en caso contrario se le dejará una copia de la resolución, autorizada por el Actuario. Si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El Actuario cumplirá lo dispuesto en el párrafo final del Artículo anterior (acentará razón de su actuación)

Anteriormente ya definí lo que es una notificación, ya hemos visto que las disposiciones del Artículo 688 son concretas en cuanto a cuáles deben ser ordenadas por la Junta como Notificaciones Personales y, por otro lado, que dichas notificaciones deben realizarse según las reglas establecidas en el 690; pues bien, pongámonos en el caso de que iniciando el procedimiento de un conflicto laboral, en el cuál se ordena una notificación personal a las partes, porque así

lo merece la resolución dictada y habiéndose cumplido oportunamente por las partes lo dispuesto en el Art. 687 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que hayan designado lugar para que se les hagan las notificaciones referidas, es ilógico y atentatorio de las formalidades esenciales del procedimiento, uno de los principios contenidos en el Art. 690 al indicar que dichas notificaciones personales, pueden hacerse si la casa o local se encuentra cerrado, fijando en la puerta de acceso o en el lugar del trabajo, una copia de la resolución a notificar, y el Actuario acentará su razón de la actuación en los autos del expediente.

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

Por otra parte, pienso que al hacer el actuario la notificación personal en los términos en estudio, la copia de-

la resolución puede ser desprendida, robada, etc., con o sin la intervención de persona ajena a la misma y, de esa forma nunca tener el interesado noticia de ella, se estaría colocando a la parte notificada en tales circunstancias en un completo e irreparable estado de indefensión, pues transcurriría en su contra cualquier término para efectos de interponer lo que a su derecho conviniera y de esa forma en su caso combatir la resolución notificada.

Por lo tanto, la parte final del Art. 690 de la Ley Federal del Trabajo, es atentatoria de las formalidades esenciales del procedimiento, pues si bien es cierto que el Derecho Laboral es en sí, pronto y expedito, para lograr de ésta forma la solución a los Conflictos Laborales, y ser el Derecho del Trabajo tutelador de los intereses del trabajador — fundamentalmente, el principio contenido en el precepto que — crítico y combato, va en contra de todo lo mencionado, más — aún, que con ello no se logrará en ningún concepto implantar la Justicia y la Equidad Social, características del Derecho del Trabajo.

Considero un acierto el que los laudos se notifiquen — personalmente a las partes, es una innovación en nuestro Derecho Adjetivo que no se previó en la Ley de 1931. Ahora, la aportación que el exponente puede dar para efecto de solucionar la laguna o error contenida en el Artículo 690 es breve-

y consecuentemente concreta: Únicamente suprimir totalmente la parte final del párrafo del precepto aludido.

Otro error, deficiencia, laguna, etc., contenida en la Legislación Procesal Laboral, es la contenida en el ARTICULO 760:

En su Fracción III dice: "Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen las mismas con las ofrecidas por la contraparte".

Al respecto, la Fracción IX del mismo precepto dice: - "Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y deshechará las que estime improcedentes o inútiles".

La Fracción X indica: "Dictada la resolución a que se refiere la Fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin, probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos".

En primer lugar haré mención al Ofrecimiento de Pruebas es el segundo estadio del Proceso Individual del Trabajo, tiene lugar en la Audiencia de Ofrecimiento y Recepción de pruebas, siendo obligación de las Juntas desahogar las pruebas ofrecidas y admitidas en posterior o posteriores audiencias.

En cuanto a la Apreciación de la Prueba en Conciencia- se puede decir, es el principio rector en función social del

Proceso Laboral, la Apreciación de las Pruebas en Conciencia es el acto que solo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Eurocráticos, para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las — partes.

Dicha apreciación ejerce una auténtica función social-tutelar y reivindicatoria de los obreros, requiere para su — ejercicio una preparación técnica y una gran experiencia de la vida y de los hechos, así como del medio social, sobre todo, honestidad; para apreciar las pruebas se han establecido tres criterios y éstos son:

- a).- Sistema de la Prueba Libre.
- b).- Sistema de la Prueba Legal o Tasada.
- c).- Sistema Mixto.

En el Proceso Laboral el que se sigue es el de la Apreciación en conciencia, que supone que la libertad es con — gruente con la Justicia Social, que no puede ser injusta — sino equitativa, es decir, la Apreciación en Conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la Justicia Social, en función-protectoria y reivindicatoria de los trabajadores.

Ahora bien, volviendo al artículo que estoy tratando — se desprende que si bien la Fracción II habla de nuevas pruebas siempre y cuando éstas se relacionen con las ofrecidas — por la contraparte, las Fracciones IX y X, la contradicen, —

pues concluido el Ofrecimiento de Pruebas, ya no se podrán admitir nuevas y, de ahí que surja la interrogante:

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

La respuesta puede ser, teniendo en cuenta, y es lo — que se presume, que las nuevas pruebas aludidas por la Fracción III del 760, por su principio de tender a desvirtuar — las probanzas ofrecidas por la contraparte, el conocimiento de las mismas es precisamente en el momento en que de llevar a efecto la audiencia correspondiente, por lo tanto, el Artículo 760 le hace falta un Apartado, en el cuál se indique — conceder a las partes de acuerdo a la equidad, un plazo prudente a fin de que se aporten las nuevas pruebas y los elementos necesarios para su desahogo; pues como ya se indicó, — el momento en el que se puede tener conocimiento de las pruebas ofrecidas por la contraparte y ser el momento procesal — oportuno, a mi juicio, de ofrecer esas nuevas pruebas para — efecto de desvirtuar aquéllas; es ilógico el pensar que se — tengan preparadas sin conocer su existencia, por lo cuál el Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, debe contener — una Fracción en la cuál se establezca un plazo a las partes — para dicho nuevo ofrecimiento de pruebas, pues de otra forma se les está dejando en estado de indefensión, ya que al quedar cerrado el término probatorio según lo manifiestan las —

Fracciones aludidas IX y X, del mismo precepto legal, es totalmente improcedente ofrecer nuevas pruebas.

Por todo lo manifestado, comencé la crítica al Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo diciendo que las Fracciones III, IX y X, son contradictorias, provocando por lo mismo, la violación al procedimiento y la indefensión en que pueden quedar cualquiera de las partes integrantes del proceso.

Mi aportación al respecto, ya quedó establecida en el cuerpo de las manifestaciones que anteceden, pues la misma se reduce a la implantación de una nueva Fracción al Artículo 760 en la que se conceda a las partes integrantes del proceso laboral, un término prudente de ofrecimiento de nuevas pruebas, con lo cuál se pondría en práctica la verdadera finalidad del Derecho del Trabajo, del Derecho Social.

Pasemos ahora al estudio del ARTICULO 762, el cuál textualmente dice:

"Son admisibles todos los medios de prueba".

Y los preceptos siguientes, dictan las reglas para efecto de desahogar algunas de las pruebas que en el Procedimiento Laboral son admisibles, tales como la Confesional, Testimonial Pericial, pero en ningún momento, la Ley Federal del Trabajo menciona la Prueba Importantísima de INSPECCION, siendo ésta fundamental para solucionar en definitiva los Conflictos - -

obrero-patronales que se llevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y si bien es cierto que el Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, admite todas las pruebas tendientes a esclarecer la verdad de los hechos, hace falta reglamentar la Prueba de Inspección, como lo hacen las demás Legislaciones del Derecho Común, pues es el caso de que como la Ley no admite la supletoriedad de ese Derecho Común, la prueba constantemente es deshechada por las Juntas, ya que al no tener reglamentación propia, el ofrecimiento es susceptible de objeción, y como se manifiesta con anterioridad, -- las Juntas constantemente la deshechan, dejando con ello indefenso a la parte oferente, y principalmente a la clase obrera, pues esta prueba es fundamental para resolver los conflictos que derivados de despidos injustificados son los más frecuentes.

Conociendo el interés de desahogar una Inspección en un Conflicto Laboral, ya que con ella se puede acreditar alguna de las prestaciones reclamadas y que no pueden probarse por otros medios, como por ejemplo: las horas extras, antigüedad, pago de salarios, etc., la Junta al deshechar esta prueba está violando el Derecho del oferente.

Lo anterior, es resultado inminente de la no reglamentación expresa de dicha prueba en la Ley, pues el oferente siempre la ofrece argumentando la supletoriedad de la Ley, --

lo cuál es motivo de que no se admita.

En consecuencia, es necesario, que a la Ley Laboral se sume un nuevo artículo en el que se reglamente la Prueba de Inspección, así como contener los apercibimientos legales para poder obtener el desahogo de la misma y, de esa forma, — acreditar los extremos a probar, por lo que se puede decir — que para la reglamentación propuesta se tomen como base los principios contenidos en el Código de Procedimientos Civiles que en similitud hace de dicha probanza.

Más aún, la Ley Federal del Trabajo, debería establecer como una obligación ineludible por parte del patrón, llevar dentro de su Empresa, la documentación, relacionada a cada uno de sus trabajadores, desde el Contrato de Prestación de Servicios hasta su Liquidación, si concurre.

Es muy frecuente que al ofrecerse la prueba de Inspección sobre documentos que la Empresa lleva, relativos desde luego al trabajador, solo que la misma manifieste ante la — Junta en audiencia respectiva no llevar dicha documentación, y como no hay una disposición expresa que lo obligue a cumplir dicha manifestación, es por demás que se desahogue dicha prueba, ya que no se cuenta con elementos necesarios para hacerlo, y con esto, se perjudica grandemente al trabajador, ya que en muchas ocasiones es el único medio que posee para probar su dicho.

Por lo consiguiente, es necesario realizar una reglamentación o disposición para obligar al patrón, a llevar dentro de su administración el control íntegro de cada uno de sus trabajadores (lo cuál ya lo había manifestado con anterioridad), listas de raya, de asistencia, nóminas, tarjetas-personales, etc.

Pasemos ahora al exámen de la FRACCION V DEL ARTICULO-767 de la Ley Federal del Trabajo, la cuál dice :

"Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba. La junta señalará día y hora para el desphogo de las pruebas respectivas?"

Como las tachas se establecen en la Prueba Testimonial considero necesario hacer un breve resumen respecto a la misma:

La Prueba Testimonial se origina en la declaración de los Testigos, hay numerosas definiciones respecto a lo que se entiende por Testigo: Testigo, es la persona ajena a las partes que declara en juicio sobre hechos relacionados con la controversia, que conoce a través de sus sentidos. (4)

También se dice que la palabra Testigo puede tomarse en dos acepciones: Una, que se refiere a las personas que necesitan concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos; y Otra, que alude a las personas que declaren en juicio.

En la primera de éstas acepciones los testigos constituyen una solemnidad; en la segunda un medio de prueba.

En éste último sentido, se llama Testigo, a la persona que comunica al Juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho o hechos, cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un Proceso.

Esta forma de colaboración en el Proceso, de personas que no figuran entre los sujetos de la relación jurídica procesal, reviste el carácter de una obligación jurídica. La persona que es llamada a declarar está obligada a hacerlo, — salvo en el caso de excusa legal y el respeto al Secreto Profesional, incurriendo sino lo hace en responsabilidad.

El Proceso es una actividad de interés general y la — prestación del testimonio una forma de colaboración necesaria a la obra de la justicia, que nadie puede rehuir sin motivación suficiente.

La obligatoriedad del testimonio afecta no sólo a los nacionales, sino también a los extranjeros que se encuentren en el país en que se desarrolla el proceso, aunque éste caso no se encuentra reglamentado en ley expresa, ésta obligación se desprende de la facultad amplísima que las leyes del país le conceden para acudir a los Tribunales en defensa de sus — derechos.

Ahora bien, el que es llamado a declarar como Testigo-

no cumple rigurosamente su deber sino se ajusta al producirlo a la más estricta veracidad. El deber de decir la verdad es esencial en la función del Testigo, ésta obligación existe aunque no haya un precepto legal expreso, ya que se desprende del objeto mismo de éste medio de prueba, que es el de investigar la verdad de los hechos en el proceso.

Desde el punto de vista del Derecho Positivo, suele declararse que la Prueba Testimonial es admisible siempre que no esté expresamente prohibida, pudiendo ser testigo toda persona de uno u otro sexo, que no sean consideradas legalmente como inhábiles, bien por incapacidad natural (caso del loco, etc.), bien por disposición de la ley (caso del que tiene interés en el pleito).

El testimonio debe versar sobre hechos controvertidos y no sobre situaciones jurídicas, ya que los hechos son la materia de la prueba. Cuando el testigo se refiere a situaciones jurídicas, su dicho carece de validez, ya que sobrepasa el ámbito sobre el cuál puede declarar.

Los hechos deben ser conocidos por el testigo a través de sus sentidos, que sirven de medios para llevar a la inteligencia del hombre lo que acontece en el mundo anterior, el testigo puede aducir, para calificar las cosas vistas por él su propia experiencia, lo que se pretende es que el hecho percibido debe ser expuesto por quién lo conoció, basándose-

en sus conocimientos personales o en su experiencia, por tal motivo, la ley exige que "dé la razón de su dicho", o sea, - que aclaré porqué ha narrado los hechos que refiere, aquí -- pueden intervenir aclaraciones basadas en la experiencia o - en los conocimientos del testigo. (5)

Hay una clasificación respecto a la clase de Testigos trataré de enunciar los más importantes:

Testigos Idóneos.- Los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merecen - fé en lo que declaran.

Testigos Abonados.- Los que no tienen tacha legal.

Testigo Auricular,- (llamado también de Oídas), es el que no conoce personalmente los hechos sobre los que declara sino por haberlos oído a otras personas.

Testigo Ocular o de Vista.- El que conoce personalmente los hechos sobre los que declara, (son los más importantes, aunque hay una gran variedad de ellos).

Desahogo de la Prueba Testimonial; Cada parte ha de presentar a los testigos que pretendan ser oídos, las partes -- pueden hacer interrogatorios a los testigos, la Junta puede deshechar las preguntas que no tengan relación con el negocio o debate. Si por algún motivo, enfermedad, u otra causa- que la Junta estime justa, no puede algún testigo presentarse a la audiencia, se le puede recibir la declaración en su-

domicilio, en presencia de las partes, de sus abogados, a no ser que atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirles que concurren. Los miembros de la Junta pueden hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, cecear a las partes entre sí, o con los testigos, y a éstos, unos con - - otros.

Las partes pueden solicitar la citación del encargado, Administrador o de cualquier persona que ejercite actos de - dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios, de ellos.

El Juez, para valorar el dicho de un testigo debe to - mar en cuenta su posibilidad de mentir, por tal motivo, se - puede hacer sospechosa la declaración de una persona, por lo que la parte que estime que existen motivos para dudar de la credibilidad de la declaración de un testigo, puede TACHAR A LOS TESTIGOS.

La palabra TACHA, la define Escribiche; Son las notas, - defectos o razones que se alegan contra los testigos, para - impedir que el Juez dé crédito a sus deposiciones. (6)

Las legislaciones Procesales articulan en los Incidentes de Tachas: Es el medio de que cada parte puede valerse - para tachar testigos de la contraria, cuando los considere - parciales, por razón de interés, falso testimonio anterior,-

enemistad u otros que puedan privar al testigo de la imparcialidad con que debe proceder en todo caso.

"Después de la recepción de la Prueba Testimonial, cualquiera de las partes puede instaurar el Incidente de Tachas, pudiendo tener fundamentos, por hechos que le fueren desconocidos en que hubieren incurrido los testigos examinados, o cualquier otro que diere causa a su inhabilidad."

Jurisprudencia: Directo 4334/1947 Aida Hecaman. Resuelto el 15 de Enero de 1948 por unanimidad de cuatro votos. Ausente el Señor Ministro Estrada. Ponente el Señor Ministro Islas Bravo. Rev. "Jus" núm. 117.

"Si la Junta responsable no estudia y califica la Prueba de Tachas a pesar de haberla admitido, coloca a quien la rindió en estado de indefensión, violando así garantías individuales."

Jurisprudencia: Directo 7535/1947, Josefina García. Resuelto el día 7 de Octubre de 1948, por unanimidad de cuatro votos. Ausente el Señor Ministro Islas Bravo, Ponente el Señor Ministro Corona.- Rev. trab. núm. 129, de Oct. de 1948, p.9-

TESTIGOS, TACHAS DE LOS TESTIGOS EN MATERIA LABORAL.
FALTA DE PROMOCION DEL INCIDENTE RESPECTIVO: "El hecho de que el actor no haya promovido el incidente de tachas de los testigos presentada por su contraria, no es motivo para que necesariamente se conceda valor probatorio a sus declaraciones, dado que según la facultad de libre apreciación de las pruebas, establecida en la Ley Federal del Trabajo, la Junta

de Conciliación y Arbitraje que conoce el conflicto, puede tener en cuenta razones prudentes para estimar que el parentesco existente entre el demandado y uno de los testigos, — afectaba la veracidad de éste

Jurisprudencia: Directo 8778/1947 "Lineas Urbanas de Camiones Rojos", S.A. Resuelto el 28 de Mayo de 1949, por unanimidad de cuatro votos, ponente el Señor Ministro Ramirez Vázquez, — Rev. (JUS)? Núm. 131, p. 514 de Junio de 1949.

Volviendo a la Fracción V del Artículo 767, a mi juicio, dicha Fracción beneficia a la parte que ofrece la Prueba Testimonial, toda vez que la fracción en estudio, evita — que la contraparte pueda tachar a los testigos con pruebas, — que en el momento de la audiencia respectiva puede no tener a su alcance por tratarse de Documentales Públicas o Privadas, Instrumentales, que deben rendir Dependencias Oficiales y que para ese caso debe de acreditarse la imposibilidad material de no poderlas ofrecer personalmente, etc., y como lo ordena el precepto aludido, éste únicamente obliga a la Junta a señalar fecha para el desahogo de las pruebas que se — ofrecieron, pero carece de una parte fundamental para llegar al período de desahogo, el cuál es, conceder un plazo para — poder ofrecer pruebas tendientes a tachar a los testigos, — plazo que a mi juicio, debe ser concedido por las manifestaciones antes expuestas, ya que es ilógico pensar, que en la

audiencia misma del desahogo de la Prueba Testimonial, se — puedan tener a la mano las pruebas tendientes a tachar a los testigos por la simple razón de no tener conocimiento de cuáles son las pruebas que servirán para dichas tachas, y si la Fracción V del 767 habla únicamente del señalamiento de un — plazo para el desahogo de las pruebas ofrecidas, se está dejando a la parte que debe realizar el Incidente de Tachas, — en estado de indefensión, ya que se le coarcta el derecho de ofrecer pruebas que no tienen forma inmediata en la audiencia respectiva, y tampoco se le da la oportunidad de ofrecer las, por las razones de que muchas de ellas deben ser solicitadas a Dependencias Oficiales con anterioridad.

Por todo ello, dentro de mi concepto, el Artículo 767-Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, adolece de una fracción, o bien, dentro de la misma fracción mencionada, debe— de contener la orden para que en esos casos, la Junta señale primeramente fecha para la celebración de una audiencia en — la que se ofrezcan pruebas y posteriormente, puede ser en la misma audiencia, pasar al desahogo de las mismas, atendiendo ello que la Ley Laboral es pronta y expedita, pero también — debe cumplir con el cometido propio de la misma, la Justicia Social.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO CUARTO.

- 1.- DE PINA RAFAEL. Derecho Procesal del Trabajo, Libre -
ria, Ediciones Botas, ed. primera, México, 1952
p.p. 97. 99, 105 y s.s.
- 2.- DE PINA RAFAEL. Ob. Cit., p.p. 161. 162.
- 3.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Tra-
bajo, Teoría Integral, Edit. Porrúa, S.A., ed.-
segunda, actualizada, México, 1973, p. 372.
- 4.- BECERRA BAUTISTA JOSE. El Proceso Civil en México, --
Edit. Porrúa, S.A., ed. cuarta, México, 1974, -
p. 112.
- 5.- DE PINA RAFAEL. Ob. Cit., p.p. 185. 186.
- 6.- BECERRA BAUTISTA JOSE. Ob. Cit., p.p. 173, 180.

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

Con las presentes conclusiones, doy por terminado - el Trabajo de Tesis que me ocupa, y al respecto, trataré - de ser lo más concreto que pueda.

La idea fundamental que atrajo mi atención para formular el Trabajo, lo fué el Procedimiento Laboral, pues - como lo mencioné al inicio del mismo, al referirme al título. Trato de relacionar el Procedimiento de la Ley Vigente y lo que en mi concepto influye para que la misma - realice la función para la cuál se creó, exponiendo algunas de las deficiencias que se encuentran y al mismo tiempo aportar elementos a solucionar las mismas.

1.- De la concepción primitiva que se tenía del Trabajo, el cuál era considerado y se reglamentaba como - - Arrendamiento, surgió el principal enemigo del Derecho - del Trabajo, se trató de destruir completamente la Teoría deshumanitaria del llamado trabajo-mercancía; así fundamentalmente, con el nacimiento del Artículo 123 Constitucional, se dió al mundo entero la pauta para el brotamiento del Derecho Nuevo y de esa forma, de ésta forma el trabajo tendría la reglamentación debida, y con ella se encontraría la Justicia Social que por mucho tiempo se buscó.

2.- Con las Leyes Reguladoras del Trabajo, anterior-

res a la Constitución de 1917, se dió un paso importantísimo para el logro de la total integración del Derecho -- del Trabajo, integración que después se concretó con el -- Artículo 123 Constitucional, el cuál contiene las bases -- mínimas para legislar sobre materia de Trabajo.

3.- El Artículo 123 Constitucional, es el instrumento de lucha, que tiene por objeto compensar las desigualdades entre los factores de la producción existentes en -- nuestro país, y en forma primordial, proteger al Trabajo, dignificandolo y encontrando en ello, la verdadera naturaleza de la Materia del Derecho del Trabajo.

4.- Tomando como base el Artículo 123 Constitucional, los Estados de la República Mexicana, comenzaron a -- crear sus propias Leyes Regulatoras del Derecho del Trabajo y, no fué hasta el año 1931 en el cuál se federalizó -- la Ley Laboral, sieno lo anterior, otro de los grandes pasos para lograr la naturaleza propia del Derecho del Trabajo. Posteriormente, en 1970, se creó la Ley Vigente, en la cuál se trató de enmendar los errores contenidos en la del 31, lográndolos hasta cierto punto, siendo ésto el -- trabajo a desarrollar y lograr el perfeccionamiento total de la Ley Laboral.

5.- En cuanto al Procedimiento Laboral, en forma -- clara, se puede observar que los principios contenidos en

el Artículo 123 Constitucional, que el Derecho Procesal - del Trabajo en ninguna forma, tiene relación con el Derecho Común o Civil, y los órganos jurisdiccionales del primero, en nada se asemejan con los emanados del Poder Judicial, por consiguiente, ésta es una de las grandes diferencias propias de la Materia Laboral, buscándose únicamente la Justicia y Equidad Social.

6.- De lo anterior se desprende que en la Materia - del Trabajo, se habla de Conflictos y no de Juicios, de igual forma, la Autonomía del Derecho del Trabajo.

7.- En cuanto a la función propia del Artículo 123- Constitucional, se concluye, que tanto las Normas Substantivas como las Procesales del Trabajo, son íntegramente - proteccionistas y reivindicadoras de la clase débil, de la clase trabajadora.

8.- En cuanto a la solución de los Conflictos Laborales, se puede decir, que fué con el triunfo de la Independencia de las Normas del Trabajo, que primeramente estaban reguladas por el Código Civil, que dicha solución - corresponde ahora a los Organos Jurisdiccionales propios de la Materia del Trabajo, y por lo mismo, encontrar de esa forma la Justicia Social.

9.- De lo desarrollado en el Capítulo IV del presente trabajo, se puede observar, que es indiscutible la in-

influencia, principalmente, de nuestro Artículo 123 Constitucional en la reglamentación de la Materia Laboral en otros países y en consecuencia, repetir lo tantas veces dicho, que México, con el precepto aludido, dió al mundo el nacimiento de la Materia Laboral.

10.- El Derecho Mexicano del Trabajo creó una Administración de Justicia para resolver Conflictos Laborales con perfiles propios, sin que para ello requiera de otra legislación, con verdadero sentido democrático, por lo cuál, debe enorgullecerse.

11.- La Ley del Trabajo en Vigor contiene los principios fundamentales emanados del Artículo 123 Constitucional, principios generales de la Justicia Social.

12.- Principios que no pueden ser otros, que aquéllos tendientes a convertir al Proceso Laboral, en instrumento de lucha de la clase trabajadora e imponer a los Organos Jurisdiccionales, apliquen la protección y tutela de la Justicia Social.

13.- Preciso también, que los principios procesales derivados de las Normas del Trabajo tendientes a conseguir el equilibrio entre los factores fundamentales de la producción y de igual forma, encontrar plasmados en el Título Primero de la Ley Vigente, o sea, los Principios Generales Substantivos y Adjetivos, de cuya aplicación den-

tro del Procedimiento Laboral surge la Equidad y la Justicia Social.

14.- El Procedimiento Laboral en sí, se encuentra regulado por el también estudiado Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, en el cuál se dictan las normas fundamentales para desarrollar y solucionar en definitiva los Conflictos surgidos entre el Capital y el Trabajo.

15.- El Proceso Laboral, que casi en su totalidad se lleva a cabo en forma oral, no requiere de mayores formalidades como sucede en el Derecho Civil, Penal, etc., - ésta disposición es muy acertada, ya que con ello se hace más sencillo llevar a cabo el mismo.

16.- El Proceso Laboral, que no requiere de solemnidades, es uno de los más rápidos, si es que se encuentran los medios necesarios para llevarlo a cabo.

17.- Con el simple hecho de que una persona (trabajador ó patrón), se sienta afectada en sus intereses, — puede ejercitar un Acto Jurídico Procesal, poniendo en movimiento a los Organos Jurisdiccionales, que son competentes para resolver Conflictos laborales, o sea, me refiero a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

18.- El Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tiene otra finalidad, sino que la de impartir justicia pronta y expedita entre las partes que están-

en conflicto, con lo cuál se logrará la armonía en las relaciones obrero - patronales.

19.- Dentro del Título Catorce de nuestra ley, se encuentran de acuerdo a mi criterio, algunas deficiencias que entorpecen al propio Procedimiento y que en ocasiones vá más allá, pues atenta en contra de los intereses de las partes, ya no tomando al trabajador como principal beneficiario del Derecho del Trabajo, sino como lo he dicho atenta en contra de las partes, las cuáles son integrantes del Conflicto a resolver.

20.- Algunas disposiciones contenidas en la Ley Laboral, van en contra de los Principios Fundamentales del Derecho, afectando de igual forma, tanto al trabajador como al patrón.

21.- Pero como lo dije en el apartado último del Capítulo IV del presente trabajo, de ninguna forma hablaré de las generalidades de las deficiencias contenidas en la ley, de sus contradicciones o errores, puesto que ello sería el tema a desarrollar en una tesis, lo cuál corresponde a la presente, pero sí al abordar el tema de estudio - del Procedimiento Laboral, me encuentro obligada a tratar y hacer observaciones, independientemente de ser éste el tema que atrajo mi atención sobre esas deficiencias, que en mi concepto, lo son las enumeradas en el Capítulo res-

pectivo, son algunas de las que considero prontas a resolver, pues de lo contrario se seguirían violando los derechos de las partes integrantes del Proceso Laboral y, de esa forma, se violan también las formalidades esenciales del Procedimiento en General, principio plasmado en nuestra Carta Magna.

22.- La crítica y comentario que hago a determinadas leyes contenidas en la ley, como lo dejé establecido en el título del presente trabajo, lo hice de acuerdo a la Teoría Integral.

23.- La Teoría Integral, que tuvo su nacimiento en el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, además del pensamiento del Constituyente de 1917, y que tiene como fundamento el Artículo 123 Constitucional, que es de suma importancia para nuestro Derecho Laboral.

24.- Ahora bien, los Artículos 688 y 690 de nuestra Ley Laboral, que se refieren a las Notificaciones Personales, concluyo que son atentatorias al Procedimiento Laboral, ya que pueden dejar en estado de indefensión a alguna de las partes, con lo cual no se lleva a cabo la Justicia Social que debe prevalecer en las normas laborales.

25.- El Artículo 760, hace mención a las Pruebas que pueden ofrecerse en el Procedimiento Laboral, y sus Fracciones III, IX y X, son contradictorias entre sí, ya

ya que no establece el momento procesal en que se pueden-
aportar esas Nuevas Pruebas, además, dicha contradicción-
no permite a las partes aportar las pruebas necesarias —
por no tenerlas en ése momento, se concluye, que aquí tam-
poco se lleva a cabo el principio fundamental de la Justi-
cia Social, de que se lleve una Justicia pronta y expedí-
ta, ya que con esta disposición se deja sin protección a-
las partes que intervienen en el Conflicto.

26.- Para solucionar lo anterior, considero que es-
necesario agregar una nueva disposición en dicho artículo
para determinar el momento en que se pueden ofrecer ésas-
pruebas y con ello, lograr la pronta resolución del con-
flicto.

27.- En cuanto al Artículo 762.- que se refiere a -
los medios de prueba, diré que la Prueba de Inspección —
que no menciona nuestra Ley Laboral, puede ser tan impor-
tante como la Testimonial, Pericial, etc., ya que ésta In-
spección , que podría ofrecer el trabajador no se lleva a-
cabo, se dará resolución al conflicto obrero-patronal, en
donde no será favorable en muchas ocasiones al trabajador
con lo cuál no se lleva a efecto el principio establecido
por el Derecho del Trabajo, que es el de proteger y tute-
lar los intereses del trabajador,

28.- Por lo que concluyo, debe establecerse una dig

posición expresa para que pueda ofrecerse ésta prueba, — con lo cuál se salvaguardará en forma más determinante — los intereses obreros.

29.- El Artículo 767 Frac. V hace mención a las Tachas de Testigos; se refiere al ofrecimiento de la Prueba Testimonial, su ofrecimiento y desahogo.

30.- Primero, el testigo es el que aporta al Órgano Jurisdiccional conocimientos que posee acerca de determinados actos, hechos, etc.

31.- El testigo es una persona que no posee ningún interés en la controversia, y su testimonio va encaminado a colaborar para que se imparta justicia.

32.- El testigo debe declarar aquéllo que le conste a través de sus sentidos, lo cuál es muy importante, ya — que con ésta disposición se trata de evitar que se declaren cosas que no ocurrieron.

33.- Tachar a un testigo, son las razones que se alegan contra los testigos para influir en el ánimo del — Juez y éste no dé crédito a sus deposiciones.

34.- El Incidente de Tachas es muy conveniente para la parte que lo lleva a cabo, contra él o los testigos de la otra parte por considerarlo falso en su testimonio, — que tiene algún interés en la controversia, por ejemplo, — esto lo puede alegar, por lo que ése testigo no puede ser

imparcial en sus declaraciones, no puede declarar la verdad de los hechos.

15.- A pesar de que la parte afectada por el testimonio de alguno de los testigos de la contra parte no promueve el Incidente de Tachas, la Junta de Conciliación y Arbitraje puede no dar crédito a las declaraciones de ese testigo, basándose en la libre apreciación de las Pruebas que es una facultad que la propia ley les ha conferido. - Esta disposición es muy positiva, ya que con ella se salvaguardan los intereses de alguna de las partes.

16.- Pude observar que en la Frac. V del Art. 767 no cumple con la Justicia Social, ni con los principios del Derecho Laboral, ya que favorece en primer lugar, al que ofreció la Prueba Testimonial, y para tachar a un testigo se requiere de Pruebas, las cuáles no posee la parte afectada en ese momento para probar que ese testimonio no es verdadero.

17.- Debe establecerse un plazo razonable para que se puedan ofrecer éstas pruebas y la Junta de Conciliación y Arbitraje, considére, según su criterio, si va a dar crédito a dichas disposiciones o las considerará falsas.

Estas son las conclusiones a las cuáles he llegado al llevar a efecto el presente trabajo, con el cuál sólo quise hacer ver que poseemos una de las mejores legisla-

ciones en Materio Laboral que pueden existir, sin embargo no se ha podido evitar que la misma contenga algunas legunas que no permiten que se lleve a cabo el Procedimiento-Laboral en una forma rápida, y que la impartición de justicia no sea justa y expedita en muchos casos, como lo hice ver, de acuerdo a mi criterio al referirme a los Artículos ya mencionados.

B I B L I O G R A F I A G E N E R A L .

- 1.- BECERRA BAUTISTA JOSE. El Proceso Civil en México, — Edit. Porrúa, S.A., México, 1970, ed. tercera.
- 2.- BECERRA BAUTISTA JOSE. El Proceso Civil en México, — Edit. Porrúa, S.A., ed. cuarta, México, 1974.
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, — Tomo II, Edición Argentina, Buenos Aires, 1968.
- 4.- CASTORENA J. JESUS. Proceso del Derecho Obrero, Im — prenta Didot, S. de R.L., México.
- 5.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, — México, 1971.
- 6.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Edit. JUS, S.A., ed. primera, — México, 1975.
- 7.- CLIMENT BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo y Otras leyes Laborales, Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, S.A., México, 1970.
- 8.- DAVAIOS MORALES JOSE. Apuntes de Derecho del Trabajo, Pend. de Edit., México.
- 9.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, 1972.
- 10.- DE PINA RAFAEL. Derecho Procesal del Trabajo, Libre — ría, Ediciones Botas, ed. primera, México, 1952
- 11.- ESTRELLA CAMPOS JUAN. Apuntes de Clase de Derecho del Trabajo, Pen. de Edit. México.
- 12.- FERRER DE MENDIOIEA. Historia de la Revolución Mexicana, Edit. El Nacional, México, D.F., 1956.

- 13.- FIORES GOMEZ GONZALEZ FERNANDO Y CARBAJAL MORENO GUSTAVO. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, - Edit. Olimpo, ed. segunda, México, 1969.
- 14.- LAZCANO Y MAZON ANDRES. Constituciones Políticas de América, La Habana, Cuba, 1942.
- 15.- LOEWENSTEIN KARL. Teoría de la Constitución, Barcelona, 1964.
- 16.- MORENO DIAZ DANIEL. Derecho Constitucional Mexicano, Edit. Pax-México, librería Carlos Céspedes, - S.A., ed. segunda, México, D.F., 1973.
- 17.- FOBIETE TRONCOSO MOISÉS. Evolución del Derecho Obrero y Social en América, Santiago de Chile, 1942
- 18.- RIVA PALACIOS MANUEL. Apuntes de Teoría Económica, - México, 1973.
- 19.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, México, - 1967.
- 20.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Apuntes de Derecho del Trabajo, Segunda Parte, Pend. de Edit. México.
- 21.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1941.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1941.
- 23.- TRUEBA URBINA ALBERTO. El Nuevo Artículo 123, México 1962.
- 24.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, - Edit. Porrúa, S.A., México, 1970.
- 25.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.

- 26.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Edit. Porrúa, S.A., ed. segunda, actualizada, México, 1973.
- 27.- TENA RAMIREZ FELIPE. Derecho Constitucional Mexicano Edit. Porrúa, S.A., Ed. novena, México, 1968.
- 28.- TENA RAMIREZ FELIPE. Derecho Constitucional Mexicano Edit. Porrúa, S.A., ed. décima, México, 1970.
- 29.- VILLAMIL CASTILLO CARLOS. Formulario de Procedimiento en Materia de Trabajo, Ediciones Potas, México, 1949.
- 30.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. México, Marzo de 1965.
- 31.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. México, Diciembre de - 1966.
- 32.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. México, Septiembre de - 1967.

L E G I S L A C I O N E S .

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. Edit. Porrúa, S.A., ed. trigésima quinta, México, D.F., 1973.
- 3.- LEGISLACION SOBRE TRABAJO. Tomo III, Edit. Ediciones-Andrade, S.A., ed. octava, México, D.F., 1966.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, 1931.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México, 1970.
- 6.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Edit. Porrúa S.A., ed. vigésima séptima, México, 1975.
- 7.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.
- 8.- PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edición Oficial, México, 1931, Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo.