

128
2y'



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**ANALISIS JURIDICO SOCIAL DE
LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO
DEL TRABAJO**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA AUXILIAR DE
EXAMENES
T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA
ELIZABETH CARMONA RIVAS

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAGS.
INTRODUCCION	1

CAPITULO PRIMERO

SURGIMIENTO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Liberalismo, individualismo y capitalismo.	4
2.- El apogeo del Derecho Individualista y sus efectos en los ámbitos económico y social	9
3.- Las primeras leyes del Derecho del Trabajo	13
4.- Breves notas sobre la trayectoria del Derecho del Trabajo en México	

CAPITULO SEGUNDO

UBICACION Y NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Caracterización del Derecho Público	36
2.- El Derecho Privado y sus Directrices	43
3.- Forjamiento del Derecho Social	47
4.- El Derecho Social como Derecho	51

CAPITULO TERCERO

PRINCIPIOS ESENCIALES DEL DERECHO SUBSTANTIVO DEL TRABAJO

1.- El trabajo como Derecho y deber social	60
2.- La libertad y la igualdad en el ámbito del . . . trabajo	65
3.- La estabilidad en el empleo	71
4.- Derecho del Trabajo y justicia social	78

CAPITULO CUARTO

PRINCIPIOS ESENCIALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- Proceso Individual y Proceso Social	85
2.- Tutela del trabajador en la conciliación	93
3.- Tutela del Trabajador en el período en la demanda	104
4.- Tutela del trabajador en el período probatorio	122
5.- Tutela del trabajador en el fondo	133

Conclusiones	137
Bibliografía	140
Legislación	142
Otras fuentes	143

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

En el curso de la carrera de Derecho la materia - que en mayor grado me impresionó, por el humanismo en que se encuentra sustentada, fue la de Derecho del Trabajo. Es por ello que desde entonces y durante el lapso de la pasantía, - opte, por prestar mis modestos servicios a los trabajadores - inmersos en alguna problemática legal. Así tanto por la emo - tiva Doctrina Jurídico Laboral como por el conocimiento de - algún drama cotidiano de la parte obrera, guarde el propósi - to de encauzar mi tesis profesional por el sendero que me -- permitiera contemplar no solo el Derecho Laboral Teórico, si - no también el aspecto procesal de la propia disciplina.

En razón de lo anterior, hago el siguiente análi - sis del estudio que he intitulado "Análisis Jurídico Social - de los Principios del Derecho del Trabajo".

Primeramente, examina las teorías que suscitaron - o dieron pábulo al proceso de explotación exacerbada de la - clase trabajadora, como son el liberalismo, el individualis - mo y el capitalismo.

Tales teorías provocaron el apogeo del Derecho in - dividualista, con sus negativos efectos económicos y socia - les, motivo por el cual examino tal tema tras la mención de - dichas teorías.

A continuación, se citan las primeras leyes de in-
dole laboral, dado que constituyen la reacción inicial en --
contra de la injusticia imperante bajo el capitalismo. Lue-
go, se expone una breve trayectoria del Derecho del Trabajo-
en nuestro país, a fin de resumir su relativa y rápida evolu-
ción.

En el capítulo segundo, se procura situar al Dere-
cho del Trabajo en su marco genérico ahora indiscutible: El
derecho social y a efecto de individualizar a éste se formu-
la una caracterización del derecho público y del derecho pri-
vado, destacando así la especificidad del propio derecho so-
cial, que surge como una tercera gran rama del derecho en ge-
neral.

Ubicado así el Derecho del Trabajo, se hace un exa-
men de sus principios esenciales enmarcados dentro de la -
parte substancial de la disciplina, principios que son sopor-
te que a continuación se tratan, que no son otros que los re-
guladores del proceso social del trabajo.

Dentro de este último tema, se pone de relieve la-
compleja tutela del trabajador en el propio juicio laboral,-
destacándose con mayor énfasis la lograda en las reformas de
1980 a la Ley Federal del Trabajo, muy en especial la consis-
tente en la suplencia de la queja deficiente, institución -
que apunta ya a una mayor y mejor protección de la clase tra-
bajadora, objetivo fundamental del Derecho del Trabajo, tan-
to substancial como adjetivo.

ANALISIS JURIDICO-SOCIAL DE LOS PRINCIPIOS
DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO

SURGIMIENTO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- Liberalismo, individualismo y capitalismo.
- 2.- El apogeo del Derecho Individualista y sus efectos en los ámbitos económico y social.
- 3.- Las primeras leyes del Derecho del Trabajo.
- 4.- Breves notas sobre la trayectoria del Derecho del Trabajo en México.

1.- LIBERALISMO, INDIVIDUALISMO Y CAPITALISMO.

El estado de ilimitada explotación a que es conducido el trabajador hacia el siglo XVIII, dió como reacción el nacimiento de las primeras normas jurídico-laborales, es -- efecto de la concurrencia del liberalismo, el individualismo y el capitalismo. Se impone por ello, hacer alusión a cada uno de esos factores y después el clima que producen en agravio de los sectores laborales.

Desde un punto de vista muy general, el liberalismo no es otra cosa que el sistema jurídico institucional -- creado en el siglo XVIII con el objeto de asegurar la libertad para el sujeto humano. Más siempre distinguen los autores entre el liberalismo político y el liberalismo económico, el primero se refiere a los derechos de la personalidad humana, y el segundo a las relaciones patrimoniales que existen en la convivencia. Así, el término ha tenido una doble-dirección: por una parte, el calificativo de liberal se ha aplicado y se aplica a una cierta actitud frente a la vida y con relación al gobierno que consiste en afirmar los derechos de la personalidad humana como lo más importante y esencial del problema jurídico y político que interesa a la sociedad. Por otra parte, las escuelas económicas y liberación política dirigen su principal atención a la organización económica de la sociedad, hablando del liberalismo como de la doctrina económica de los fisiócratas, que tiene como punto de partida la afirmación de Gournay: "Laisser faire, -- laisser passer (dejar hacer, dejar pasar) y que consiste en la neutralidad del Estado o en su no intervencionismo cuando

se trata de las relaciones económicas entre los particulares, misma conducta de abstención porque la filosofía liberal -- siempre ha considerado al individuo como único beneficiario de las instituciones jurídico-políticas, de suerte que al Es tado toca sólo vigilar porque los sujetos humanos se desenvuelvan libremente en su actividad económica. Por ello es -- que el socialismo aparece como una posición contraria a la -- del liberalismo económico ya que propugna por la interven--- ción estatal en todas las relaciones socio-económicas, a -- efecto de regular las diferencias singulares que existen entre los individuos y que permiten a unos hacer objeto de explotación a los otros. (1)

De conformidad con ese lineamiento esencial del li beralismo económico hay una clara precedencia del liberalismo filosófico, que ha significado el reconocimiento amplio -- de la autonomía del individuo y de la persona, otorgándoles valor espiritual supremo, sin reservas de ninguna naturaleza y tal punto de partida del liberalismo, así como la apari--- ción histórica del Estado de derecho democrático -burgues- -- apuntan en la Revolución Francesa, apreciándose que ese tipo de estado contempla la forma de gobierno que puede permane--- cer monárquica o convertirse en republicana, presidencialista o parlamentarista; no obstante lo cual lo que le da sin gularidad es el hecho de que los súbditos son ahora individuos autónomos, independientes y libres dotados como ciudadanos -- de libertad política y como hombres de una libertad o igual-

(1) Cfr. B. Mirkiné Guetzevich. La libertad y sus problemas. Págs. 35-37.

dad jurídica. (2)

Consecuentemente, el individualismo es fruto directo e inmediato del liberalismo y conforma una corriente de pensamiento que contempla el individuo como centro principal y motivo del obrar humano, el cual se consagra a lograr su bienestar y desarrollo en todos los órdenes; de suerte que - llevado al derecho, el propio individualismo resulta una institución creada para otorgar progreso, seguridad y bienestar al individuo. "El individualismo de los siglos XVIII y XIX, concibe al Derecho y al Estado como instituciones que deben garantizar el ejercicio de los derechos individuales del hombre, los que postulaban como algo intrínseco a la naturaleza humana y por tanto, no susceptibles de restricción alguna, - sólo así en este esquema de pensamiento era posible el desarrollo total de las fuerzas y capacidades individuales que - necesariamente redundarían en el bienestar de la colectividad". (3)

Es conocido que el liberalismo vino a título de - reacción contra el sistema absolutista, que consideraba al - monarca como el depositario omnímodo de la soberanía del Estado, y también como réplica a la desigualdad social existen

(2) Cfr. Faustino J. Legón. Tratado de derecho político general. Págs. 190-191.

(3) Miguel Arroyo Ramírez. "Individualismo", en Diccionario Jurídico Mexicano. Pág. 80.

te entre los hombres desde un punto de vista estrictamente humano. Tal réplica corrió a cuenta, fundamentalmente de -- pensadores de la talla de Rousseau, Voltaire y otros de la -- Francia del siglo XVIII, y los cuales, observando las lacerantes diferencias de la realidad, elaboraron doctrinas que preconizaban la libertad humana. Así como contestación a la insignificancia del individuo en un Estado Absolutista, surgió la corriente jurídico-filosófica del jus - naturalismo, proclamando la existencia de derechos congénitos al hombre superiores a la sociedad, derechos que deberán ser respetados por el orden jurídico y aún más: que deberían constituir el objeto esencial de las instituciones sociales. En este punto, el maestro Burgoa expone que "se exaltó a la persona humana hasta el grado de reputarla como la entidad suprema en la sociedad, en aras de cuyos intereses deberían sacrificarse todo aquello que implicara una merma o menoscabo para los mismos", agregando: "de esta guisa, los diversos regímenes jurídicos que se inspiraron en la famosa Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano de 1789, eliminaron todo lo que pudiera obstruccionar la seguridad de los derechos naturales del individuo, formando una estructura normativa de las relaciones entre gobernantes y gobernados con un contenido eminentemente individualista y liberal, en virtud de que el Estado y sus autoridades deberían asumir una conducta de abstención en las relaciones sociales, dejando a los sujetos en posibilidad de desarrollar libremente su actividad la cual solo se limitaba por el poder público cuando el libre juego de los derechos de cada gobernado originaba conflictos personales". (4)

(4) Ignacio Burgoa. Las Garantías Individuales. Pág. 27.

Esta indiferencia del Estado, si así puede llamarse, permitió que los individuos ávidos de poder y riqueza, - que eran una pequeña minoría, lograran hacer de los demás, - trabajadores-esclavos a su servicio, gestándose así los grandes capitales cuyos nocivos efectos en la gente marginada habría de determinar el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Con ello, se perfila claramente el capitalismo, - que si bien se inicia como una forma de organización económica, no tarda en trascender a toda una forma de vida, de suerte que muchos aspectos del derecho sean expresiones definidas y características del capitalismo, como, v.g., el sentido individualista del Derecho, el libre interés en las obligaciones, la omnipotencia de la voluntad de las partes en los contratos, la propiedad absoluta de carácter privado, la herencia forzosa, la plena validez de las disposiciones testamentarias. Como bien se observa, estas manifestaciones jurídicas del capitalismo, devienen de la concepción de éste - como fruto esencial del individualismo y el liberalismo.

El capitalismo, como sistema económico parece tener su origen histórico más sintomático en el capitalismo comercial que se hace posible en los grandes centros de población, y los autores citar a Florencia como el emporio de géneros en que se empezaron a formar los grandes capitales. - Los tratantes de telas hacia su negocio al por mayor; compraban en otros países y llevaban cuentas, usaban la letra de cambio y operaban por medio de bancos. Tal comercio, que -- iniciaba el modo capitalista, se extendió por toda Italia, y

al poco tiempo aparece en otras grandes naciones, como los Países Bajos, Francia e Inglaterra. Poco más tarde como sucedía de ese capitalismo, aparece el capitalismo financiero, apoyado en el comercio del dinero, la práctica de los préstamos bajo interés, el cambio internacional, que requiere diversidad de monedas y el comercio por mar, con su préstamo a la gruesa, el seguro marítimo y otras instituciones igualmente amplias. Pero ya hasta en el curso del siglo XVIII aparece el capitalismo industrial que concurre con el nacimiento de la gran industria. Así tal capitalismo, la gran industria y el maquinismo confluyen para producir el problema de la cuestión social. (5)

2.- EL APOGEO DEL DERECHO INDIVIDUALISTA Y SUS EFECTOS EN -- LOS AMBITOS ECONOMICO Y SOCIAL.

Al quedar constituido el gran trípode del capitalismo, el industrialismo y el maquinismo, como elemento generador del problema social, asume su mejor momento el Derecho Individualista, pues sus normas, tendiendo a proteger básicamente a los derechos de los individuos que todo lo tienen modular al contrato de trabajo sobre bases que claramente ponen en relieve la posición de la ley en favor del empresario. - El ejemplo más típico de tal injusticia lo constituye la regulación del contrato de trabajo, pues, a tenor del citado derecho individualista, debía resultar del libre acuerdo de-

(5) Cfr. Alfredo Povina, "Capitalismo", en Enciclopedia Jurídica Omeba, Págs. 636-638.

voluntades, pero en la realidad era el patrono quien fijaba las condiciones de trabajo. Toda vez que la concepción individualista del contrato de trabajo es un tema fundamental en cuanto a los efectos que produjo los campos económico y social, cabe agregar, con Mario de la Cueva, que a medida que pasaba el tiempo se hizo más palpable el divorcio entre la teoría y la realidad, pues jamás se extendía contrato escrito, hecho que permitió a los patronos darlo por terminado a voluntad o modificar a su arbitrio las condiciones de trabajo. El salario disminuía al aumentar el número de los proletarios y a la vez se exigía a los obreros jornadas cada vez más largas. Y como si no fuera bastante los empresarios, para aumentar su utilidad adoptaron la práctica de substituir a los hombres por niños y mujeres en todos los casos en que la naturaleza del trabajo lo permitiera; lo cual aumentó la miseria de los trabajadores pues los hombres, para encontrar colocación se vieron obligados a conformarse con salarios -- irrisorios, tanto que ninguna expresión mejor para caracterizarlo que el término tan conocido de "salario de hambre". Y no era todo, agrega el citado maestro: "La justicia ponía a tales obstáculos al desarrollo de las reclamaciones de los obreros, que en la práctica les cerraba sus puertas, procesos extraordinariamente largos y costosos, con los recursos y ardidés que consigna el procedimiento civil y que hace difícil una expedita administración de justicia". (6)

(6) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano. Págs. 19-20.

También Castorena destaca la problemática social - suscitada por los factores ya indicados, especialmente manifestados en el Derecho Individualista: "La obra (capitalista) dice requería asalariados en grandes proporciones y había que hacerlos. Niños y mujeres, campesinos, artesanos, - pequeños comerciantes, fueron el material que acrecentó el - ejército de trabajadores. La concentración produjo la gran ciudad. A la gran ciudad se sumó siempre la gran miseria. - La degradación del hombre; su desequilibrio orgánico producido por la fatiga; las enfermedades que lo diezaban en una - palabra la contrapartida del capitalismo, produjo una de las reacciones ideológicas y espirituales de mayor profundidad, - que haya conocido la historia del hombre. Desde el inicio - del fenómeno hasta la inconformidad. Todo este mundo que se conoce con el nombre de doctrinas económicas, constituye la - reacción del espíritu frente a la pobreza, el abandono, la - explotación del hombre". (7)

Otro relato que pinta dramáticamente la situación - de los desposeídos durante el apogeo del capitalismo industrial y el Derecho Individualista, está expuesto el tema siguiente:

"En las fábricas y en las minas de carbón la situación es literalmente inhumana. Hay empresarios -

(7) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero. Págs. 34-35.

que creen que los adultos ofrecen demasiados problemas y prefieren contratar niños desde los 7 años de edad; para evitar que se alejen del lugar de su tarea, los niños son encadenados a las máquinas y hasta se llega a limarles los dientes para que coman menos. En las minas, hay hombres que no conocen el sol: fueron concebidos y nacieron y murieron dentro de las galerías.

La gente que mora allí, pierde hasta la costumbre de vestirse. Hombres y mujeres andan poco menos que desnudos. Una de las ocupaciones que se considera adecuada para las mujeres es la de arrastrar las vagonetas en que se seca el carbón. Pero ingeniosos empresarios han descubierto que es más barato hacer galerías de apenas un metro de altura; las vagonetas son también bajas; las mujeres que las arrastran deben, pues, ir caminando a gatas ..." (8)

Ante esta situación, que estaba generalizada en el mundo industrializado pronto hubo de manifestarse la protesta de todos los hombres concientes y junto a ella, la solidaridad de la lucha obrera, y entre ambas fuerzas, se ejerció la presión que suscitó, como veremos en seguida, la aparición de las primeras leyes laborales.

(8) Walter Montenegro, Introducción a las doctrinas político económicas. Págs. 29-30.

3.- LAS PRIMERAS LEYES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Fueron los movimientos revolucionarios de Europa, - los que produjeron las primeras reformas a la legislación civil y penal y consecuentemente iniciaron la formación del derecho del trabajo. A partir de entonces, el movimiento de - ideas y legislativo ya no habría de detenerse, propician la - lenta pero segura incorporación de leyes laborales de conte- nido humanista.

En esta evolución hacia la integración de un justo Derecho Laboral aprecian innúmeros pasos dados en cada país, pero todos ellos son subsumibles en etapas históricas caracte- rizadas, en las que paulatinamente se va creando el dere-- cho laboral. A continuación resumimos lo que en cada una de ellas acaece.

1a.- Etapa Heróica.- Básicamente, comprende esta- etapa los primeros cincuenta años del siglo IX; y suele cata- logarse de "heróica", porque junto a las primeras ideas de - lucha social, existen también manifestaciones de represión - de la más alta diversidad.

Las finalidades esenciales de la lucha de esta primer etapa de un derecho substantivo justo, en una sociedad- en la que aún imperaba fuertemente el sentido liberal e individualista de las instituciones. Así que un paso significa- tivo consistió en la ley de 1824, dictada en Inglaterra, --

pues con ella por lo menos, el Parlamento derogaba prohibiciones de leyes anteriores (1799 y 1800), que punía severamente las indicadas libertades.

Un hecho importante que se verifica en esta etapa es la publicación en Londres, en 1848, del Manifiesto Comunista, sosteniendo fundamentalmente los postulados siguientes:

a).- La explicación materialista de la historia, - de la que fluye como ley principal, la lucha de clases;

b).- En el sistema de la propiedad privada, la -- contradicción entre las clases es inevitable;

c).- Debe sostenerse la teoría de la revolución, - pues sólo a través de ella podrán los trabajadores poner fin a la lucha;

d).- En la visión de la sociedad socialista del futuro desaparecerán la propiedad privada sobre los instrumentos de producción y la posibilidad de la explotación del hombre;

e).- La idea de que en esa misma sociedad del mañana morirá el Estado, pues es una organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio.

En el propio febrero de 1848, se suscitó en París la revolución a cuyo triunfo el gobierno provisional creó la comisión de Luxemburgo, para que preparara una legislación -

del trabajo. (9)

2a.- Etapa de la Tolerancia. - Las libertades de -- coalición y asociación sindical caracterizan a plenitud la -- etapa heróica. En la etapa de la tolerancia, las notas distintivas fueron las consistentes en la aceptación de las asociaciones de trabajadores, si bien más formal que realmente, pues si éstos podían sindicarse, los trabajadores pudieron -- asociarse sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pu diera estorbar su formación, pero las reformas, las leyes pe nales y la libertad de sindicación no trajeron reconocimiento legal como personas jurídicas, fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no podían negociar -- las condiciones de trabajo.

3a.- Etapa del reconocimiento. - En el mismo siglo- XIX, que había abierto las puertas a la tolerancia, se evolu cionó hacia el reconocimiento de las instituciones y de los principios esenciales del derecho del trabajo por la legisla ción ordinaria, iniciándose así el que sería amplísimo ámbito legislativo laboral, destacando en tal empeño la labor -- llevada a cabo en Prusia, principalmente por el canciller -- Bismarck, siendo emitidas diversas ordenanzas en que se regu laba la jornada de trabajo, las labores de mujeres y niños y el salario. (10)

(9) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del -- Trabajo. Págs. 15-16.

(10) Ibid. Pág. 18.

4.- BREVES NOTAS SOBRE LA TRAYECTORIA DEL DERECHO DE TRABAJO EN MEXICO.

Coinciden nuestros autores en señalar, que el nacimiento del Derecho del Trabajo en México se encuentra en el artículo 123 Constitucional de la Carta de 1917. Se impone por ello aludir al proceso de gestación de dicho artículo en sus aspectos fundamentales.

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro, del 1º de diciembre de 1916, Don Venustiano -- Carranza, primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, al hacer entrega del Proyecto de la nueva Constitución a la representación Constituyente, manifestó en lo que respecta a las leyes de naturaleza laboral, que habrían de ser expedidas leyes sobre el -- trabajo con las que se implantarían todas las instituciones de progreso social en favor de la clase obrera y de todos -- los trabajadores, con la limitación del número de horas de -- trabajo, de modo que el operarlo no llegara a agotar la fuente de su energía y pudiese tener descanso para la atención -- del cultivo de su espíritu, también se contemplaría la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidentes, así como los seguros de enfermedad y vejez y la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia.

Esto se denota en la modificación del artículo 5º-

Constitucional, que dice:

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

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como -- obligación el descanso hebdomadario". (11)

En la sesión del 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó el texto del artículo 123, quedando consignadas las garantías sociales siguientes:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores in salubres o peligrosas para las mujeres en gene

(11) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo.
Pág. 118.

- ral y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y --- otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato;
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;
- VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere sufi---ciente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, -

- comercial, fábril o minera, los trabajado--
res tendrán derecho a una participación en--
las utilidades que serán reguladas como in--
dica la fracción IX;
- VII.- Para trabajo igual debe corresponder sala--
rio igual sin tener en cuenta sexo, ni na--
cionalidad;
- VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de em--
bargo, compensación o descuento;
- IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de
la participación en las utilidades a que se
refiere la fracción VI, se hará por Comisio--
nes Especiales que se formarán en cada muni--
cipio, subordinadas a la Junta Central de -
Conciliación y Arbitraje que se establecerá
en cada Estado. En defecto de esas Comisio--
nes, el salario mínimo será fijado por la -
Junta Central de Conciliación y Arbitraje -
respectiva;
- X.- El salario deberá pagarse precisamente en -
moneda de curso legal, no siendo permitido--
hacerlo efectivo con mercancías ni con va--
les, fichas o cualquier otro signo represen--
tativo con que se pretenda substituir la mo--
neda;
- XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias -
deban aumentarse las horas de jornada, se -
abonará como salario por el tiempo exceden--
te un ciento por ciento más de lo fijado -
para las horas normales. En ningún caso el
trabajo extraordinario podrá exceder de --

tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;
- XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;
- XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufri

das con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

- XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;
- XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los díversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del ca-

pital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

- XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;
- XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.- Si la negativa fuere de los trabajadores, -

se dará por terminado el contrato de trabajo;

- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos; ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;
- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador; y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles; dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

- XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo; o por cualquiera otra institución oficial o particular;
- XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repartición quedan a cargo del empresario contratante;
- XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
 - d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de-

consumo en tiendas o lugares determinados.

- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que -- constituyan el patrimonio de la familia, -- bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos;

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para -

la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados. (12)

También es de destacarse la existencia de legislaciones locales de trabajo de los años 17 a 29, dado que el texto original del artículo 123 Constitucional se iniciaba expresando que "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes..." y se enunciaban en seguida las garantías laborales de que hemos hecho mérito.

Consecuentemente, sobre la aludida base constitucional, varios Estados de la República expedieron sus legislaciones en materia de trabajo, destacando las que en seguida sucintamente mencionamos:

1.- Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.- Fue expedida el 14 de enero de 1918, siendo complementado por la de Riesgos Profesionales, del 18 de junio de 1924.

(12) Felipe Tena Ramírez, Leyes Fundamentales de México. - Págs. 870-874.

Básicamente, esta ley instituíla la prevalencia del contrato individual de trabajo; el salario mínimo y sus comisiones especiales; la participación de utilidades; los contratos especiales (de domésticos, de empleados, de aprendices del trabajo agrícola); la asociación profesional; el contrato colectivo de trabajo; el derecho de huelga; autoridades del trabajo (juntas municipales de conciliación y central de Conciliación y Arbitraje). La posterior ley de 1924, sería específica sobre la materia de riesgos profesionales, que preveía los modos de reparar e indemnizar a los trabajadores víctimas de riesgos relacionados con el trabajo.

2.- Leyes de Trabajo del Estado de Yucatán.- La primera de tales leyes fue expedida el 2 de octubre de 1918, y siguió en lo principal los lineamientos de la Ley de Veracruz.

Una segunda Ley de Yucatán fue expedida el 18 de septiembre de 1926 manifestando claras tendencias socialistas, pues declaraba que únicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivaran las ligas de resistencia y demás asociaciones adscritas a la "Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste" - (artículo 104), obviamente, se incurrió en la inconsecuencia de subordinar la organización de los trabajadores a un partido político de Estado.

Otros Estados más, entre ellos Coahuila, Chihuahua, Durango, Sinaloa, Sonora, expidieron sus leyes de trabajo y se observa que en lo esencial siguieron las directrices de la Ley de Veracruz, que se convirtió así en un precedente mo delo. (13)

Ya hacia los inicios de los años treintas, se captó la necesidad de dar uniformidad a la legislación del trabajo para toda la República, y el primer efecto de ello fue la Reforma Constitucional a los artículos 73 fracción X y -- 123, en su párrafo inicial, para señalar las facultades ex-clusivas del Congreso Federal de expedir la Ley del Trabajo, si bien se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales, ya que se atribuyó a esta competencia general en la aplicación de la ley, con la excep--ción consistente en las materias de naturaleza federal pun--tualizadas en la fracción X del artículo 73 Constitucional, -mismas que quedaron de la exclusiva competencia de las auto--ridades federales.

El antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, fue el proyecto Portes Gil, en honor del entonces Presidente de la República, en el año de 1929, difiere de ella en varios puntos de vista y de los cuales se mencionarán algu--nos:

(13) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. -
Págs. 128-133.

1.- El Estado Patrono. Que todos los trabajadores y patronos, incluso el Estado, cuando tenga el carácter de patrono se sujetarán a las disposiciones del presente código.

2.- Contratos de Trabajo. El individual, el de -- equipo, el colectivo y el contrato ley, que actualmente se encuentra reglamentado.

3.- Trabajo de campo, incluyó, entre otros el de -- aparcería.

4.- Contratos Especiales. Se reglamentaron el minero, ferrocarrilero y el trabajo a domicilio.

5.- Huelgas. Lo importante, es que tanto patronos como trabajadores se someterían al arbitraje de las juntas -- de Conciliación y Arbitraje. (14)

Tal fue el precedente de la primera Ley Federal -- del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, misma cuyos lineamientos esenciales resumimos en seguida.

(14) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. --
Pags. 140, 141, 142.

1.- Caso de conflictos individuales o colectivos, - que traten sobre el cumplimiento de una ley o un contrato, - las partes deben someterse a la jurisdicción de las juntas - de Conciliación y Arbitraje, mismas que podrán hacer efectivos sus laudos mediante la fuerza pública en caso de resistencia;

2.- Solución económica más que jurídica a los problemas colectivos de esa naturaleza;

3.- Definiciones del trabajador, patrón e intermedio;

4.- Regulación del contrato de trabajo, individual y del colectivo;

5.- Regulación del contrato de aprendizaje;

6.- Normatividad sobre los sindicatos;

7.- Coaliciones, huelgas y paros;

8.- Riesgos profesionales;

9.- Prescripciones;

10.- Autoridades del trabajo;

11.- Procedimiento ante las juntas;

12.- Responsabilidades;

13.- Sanciones.

El mérito de la Ley de 31 quedó expresado en la exposición de los motivos de la posterior Ley de 70, al tenor siguiente:

"Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y

es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción". (15)

La Ley Federal del Trabajo de 1970, substituyó a la de 31, y consigna importantes postulados doctrinarios, entre los que destacan los siguientes:

a).- Justicia Social: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" (artículo 2º);

b).- Dignidad Humana: "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..." (artículo 3º).

Por reforma de 28 de abril de 1978, fue introducido como párrafo último del artículo 3º, el instituto de capa

(15) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano. Págs. 54-55.

citación, en los siguientes términos:

"Asimismo, es de interés social proveer y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

En los aspectos sustantivos, la Ley de 70 siguió - en lo principal a la de 31, pero entre algunas innovaciones, - reglamentó más ampliamente los contratos especiales, como - v.g., el de los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, fronton, box, lucha, etc. Cabe aquí comentar que la regulación sobre nuevos trabajos, se debe con toda - certeza a lo sostenido en sus obras por el maestro Trueba - Urbina, ya que siempre pugnó porque se considerara trabajador a todo prestador de servicios, no sólo los de labores ma nuales, y al efecto decía que "el Derecho del Trabajo dignifica, protege y reivindica" a todo el que presta un servicio a otro" por las leyes laborales. (16)

Como vemos, tal fue el punto de vista del legislador de 70, con lo cual se tuvo el acierto de incluir en la - normativa laboral esa y otras formas de trabajo no contempladas en la ley con anterioridad.

(16) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 137.

En año posterior al de la Ley en cita, se reformó el párrafo inicial del artículo 123 Constitucional, a efecto de dar cabida a la declaración del derecho al trabajo, habiendo quedado en los términos siguientes:

"Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Se siguió con ello un precedente establecido por las Constituciones de corte liberal, pero la generalidad de los autores no dejan de poner de relieve que la declaración del derecho al trabajo no pasa de ser tal, ya que "no existe un derecho al trabajo en sentido jurídico, es decir, un derecho que el habitante del país podría hacer valer jurídicamente contra el estado. Es más bien un derecho natural del hombre igual al derecho de no trabajar. No obstante ello, el Estado debe facilitar todas las posibilidades a quienes necesitan trabajar, para que consigan efectivamente ese propósito". (17)

En este mismo sentido, Cabanellas sostiene que en los países en que subsiste el régimen capitalista, el Estado

(17) Alfredo J. Ruprecht, "Derecho al Trabajo". Pág. 963.

carece de los medios necesarios para otorgar trabajo a todas las personas que lo requieren; de suerte que el derecho al trabajo se convierte en declaración sin sentido cuando existe la imposibilidad material de ejercerlo. (18)

De todas formas, puede decirse que tal postulado - por lo menos apunta al objetivo deseado en todos los regímenes jurídico-políticos, de que el Estado logre emplear a la totalidad de los ciudadanos.

Una reforma importante de la Ley de 70 fue la procesal de 1980, cuyo variado y rico contenido habrá de ocuparnos en capítulos posteriores toda vez que, como entonces se expondrá, la propia Reforma implica al avance más notable - que en los últimos años ha tenido nuestro Derecho del Trabajo.

(18) Cfr. Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral. Pág. 742.

CAPITULO SEGUNDO

UBICACION Y NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- I.- Caracterización del Derecho Público.
- II.- El Derecho Privado y sus directrices.
- III.- Forjamiento del Derecho Social.
- IV.- El Derecho Social como Derecho.

I.- CARACTERIZACION DEL DERECHO PUBLICO.

Se ha precisado que, hacia el tiempo de Ulpiano, - los jurisconsultos romanos y éste en especial., adoptaron por primera vez la clásica distinción entre Derecho Público y Derecho Privado, diferenciándolos en forma sencilla: "Se llama Derecho Público al que trata del Gobierno de los romanos, y Privado al que se refiere a la utilidad de los particulares- (traducción de Ortolán). (19) Así, el Derecho Público regularía la estructura del Estado y sus relaciones con los individuos, en tanto que el Derecho Privado fijaría los derechos subjetivos de los particulares y las relaciones de éstos entre sí. Desde entonces, prevaleció la concepción de la primacía del Estado sobre los derechos particulares de los individuos.

En la edad media, no se afina el concepto del Derecho Público, pues el Estado, su eje central, no se erige como estructura suprema, ya que casi todas las funciones del - que equivaldría a Estado moderno se hallaban repartidas entre los más diversos depositarios; la iglesia, el noble propietario de tierras, los caballeros, las ciudades. Pero, - tal situación va cambiando al variar las condiciones determinantes del sistema feudal. Simultáneamente al decaimiento -

(19) Ortolán, cit. por Ricardo N. Bodo, "Derecho Público y - Derecho Privado, en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo - VIII, Pág. 166.

de éste va gestándose la economía capitalista, al fuerte influjo del liberalismo y el individualismo, fenómenos todos éstos que empiezan a fraguar un Estado fuerte, según el proceso que brevemente describe Hermana Heller: "La evolución - que se llevó a cabo, en el aspecto organizatorio, hacia el - Estado moderno, consistió en que los medios reales de autoridad y administración, que eran posesión privada, se convierten en propiedad pública y en que el poder de mando que se - venía ejerciendo como un derecho del sujeto, se expropia en beneficio del príncipe absoluto, primero, y luego del Estado. (20)

Paulatinamente, se van conformando la monarquía ab soluta y después el Estado burgués liberal, basándose ambas en la concepción romana del Derecho Público, si bien en la - primera la acentuación estatista es mucho más fuerte que en el sistema liberal, ya que éste último "es el mínimum de Estado indispensable para la convivencia pacífica de quienes - lo constituyen, y es el máximum compatible, teóricamente, -- con la libertad natural del hombre, y prácticamente, con su libertad económica". (21)

De todas suertes, el concepto de Estado aparece co mo el medular para la concepción del Derecho Público, pues -

(20) Hermana Heller, Teoría del Estado. Pág. 150.

(21) Silvio Frondizi, El Estado Moderno, Ensayo de crítica - constructiva. Pág. 51.

se considera que este Derecho es el inherente a la naturaleza del propio ente estatal.

Sin embargo, no pocos juristas estiman que el Derecho Público no tiene perfiles claros, pues si se acepta el criterio preconizado por los romanos, la determinación de la índole, pública o privada, de una institución o una norma de derecho, queda por completo al arbitrio del legislador, ya que éste será quien establezca en cada caso, según sus personales convicciones, qué intereses son de orden público y cuáles de naturaleza privada. Y en tal supuesto, la distinción puramente formal, resultará sujeta a consideraciones de oportunidad, fundamentalmente políticas, que le quitarán todo valor científico. (22)

Como dicho argumento es de mucho peso, parece imponerse la mención, aunque sea breve, de los distintos criterios que los diversos autores han sostenido para hacer la distinción entre el Derecho Público y el Privado.

a).- Criterio derivado del carácter de las normas.
Según esta posición, se consideran como de Derecho Público - las normas imperativas, o sea, las que contienen mandatos absolutos e irrenunciables, quedando para el Derecho Privado - las normas de carácter supletorio.

(22) Cfr. Eduardo García Maynez, Introducción al Estudio del Derecho. Pág. 132.

Crítica: resulta superficial y absurda esta teoría, pues no expresa por qué hay normas absolutas o irrenunciables y por qué hay otras (las privadas) que no lo son; es decir, según clara expresión del maestro Gabino Fraga: "se deja de explicar por que son imperativas las leyes del Derecho Público y no lo son las de Derecho Privado, es decir, se omite el criterio de fondo para caracterizar a cada una de ellas y se dá lugar a incurrir en este circulo vicioso: son leyes imperativas porque son de Derecho Público, y son de Derecho Público porque tienen carácter imperativo". (23)

b).- Criterio de la finalidad de las normas.- Es precisamente el conocido desde Ulpiano, consistente en que el Derecho Público se distingue del Privado porque mientras el primero tiene la finalidad de satisfacer un interés colectivo, el segundo se refiere al interés de los particulares, naturalmente entendiéndose que el colectivo esta personificado en el Estado o en "la cosa pública".

Crítica, en el Derecho Privado hay normas que persiguen un interés colectivo, como las leyes de orden familiar; por lo que no es válido afirmar que pertenecerían al Derecho Público.

(23) Gabino Fraga, Derecho administrativo. Pág. 77.

c).- Criterio en orden al carácter del sujeto.- -

También se ha querido fundar la distinción entre ambos Derechos, sosteniendo que en tanto que el Derecho Privado regula relaciones entre individuos considerados como tales, o sea, sin ningún atributo especial, por lo cual se encuentran uno frente a otro, en el mismo plano de igualdad, en el Derecho Público se regulan relaciones en las cuales uno de los sujetos tiene una cualidad especial de superioridad respecto del otro, por lo que uno y otro se encuentran en plano de desigualdad. Obviamente, es al Estado al que se considera como entidad superior, dada su titularidad del derecho subjetivo de soberanía, entendida ésta como una voluntad superior.

Crítica: Llamada también "teoría del plus-valor" - esta posición ha recibido la crítica consistente en que resulta inconcebible "la existencia de una regla que se aplique a las relaciones de una pretendida persona colectiva, soberana, con sujetos subordinados a su voluntad..." (24).

d).- Criterio del objeto de la relación.- Sostiene esta tesis que el Derecho Privado es el que debe regir las relaciones de orden pecuniario, de orden patrimonial, correspondiendo al Derecho Público las relaciones de otro género.

Crítica: Hay relaciones básicamente no patrimoniales que se encuentran reguladas por el Derecho Público sin -

(24) Hans Kelsen, cit. por Fraga, ob. cit. Pág. 79.

perder su raíz civilista, tales como las familiares.

Por contra: Hay relaciones económicas propias de la reglamentación del Derecho Público, como son las relativas a impuestos. (25)

e).- Teoría de la naturaleza de la relación.- La posición más generalmente aceptada consiste en sostener que el criterio diferencial entre los Derechos Público y Privado no debe buscarse en la índole de los intereses protegidos, sino en la naturaleza de las relaciones que las normas de aquéllos establecen. Así, una relación es de coordinación cuando los sujetos que en ella figuran se encuentran colocados en un plano de igualdad, como, por ejemplo, si dos particulares celebran un contrato de compraventa. Por el contrario, los preceptos del derecho dan origen a relaciones de subordinación, cuando las personas a quienes se aplican no están consideradas como jurídicamente iguales, o sea, cuando en la relación intervienen el Estado, en su carácter de entidad soberana, y un particular. De este modo, "la relación es de Derecho Privado, si los sujetos de la misma se encuentran colocados en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de Derecho Público, si se establece entre un particular y el Estado (cuando hay subordinación del primero al segundo) o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos". (26)

(25) Cfr. Gabino Fraga, ob. cit. Págs. 79-81.

(26) Eduardo García Maynez, ob. cit. Pág. 134.

El propio García Maynez, a quien acabamos de citar, sostiene la crítica genérica en el sentido de que ninguna de las teorías elaboradas para distinguir el Derecho Público y el Privado, resuelve satisfactoriamente el punto, pues en última instancia todas ellas hacen depender de la voluntad estatal la determinación del carácter de cada norma o conjunto de normas. Si se acepta que el criterio válido es el del interés en juego, la división se deja al arbitrio del legislador o del Juez, según el caso; si, en cambio, se admite la otra teoría, se reconoce implícitamente que la determinación de la índole, privada o pública, de un precepto de derecho, depende también de la autoridad del Estado. Por ello, la división carece de fundamento desde el punto de vista teórico, y sólo posee importancia práctica, primordialmente política. (27)

No obstante lo acabado de expresar, no ha dejado de persistir el criterio generalizado en el sentido de que el Derecho Público es el atinente a las relaciones del Estado como soberano, y el privado, el regulador de las relaciones entre particulares.

(27) Idem, Pág. 135.

II.- EL DERECHO PRIVADO Y SUS DIRECTRICES.

El Derecho Privado se encuentra integrado por el Civil y el Mercantil, definiéndose el primero como "el conjunto de las normas jurídicas referentes a las relaciones entre las personas en el campo estrictamente particular", y el segundo como "el conjunto de las normas relativas a los comerciantes como tales, a los actos de comercio y a las relaciones jurídicas derivadas de la realización de éstos". (28)

Pero, es el Derecho Civil el que ha marcado las directrices generales que operan en el ámbito del Derecho Privado, si bien en la actualidad el concepto del propio Derecho Civil es bastante impreciso y vago, pues si, formalmente, puede decirse que Derecho Civil es el que está contenido en el Código Civil y en sus leyes accesorias o complementarias, conceptualmente su definición se dificulta, ya que se advierte que, por obra de circunstancias históricas, se han realizado cambios que modifican el contenido y la naturaleza de numerosas instituciones pertenecientes al propio Derecho en cita. "Ni siquiera puede recurrirse, para la definición dice Alfredo Orgaz -al género próximo y decirse que el Derecho Civil es siempre Derecho Privado la parte más importante de él-, pues hay materias, como la propiedad y, sobre todo, la familia, que ahora es preciso incluir más bien en el Dere

(28) Cfr. Rafael De Pina, Diccionario de Derecho. Págs. 182-185.

cho Público. Lo más hacedero es realizar una descripción -- del contenido que abarca actualmente el concepto, y señalar- que comprende el régimen de los bienes (derechos reales), de las obligaciones y contratos, de la familia y de las sucesio- nes, además de un cierto número de nociones generales y comu- nes a todas esas instituciones especiales". (29)

Independientemente de esa actual confusión de la - materia de Derecho Privado, más específicamente Derecho Ci- vil, observamos que éste, bajo el régimen del individualis- mo, comprendía al primitivo Derecho del Trabajo, de modo que las regulaciones laborales obedecían a las directrices gene- rales del Derecho Civil, entre las que sobresalían las que a continuación se relacionan:

1.- Principios de libertad individual e igualdad.-

Siendo el primero de los principios citados el que básicamen- te dominó la totalidad del Derecho Civil, consecuentemente - tuvo similar valor el de igual, y ambos trascendieron a la - esfera de las relaciones de trabajo, en razón de lo cual, - siendo la ley civil igual para todos, no pudo darse entonces una legislación de clase, proteccionista de la parte débil o trabajadora, de la relación laboral.

(29) Alfredo Orgaz, "Derecho Civil", en Enciclopedia Jurfidi- ca Omeba. Tomo VII. Pág. 11.

2.- Principio de aplicación de las disposiciones civiles.- Entre los diversos contratos civiles, el Código Napoleón contempló el de arrendamiento de obra y de industria; que los comentaristas distinguían; el que ahora se llama contrato de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros; el de los porteadores, y el que hoy se conoce como contrato de obra o de empresa, siendo rasgo común a todos ellos que estuvieron regidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil y que, la reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, se tendiera a aplicarles las normas que regían a este contrato. - De ahí resultó que el patrono y trabajador se les nombrara - "arrendador" y "arrendatario de obra" bajo un plano de igualdad, de suerte que la relación de trabajo debía descansar en el libre acuerdo de voluntades, acuerdo en razón del cual se obligaba el arrendatario de obra a prestar al arrendador un servicio personal, a conducir una persona o cosa o a construir una obra, mediante un salario, precio o retribución. - Al principio de igualdad, las partes eran libres para pactar las condiciones del contrato, sin más limitaciones que las contenidas en el Código Civil. Bajo tal reglamentación, era obvio que las tres cuestiones fundamentales del contrato de trabajo (salario, jornada y permanencia) se resolvieran en favor del patrono o arrendador. En cuanto al salario, debía ser proporcional a la importancia del servicio o al valor de la obra; pero no sucedía así, pues el obrero sólo tenía la acción de rescisión por causa de lesión. El problema se complicaba aún más para el trabajador si no había prueba del monto del salario, pues se seguía el principio individualista de que "el que afirma está obligado a probar", pero había una excepción en favor del patrono, pues el artículo 1782 de

claraba que "la afirmación del patrono es aceptada"; respecto al monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador en el año que co---rra". (30)

Esta norma injusta permitía al patrón pagar el salario que quisiera.

En cuanto a la jornada, no existía en la ley límite de tiempo de trabajo, lo cual permitió jornadas de hasta 14 y 15 horas al día.

Respecto al tiempo de trabajo, es decir, la permanencia en él, del obrero, la terminación podía suscitarse mediante aviso anticipado, generalmente de ocho días. (31)

En México, sin dejarse de sostener los mismos principios del Código Napoleón, nuestro ordenamiento civil de 1870 dió un paso adelante, pues el legislador separó el contrato de prestación de servicios, y en general los contratos de trabajo, del contrato de arrendamiento, para regularlos - junto al contrato tenía siempre un elemento de "intuitu personas", que lo hacía semejar al mandato; por otra parte, se-

(30) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 17.

(31) Idem. Págs. 17-18.

decía en la exposición de motivos de dicho Código de 70, que "parece un atentado a la dignidad humana llamar a estos contratos de arrendamiento, pues este contrato debería referirse a cosas, y era degradante para el hombre". (32)

"Es un indudable mérito del legislador de 1870 -comenta Aguilar Carvajal- haber cambiado la ubicación del contrato, dignificando la prestación de los servicios". (33)

III.- FORJAMIENTO DEL DERECHO SOCIAL.

Las primeras leyes sociales del trabajo se emitieron para tutelar básicamente a la clase obrera, ya que ésta había ejercido un definido movimiento de lucha, especialmente a mediados del siglo XIX. Pero poco después empezó a estructurarse un nuevo Derecho proteccionista, no sólo de los obreros, sino de todos los trabajadores y aún de toda persona carente de recursos económicos.

Quizás la primera proposición comprensiva de todo ese Derecho, que pronto tomaría el nombre de Social, haya sido la de Marat ante la Asamblea Nacional, encargada de formu

(32) Cfr. Leopoldo Aguilar Carvajal, Contratos Civiles. --
Pág. 197.

(33) Idem.

lar la Constitución, a efecto de que el derecho al trabajo y a la asistencia se elevaran a la categoría de garantías -- constitucionales. Dicho Proyecto estaba concebido en los si guientes términos:

"Artículo 2º. La Constitución garantiza a todos - los ciudadanos: la libertad, la igualdad, la seguridad, el - trabajo, la propiedad, la asistencia".

"Artículo 7º. El derecho al trabajo es el que tie- ne todo hombre de vivir trabajando. La sociedad debe, por - los medios productivos y generosos de que disponga, y que se rán organizados ulteriormente, proporcionar trabajo a los - hombres válidos que no puedan procurárselo de otro modo".

"En junio de 1869, en Alemania, el canciller --- Bismarck, del que ya hemos expuesto que fue iniciador de le- yes laborales, sometió un proyecto ante el Reichstag, que -- fue aprobado y que expresaba que "El Estado debe cuidar de - la subsistencia y del sostenimiento de los ciudadanos que no puedan procurarse a sí mismos medios de existencia, ni obte- nerlos de otras personas privadas, obligadas a ello por le- yes especiales. A aquéllos a quienes no faltan más que los- medios y la ocasión de ganar por sí su propia subsistencia y la de su familia, debe proporcionárseles trabajo conforme a- sus fuerzas y capacidad". (34)

(34) Lucio Mendieta y Núñez, El Derecho Social. Págs. 96-97.

Se van perfilando así derechos que, al igual que - los individuales, asisten a la persona humana, pero más en - su atributo de dignidad real que a través de facultades teó- ricas. Ese proceso de forjamiento del Derecho Social obede- ce al hecho de que se torna evidente que la idea individua- lista-liberal del hombre era falsa, pues no existe un tipo - de hombre abstracto, teóricamente igual a los demás hombres. En este punto, Noriega Cantó expresa con todo acierto:

"La imagen del hombre (abstracto) no era exacta, - sino también falsa. Los hombres no eran -ni han sido ni son sólo individuos abstractos y aislados, sino que -eran, son,- personas racionales y libres. Por tanto, el concepto gene- ral del Derecho no es el de lograr la igualdad, sino que és- te adopta otra actitud, que resulta más humana; la de inten- tar nivelar las desigualdades de todo tipo que existen entre los hombres. La igualdad es una meta más no un punto de par- tida. En consecuencia, ni la parte económica ni la social - pueden entregarse al libre juego de las fuerzas privadas..." (35)

En México, el Derecho Social se forja esencialmen- te a través de los artículos 27 y 123 de la Carta de 1917, - precedidos de la doctrina revolucionaria enunciada por don -

(35) Alfonso Noriega, Lecciones de Amparo. Pág. 8.

Venustiano Carranza mediante el decreto de adiciones al ---
"Plan de Guadalupe", de fecha 12 de diciembre de 1914, y el-
cual transcribimos en su parte más trascendente para el pro-
pio Derecho Social.

"El primer Jefe de la Revolución y encargado del -
Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, duran-
te la lucha, todas las leyes, disposiciones y medi-
das encaminadas a dar satisfacción a las necesida-
des económicas, sociales y políticas del país, ---
efectuando las reformas que la opinión pública exi-
ja como indispensables para establecer un régimén-
que garantice la igualdad de los mexicanos entre -
sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de-
la pequeña propiedad raíz; legislación para mejo-
rar las condiciones del peón rural, del obrero, -
del minero y, en general, de las clases proleta---
rias..." (36).

Sobre estos lineamientos y en pocos años, habría -
de hacer nuestro Derecho Social, si bien, como veremos en se
guida, su estructuración teórica haya sido posterior.

(36) Alberto Trueba Urbina, Evolución de la Huelga. Pág. 97.

IV.= EL DERECHO SOCIAL COMO DERECHO.

Ni en la pragmática ni en la doctrina, nació el Derecho Social con plena e independiente identificación. Inclusive su nombre mismo es criticado, pues todo Derecho es Social, y, como afirma Castán; (37) la denominación "Derecho Social" es una redundancia por dicho motivo. También Bonecasse dice que es un pleonasma, porque el Derecho, en general, es regulador de relaciones sociales. (38)

Pero, otros autores han observado la autonomía de tal Derecho, como, por ejemplo, Martín Granizo y Mariano González, pues si bien aún llaman a tal complejo jurídico "Derecho obrero" o "Legislación industrial", puntualizan que la denominación adecuada es la de "Derecho Social", porque sobrepasa los problemas y los intereses del trabajo, ya que comprende a personas que no son obreros, y agregan que ese nuevo Derecho comprende también los intereses de los campesinos, y también pretende estudiar las medidas de protección obrera fuera del trabajo, tales como la vivienda barata y la política de subsistencias, así como las de previsión (ahorros, seguros sociales). (39)

(37) Castán, citado por Mendieta y Núñez, ob. cit. Pág. 7-8.

(38) Bonecasse, idem. Pág. 8.

(39) Cfr. León Martín Granizo y Mariano González R. Derecho-Social. Pág. 7.

Por su parte, García Oviedo afirma que este nuevo Derecho tiene por objeto resolver el problema social; que surgió de la ruptura de los cuadros corporativos, del nacimiento de la gran industria y de la formación del proletariado, que dió origen a su vez, a la lucha de clases. "Esta lucha-agrega- textualmente- es el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su solución". (40)

Gustavo Radbruch también llegó a destacar el carácter sui generis del Derecho Social, al contemplar al hombre que tutela en contraposición con el "hombre comerciante", tutelado por la concepción jurídica individualista. En concordancia con la antítesis entre la clase de hombres, afirma - que el comerciante es el representante de un tipo de individuo que vive libre de vínculos sociales, guiado en sus actos solamente por el egoísmo y el frío cálculo, por el afán de ganancia y la especulación, ya que "los negocios no tienen alma". A lo que agrega que el Derecho individualista tiende a tratar a todo sujeto como si fuera comerciante y a reconocer al Derecho mercantil como modelo y avanzada de todo el Derecho civil. Contrariamente, el Derecho Social se inspira no en la idea de la igualdad de las personas, sino en la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen.- Así, la igualdad deja de ser punto de partida del Derecho, - para convertirse en meta y aspiración del orden jurídico, en tanto que la tutela de éste se oriente, no hacia el indivi-

(40) Carlos García Oviedo, Tratado Elemental de Derecho Social. Pág. 11.

duo aislado, sino hacia el individuo socializado y concreto.
(41)

En nuestro medio, y seguramente en mérito del sentido social de la Revolución Constitucionalista, es ya fructífero el examen doctrinario y legal del nuevo Derecho, siendo buena prueba de ello las siguientes definiciones elaboradas sobre el mismo:

"El Derecho Social es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención de mayor bienestar social, de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social".
(42)

"El Derecho Social es el conjunto de principios, - instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (43)

"El Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes -

(41) Cfr. Gustavo Radbruch, cit. por Alberto Trueba Urbina.- Derecho Social Mexicano. Pág. 306.

(42) Francisco González Díaz Lombardo, El Derecho Social y - la Seguridad Social Integral. Pág. 51.

(43) Alberto Trueba Urbina, ob. cit. Pág. 309.

principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia - con las otras clases sociales dentro de un orden justo". -
(44)

Caracterizado así el Derecho Social, se pone de relieve su naturaleza "sui generis", pues no cabe clasificarlo dentro del Derecho público, porque éste se ocupa de las vinculaciones del Estado como soberano (es decir de la "cosa pública"); y el Derecho Social no tiene que ver con la organización del Estado ni con los servicios públicos. Lejos de ello, el Derecho Social se ocupa esencialmente de la protección de los grupos sociales marginados, como son los obreros, los campesinos, los trabajadores en general, las personas incapaces de atender a sus necesidades.

Por otra parte, este nuevo Derecho tampoco puede clasificarse como parte del Derecho Privado, pues aún cuando regula vinculaciones de sujetos particulares, como son los obreros, proletarios, etc., no considera tales relaciones de los particulares entre sí, sino que concibe a los individuos en su calidad de integrantes de agrupamientos sociales, específicamente desválidos.

(44) Lucio Mendieta y Núñez, ob. cit. Págs. 66-67.

Se sigue de lo anterior que el Derecho Social no puede situarse dentro del Público o del Privado; y de ahí -- que el maestro Mendieta y Núñez proponga la siguiente clasificación del Derecho en general:

Derecho:	Natural. Positivo.
Derecho Positivo:	Público. Privado. Social. Internacional.
Derecho Privado:	Civil. Mercantil.
Derecho Público:	Constitucional. Administrativo. Penal. Procesal.
Derecho Social:	Del Trabajo. Agrario. Económico. De seguridad. De asistencia. Cultural.
Derecho Internacional.	Público. Social. Privado. (45)

Dado que es muy amplio el campo abarcado por la anotada clasificación, hemos de limitarnos a conceptuar brevemente las ramas del complejo que nos interesa: el Social.

(45) Ob. cit. Págs. 69-70.

1.- Derecho del Trabajo: "El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes". (46)

2.- Derecho Agrario: "Una rama del Derecho (Social) formada por un conjunto de normas, leyes, reglamentos, principios, doctrina y jurisprudencia, que tienen por objeto la solución del problema agrario de México, es decir, el de la satisfacción de las necesidades de la clase campesina, inspirándose en un espíritu de justicia y equidad". (47)

3.- Derecho Social Económico: "Es el conjunto de leyes que tienden a establecer una equilibrada, justa distribución de los bienes y de las cargas comunes de la sociedad que se encuentran bajo el control del Estado y a mantener adecuada provisión de satisfactores y de medios materiales de vida" (48).

4.- Derecho de Asistencia Social: "Es la rama jurídica que regula el programa de protección proporcionado por -

(46) Francisco Walker Linares, Panorama del Derecho Social - Chileno. Pág. 14.

(47) Miguel Alanís Fuentes, cit. por Raúl Lemus García, Derecho Agrario Mexicano. Págs. 23-24.

(48) Lucio Mendieta y Núñez, ob. cit. Pág. 74.

la sociedad contra aquellas contingencias de la vida moderna, (enfermedad, desempleo, dependencia por ancianidad, accidentes industriales e invalidez) contra las cuales no se puede esperar que el individuo se proteja a sí mismo y a su familia por su propia capacidad o previsión". (49)

5.- Derecho de Asistencia Social: "Es la rama del Derecho Social que considera las necesidades de los incapacitados para trabajar y para procurarse atenciones médicas, de alimentación, de indumentaria, de habitación, impartiendoles la ayuda del Estado o reglamentando la de instituciones privadas". (50)

6.- Derecho Social Cultural: "Es la rama que se integra con las leyes que regulan la instrucción y la educación en todos sus grados, clases y aspectos, no sólo de la niñez y de la juventud, sino de toda la sociedad". (51)

Como es de apreciarse, a través de las anteriores definiciones, el Derecho Social abarca literalmente, en su manto proteccionista, a todos los individuos económicamente débiles, y no tiende sólo a atender sus necesidades materiales, sino también su preparación cultural. Naturalmente, - objetivos humanistas del propio Derecho sólo podrán tener -

(49) W.A. Friedlander, Dinámica del Trabajo Social. Pág. 5.

(50) Lucio Mendieta y Núñez, ob. cit. Pág. 75.

(51) Idem. Pág. 75.

realización plena con una eficaz política social, que deberá estar apoyada en un Estado de economía pujante y auxiliado por los grandes negocios privados en la mayor medida posible, pues el Derecho Social no deja de ser, como acertadamente afirma el maestro Mendieta y Núñez, "el Derecho del Porvenir". (52)

Y ese Derecho del Porvenir estuvo precedido y orientado por el Derecho del Trabajo, el cual, una vez que el propio Derecho Social se estructura sistemáticamente, se sitúa como primera rama del mismo y toma claramente su naturaleza jurídico-social.

(52) Idem. Pág. 106.

CAPITULO TERCERO

PRINCIPIOS ESENCIALES DEL DERECHO
SUBSTANTIVO DEL TRABAJO.

- I.- El trabajo como derecho y deber social.
- II.- La libertad y la igualdad en el ámbito del trabajo.
- III.- La estabilidad en el empleo.
- IV.- Derecho del trabajo y Justicia Social.

I.- EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL.

Los principios básicos del artículo 5º de la Constitución, relativos a la libertad de todo hombre para dedicarse al trabajo que le acomode y a que nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento, ponen de relieve que el trabajo es un derecho indudable.

Tal derecho dimana del grupo que se caracteriza por ser expresión de la libertad individual, y presenta dos dimensiones: por una parte, la que consiste en el derecho de la persona individual a que no se le impida trabajar y a que no se le impida ejecutar un trabajo lícito que haya obtenido. Por otra parte, aparece el derecho en el aspecto consistente en la libertad de elegir su trabajo, su ocupación, su oficio o profesión. Sustentando doctrinariamente la validez de este derecho se ha expresado con acierto que "la ocupación de una persona constituye una gran parte de su vida. Negarle la libertad para tejer esa gran parte de su existencia, por su propia cuenta y de acuerdo con lo que considera su vocación o su necesidad, sería desconocer su dignidad y mutilar gravísimamente su libertad". (53)

La libertad al trabajo, que involucra el derecho al mismo, es una de las garantías que más contribuyen a la

(53) Luis Recaséns Siches, Tratado General de Filosofía del Derecho. Pág. 576.

realización de la felicidad humana, misma en la que se resuelve toda la teleología del hombre dentro de un ámbito de normalidad, pues en efecto, por lo general el individuo suele desempeñar la actividad que esta más de acuerdo con su idiosincracia, con sus inclinaciones naturales e innatas, etc. Por tanto, la selección de la labor que el individuo ejecuta constituye el medio idóneo para conseguir los fines que se ha propuesto, mismos entre los cuales se cuentan sobre todo la fama, la riqueza, el poder. "Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecúe a la teleología que ha seleccionado, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado". (54)

Con fundamentos doctrinarios como los expuestos, se observa que la libertad de trabajo proclamada por el artículo 5º Constitucional, presenta las siguientes vertientes concretas:

1.- Prohibición de limitaciones: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

2.- Prohibición del acceso al producto del trabajo: "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

(54) Ignacio Burgoa, ob. cit. Pág. 328.

3.- Prohibición de trabajo obligatorio: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa-retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo-impuesto como pena por la autoridad judicial".

4.- Prohibición de pactos lesivos a la libertad de trabajo: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el -menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la li--bertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educa--ción o de voto religioso".

5.- Prohibición de pactos de renuncia al trabajo:- Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su-proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o perma--nentemente a ejercer determinada profesión, industria o co--mercio.

6.- Temporalidad del contrato de trabajo: "El con--trato de trabajo solo obligará a prestar el servicio conveni--do por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un -año en perjuicio del trabajador".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo declara,- en su artículo 3º, que "El trabajo es un derecho y un deber--sociales"; a lo que agrega atributos del concepto que pueden puntualizarse en la forma siguiente:

- 1.- El trabajo no es artículo de comercio;
- 2.- El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta;
- 3.- Debe efectuarse en condiciones que aseguren -- la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

En este punto, debe decirse que se ha hecho notar la enorme diferencia entre el concepto que se tenía del trabajo considerado como actividad degradante en los tiempos pasados, y lo que hoy se considera "el título más grande de nobleza del cual glorificarse", y se ha hecho recordar también la enorme variedad de concepciones que se hacían del trabajo --especialmente el manual--, reputado deber de esclavo y de siervos, obligados de por vida al oficio o a la tierra y --aquella otra concepción por la cual va a ser considerado como un deber social. (55)

Este nuevo concepto del trabajo como deber social marca el fin de la época en que el trabajo era una obligación impuesta al hombre en beneficio de otros hombres, y señala la plenitud del proceso acaecido en los Estados modernos para transformarse el trabajo en un derecho y deber social del hombre".

(55) Cfr. Alfredo J. Ruprecht, "Derecho al trabajo". Enciclopedia Jurídica Omeba. Pág. 962.

Así, el trabajo, como deber social, es una de tantas tareas o funciones que la comunidad reclama de cada miembro que la constituye para hacerse o para desarrollarse y - que se dá o se presta por convicción o por deber moral, nunca por obligación. "En esto -comenta Castorena- radica su - grandeza", pues "La plenitud de la identificación del hombre y su grupo se alcanza, nada más, a través del cumplimiento - de aquellas tareas o funciones, entre las cuales está y debe estar el trabajo". (56)

Nos atrevemos a pensar que el trabajo como deber - social tiene afinidad, en alguna medida, con la función social de la propiedad, en el sentido de que aquél se lleva a cabo y ésta se practica teniéndose en cuenta, no sólo el interés del individuo, sino del grupo social de que forma parte, pues el progreso general en el propio ente social se gesta ante el trabajo de cada uno de sus miembros, y, para seguir el símil, del ejercicio del derecho de propiedad con - criterio de mejoramiento colectivo.

.. II.- LA LIBERTAD Y LA IGUALDAD EN EL AMBITO DEL TRABAJO.

La libertad y la igualdad en el campo del trabajo son dos valores reguladores de importancia superlativa, y su logro ha significado una larga serie de luchas y sacrificios obreros.

Según hemos dicho, de conformidad con el artículo-5º de la Constitución, se garantiza a todos los hombres la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Respecto a los patronos, esa libertad consiste esencialmente en la aptitud para establecer cualquier empresa, industrial o comercial; y en cuanto a los trabajadores, en la libertad de ofrecer sus servicios a un patrono, comerciante o industrial.

Algunos autores han sostenido que el derecho del trabajo es un límite a la libertad de profesión, industria, comercio o trabajo, porque, al imponer requisitos para la legitimidad de las relaciones de trabajo, restringe la libertad de contratación. Tal como afirma Mario de la Cueva, esta afirmación es correcta si por libertad se entiende la que proclamó el liberalismo económico de la Revolución Francesa, o sea, la meramente formal; pero es falsa si se considera la igualdad y la libertad reales que deben imperar en la vida social. El liberalismo económico descansaba en la falsa --- creencia de que la libertad jurídica coincidía con la libertad económica y, por ende, con la libertad de contratación,-

Más la enseñanza que se desprende de las explicaciones históricas prueba que la libertad de contratación puede existir únicamente entre hombres igualmente libres, es decir, solamente la igualdad económica conduce a la libertad jurídica. De esta suerte, si bien el liberalismo económico pudo hablar de libertad de trabajo, en la realidad de las relaciones laborales no existió; por lo que, no habiendo coincidido los principios jurídicos en la realidad, produciendo ello un divorcio entre el derecho y la vida, devino, como resultado final, la injusticia, toda vez que en esas condiciones los principios jurídicos se convirtieron en medios de opresión. (57)

De conformidad con el claro criterio anterior, el derecho del trabajo no puede ser considerado como un límite a la libertad de contratación, sino como un esfuerzo para establecer la igualdad económica entre los factores de la producción, haciendo así posible una auténtica libertad de contratación, misma libertad que tiene sus más significativas expresiones en las instituciones del derecho colectivo del trabajo, como son la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo de trabajo, pues tienen el propósito de procurar la organización de los trabajadores a efecto de igualar la fuerza económica de la parte empresarial, contando los trabajadores con su solidaridad y su unión.

(57) Mario de la Cueva, ob. cit. Pág. 255.

"Todo esto permite afirmar que "El derecho del trabajo no es un límite a la libertad de contratación, sino a la libertad de explotar el factor trabajo y constituye la posibilidad de una auténtica libertad de contratación". (58)

Pero, este término filosófico-laboral de la igualdad (en el sentido de equiparar fuerzas las organizaciones laborales con las de los patronos), tiene una acepción más pragmática en el propio seno del derecho del trabajo, y se encuentra consignada en el párrafo segundo del artículo 3º de la Ley Federal de la Materia, al tenor siguiente:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo y religioso, doctrina política o condición social".

El mismo principio está reiterado, con similares términos, en los siguientes artículos de la propia Ley: ---
"Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley, y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias -- por motivos de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política".

(58) Mario de la Cueva, ob. cit. Pág. 256.

"Art. 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe -- corresponder salario igual".

La igualdad en las condiciones de trabajo es una - conquista de nuestro Derecho del Trabajo alcanzada plenitud- sólo hasta 1970, a través de los artículos que hemos trans- crito, pues con anterioridad, tanto en la Carta de 17 (artí- culo 123, fracción VII) y en la Ley de 31, se estableció el- principio de igualdad sólo respecto al salario: "Para traba- jo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuen- ta sexo ni nacionalidad" (texto de la citada fracción consti- tucional, reiterado en el artículo 86 de la Ley de 31).

Pero, como acabamos de ver, en los nuevos artícu- los, especialmente en el párrafo segundo del 3º de la Ley vi- gente, el principio de igualdad se extendió a todos los as- pectos de las condiciones de trabajo, perfeccionándose así - esa cara conquista de nuestra lucha obrera. Y decimos cara- porque es de suyo conocido que resultó difícil para el traba- jador mexicano alcanzar la igualdad especialmente en indus- trias en que personal extranjero discriminaba al nacional, - tal como sucedía en la petrolera y en la de ferrocarriles. - La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de una - jurisprudencia, ha sentado el criterio definido para estimar cuando existe igualdad en las condiciones de trabajo. En ra- zón de ello, transcribimos en seguida su parte medular:

"SALARIOS, NIVELACION DE LOS, CARGA DE LA PRUEBA.- Cuando se ejercita la acción de nivelación de salarios y, en consecuencia, el pago de la diferencia de éstos, el que ejercita la acción debe probar los extremos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, que desempeña un trabajo idéntico al que desempeña otro u otros trabajadores conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia - también iguales, tanto en cantidad como en calidad ya que la ecuación de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, exige que la igualdad de trabajo entre el que desempeña y del que demanda - la nivelación con el trabajador comparado, sea completa e idéntica en todos sus aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado". (59)

Como se aprecia, la equiparación de labores cabe ser absoluta para la nivelación de salarios, y esa "perfección" de similitudes parece ser desde el punto de vista pragmático, inalcanzable.

Por ello es que la misma Ley, a través de sus artículos 234, 297, 307 y 353-N, se establece una serie de excepciones importantes respecto a los trabajos especiales de tripulaciones aeronáuticas, deportistas profesionales, actores-

(59) Informe 1980, Cuarta Sala.

y músicos y trabajadores académicos, trabajos en los que pueden estipularse salarios distintos para trabajos iguales. - Esas excepciones las justifica la Ley en orden de la categoría de las aeronaves, o de las diferentes rutas en caso de los aviadores; de la importancia de los eventos o funciones, de la categoría de los equipos o de los jugadores, si se trata de deportistas; de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones en el caso de los actores y músicos, y de la categoría de los trabajadores académicos.

Precisado, pues, que la igualdad de las condiciones de trabajo es casi imposible en la práctica para efectos de igual salario, en otro enfoque de la libertad en el ámbito laboral, se observa que esta máxima jurídica no asume el suficiente valor si se considera que esa libertad solo es ejercitable por los trabajadores en un medio en que las ofertas de trabajo superen a las solicitudes. Y esto no ocurre ahora en México, especialmente a raíz de la crisis económica que agobia a las grandes masas de población. También, por esas razones, el valor de la libertad laboral se ha vuelto un tanto quimérico, ya que los trabajadores, estando desocupados en un gran número, pierden su margen de libertad al solicitar empleo y se ven obligados a aceptarlos aún cuando las condiciones laborales no asuman el atributo de permitirles un nivel decoroso de vida, como pretende la Ley. Pero este problema nos lleva a concluir que la libertad laboral jurídica es en realidad un valor supeditado al del desarrollo económico. Por ello también, resulta ilusoria la declaración constitucional del párrafo inicial del artículo 123 - en el sentido de que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

La economía debe prosperar, o el sistema de gobierno humanizarse, si se quiere que los valores de libertad e igualdad laborales sean auténticos y efectivos.

III.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (60)

Este predominio de la voluntad del trabajador en la terminación de la relación laboral es clara conquista del Derecho mexicano del trabajo, pues se nota que en la mayoría de las legislaciones extranjeras no socialistas sigue rigiendo el criterio del viejo individualismo liberal en el sentido de que una de las notas típicas del contrato de trabajo por tiempo indeterminado (es en esta forma del contrato en la que se manifiesta el objetivo de estabilidad), consiste en la posibilidad de que cada una de las partes que lo celebraron cuenta con la facultad de ponerle fin en cualquier momento, sin necesidad de indicar la causa de su determinación.

(60) Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Pág. 216.

Sin embargo, la evolución general del Derecho del Trabajo ha moderado esa solución mediante la introducción en la Ley de la obligación del "preaviso", por lo cual la parte que quiere rescindir el contrato debe notificar su propósito a la contraparte con cierto período de anticipación. Por lo que se ve, tal obligación constituye una simple modalidad ingerente al ejercicio de la propia facultad de dar por rescindido el contrato. Pero en la misma legislación extranjera, se reconoce que la estabilidad tiene por efecto esencial anular esa facultad rescisoria por parte del patrono. (61)

Claro que la estabilidad en el empleo no implica - un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera superársele ni aún sin causa justificada, pues -- tal criterio sería contrario a los más elementales principios de equidad, además de lo cual desnaturalizaría la relación de trabajo; pues, en efecto, por el contrato laboral no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo. Se trata sí de un convenio de ejecución continuada en que el trabajador pone su energía material o intelectual al servicio del patrón y éste la emplea para coadyuvar el fenómeno de la producción, pagando por ello, al obrero, la remuneración denominada salario. El empleado pretende conservar su fuente de trabajo, en tanto que preste el servicio que se le demanda; así, mientras cumple, le asiste la estabilidad en el mismo empleo.

(61) Cfr. Mario L. Deveali, "Estabilidad". Pág. 790.

Se sigue de lo anterior, que no es posible asimilar el contrato de trabajo con la idea de los contratos civiles tradicionales, ya que ésta es, según hemos dicho, una de las conquistas más determinantes del nuevo Derecho del Trabajo sobre la regulación laboral civilista del individualismo liberal. Dentro de la idea de dichos contratos civiles, la estabilidad en el empleo no sería explicable, ya que ellos darían al patrón la facultad de rescindir el contrato de trabajo cuando fuera su voluntad, hecho éste que excluiría el sentido de la institución de la estabilidad. Esta sólo es explicable a la luz de las ideas de justicia social, valor sobre cuya base el trabajador pretende sostener su empleo y que no le sea quitada sin una causa justificada, y eso es lo que el trabajador pretende porque aspira a no verse expuesto a que el patrono puede separarlo de su empleo dando por terminado el contrato sin causa justificada. Por ende, la estabilidad supone la exclusión o la no existencia del derecho del patrón de una declaración unilateral dando por terminado el contrato. "Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral -dice Euquerio Guerrero- exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo..." (62)

El principio de estabilidad en el empleo se consigna en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al esta-

(62) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 112.

blecer que las relaciones de trabajo "pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado", con la salvedad de que, a falta de estipulación expresa, "la relación será por tiempo indeterminado".

La permanencia en el trabajo se confirma en los artículos 36 a 38 de la propia Ley, mismas disposiciones que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado, pues la primera de ellas declara que "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza"; y la segunda, manifiesta que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- 1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- 2.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y
- 3.- En los demás casos previstos en esta Ley.

Por lo demás, en el artículo 39 se establece claramente que: "Si vencido el término que se hubiera fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Las normas anteriores ponen de relieve que, como garantía de la permanencia en el empleo, las relaciones laborales

rales tienen duración indefinida, en tanto subsiste la materia de trabajo.

Así pues, podemos comentar, en relación al artículo 36, que no basta para que se considere que una relación de trabajo es por obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por ende el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como v.g., -- tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra, tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48, que previene que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario; a lo que agrega la citada norma que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo.

Refiere Santos Azuela, que durante los años que siguieron a la promulgación de la Constitución de 1917, frente

a los casos cada vez más frecuentes de los despidos injustificados, el principio de la estabilidad en el trabajo se vió afectado por la ostensible contradicción entre las fracciones XXI y XXXI del artículo 123, pues la fracción XXII garantiza, en principio, la estabilidad en el trabajo, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su ---reinstalación en el empleo, ante los supuestos de despido --sin justificación o por haber ingresado a determinada asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita. Sin embargo, la fracción XXI reconoce que es potestativo para el patrón someter sus diferencias al arbitraje o negarse a aceptar el laudo pronunciado por las juntas mediante el pago al obrero de tres meses de indemnización, independientemente de la responsabilidad resultante del conflicto.

Ante tal contradicción, hubo reforma constitucional en 1962, estableciéndose que la fracción XXI del artículo 123 no sería aplicable a las acciones consignadas en la fracción XXI. Así, ante la pretendida injustificación de su despido, correspondería efectivamente al trabajador decidir entre su reinstalación o su indemnización. (63)

El derecho a la estabilidad en el empleo lo es para los trabajadores por dos razones:

(63) Cfr. Héctor Santos Azuela, "Estabilidad en el empleo". Pág. 98.

1a.- Porque éstos pueden renunciar a él, o sea, -
tiene la alternativa de desligarse del empleo en cualquier-
tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjui-
cios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la sali-
da se produce antes de cumplir el primer año de servicios --
(artículos 5º Constitucional y 32 de la Ley Federal del Tra-
bajo); y

2a.- Porque pueden exigir el cumplimiento del con-
trato mediante el ejercicio de una de las dos acciones que -
existen en su favor; la reinstalación en el puesto, aún en -
contra de la voluntad del patrón y si es preciso mediante el
uso de la fuerza pública (artículo 48 de la Ley Federal del
Trabajo y fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 -
Constitucional).

Nestor De Buen ha resumido claramente el contenido
de la institución que nos ocupa al expresar lo siguiente:

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como-
el derecho a conservarlo, no necesariamente en for
ma indefinida, sino por el tiempo en que la natura
leza de la relación lo exija; si ésta es indefini-
da no se podrá separar al trabajador salvo que --
existiere causa para ello. Si es por tiempo o por
obra determinados, mientras subsista la materia de
trabajo, el trabajador podrá continuar laborando.-
En otras palabras, puede expresarse la misma idea-
señalando que el patrón, por regla general, no pue
de dar por terminada la relación laboral habrá de-

subsistir hasta su terminación 'natural'". (64)

Diremos, para terminar con este tema, que es tanta la importancia de la estabilidad en el empleo, que se ha señalado que sin ella, los postulados de igualdad y libertad laborales, así como el del trabajo como derecho y deber sociales, quedarían sin base de sustentación. (65)

IV.- DERECHO DEL TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL.

En nuestro medio, el Derecho del Trabajo aparece - íntimamente vinculado al criterio de la justicia social, y - ambos conceptos encuentran su canalización clara en el curso de la Revolución Constitucionalista y sus primeras manifestaciones jurídicas en las normas de la Carta de 1917 relativas a las llamadas "garantías sociales", contenidas básicamente en los artículos 27 y 123.

Pero, ¿qué es la justicia social?

Los autores nos han unificado su criterio en el empeño de caracterizarla; y en razón de ello, hemos de hacer -

(64) Cit. por Euquerio Guerrero, ob. cit. Pág. 121.

(65) José Dávalos, ob. cit. Pág. 24.

una alusión, aunque sea breve, a la justicia en general, a efecto de poder situar la que nos interesa.

Desde un punto de vista genérico, la justicia es el criterio ético que nos obliga a dar al prójimo lo que se le debe conforme a las exigencias ontológicas de su naturaleza, en orden a su subsistencia y perfeccionamiento individual y social. Criterio ético en razón de que se trata de un principio destinado a dirigir obligatoriamente la acción humana; y que nos manda dar, atribuir o reconocer a todo ser humano lo que se le debe de acuerdo con su naturaleza, porque no es un criterio convencional, sino objetivo, toda vez que se funda en los datos constitutivos de la dignidad personal, que son esenciales al ser humano.

Este fundamento ontológico del criterio de la justicia se encuentra ya implícito en la definición de Ulpiano, que habla de dar a cada quien lo suyo, pues si bien es cierto que lo suyo se determina muchas veces por el derecho positivo, éste a su vez se inspira en el Derecho natural, que tiene un fundamento ontológico. Así, por derecho natural es suyo de cada persona humana su cuerpo o su espíritu, y todas sus potencialidades y facultades; y suyos también son los actos que realiza con conocimiento de causa y voluntad libre; de modo que si tenemos presente que el objeto general regido por las normas, incluyendo las jurídicas, con los actos humanos, el principio de imputación, al igual que el de responsabilidad, deriva de la justicia que manda dar o reconocer a cada quien lo suyo.

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

Estas expresiones, que hemos tomado del maestro - Preciado Hernández, muestran la importancia del criterio de la justicia en el seno de las relaciones humanas. (66)

El propio autor mencionado recoge la clasificación de Platón acerca de la justicia; individual y social, pues - para él la justicia no representa un valor exclusivamente social, sino también una medida o regla de la conducta estrictamente individual, que regula la armonía entre las tres distintas partes o potencias del alma. La actividad de cada una de estas partes del alma, tiene su propia regla, a la -- que corresponde una virtud; la regla y la virtud de la parte racional, es la sabiduría ("sofia"); la del ánimo o coraje, - que nosotros llamamos voluntad, es la fortaleza ("andria"); - la de la parte apetitiva, correspondiente al apetito sensible es la templanza ("sofrosyne") y finalmente, es la justicia ("dikayusine"), la que establece orden o jerarquía, la - relación armónica entre estas tres partes del alma y sus operaciones. De esta forma, la justicia individual establece - un orden interior, una jerarquía entre las diversas potencias del hombre, considerado éste individualmente, o sea, no en sus relaciones con los demás hombres, sino en sí mismo.

Junto a tal justicia (individual) se encuentra la social, que significa el principio de armonía en la vida de-

(66) Rafael Preciado Hernández, Lecciones de filosofía del - Derecho. Pág. 209.

relación, pues coordina las acciones de los hombres entre sí como partes del todo que es la sociedad civil, a la vez que ordena tales acciones hacia el bien común, e integra de este modo el orden social humano. Y como la sociedad civil comprende un gran número de formas de asociación intermedias familia, municipio, asociación profesional, sociedades mercantiles y civiles, asociaciones deportivas, científicas, etc. - la misma justicia social establece la jerarquía de los fines perseguidos por estas sociedades, con miras a asegurar el -- bien común de la especie humana. (67)

Según la misma concepción tradicional de que hacemos mérito, la justicia social (empleada en ese añejo sentido) se divide en general o legal y particular. La primera regula los derechos de la sociedad; la segunda, los derechos de los particulares. La particular se divide a su vez en -- distributiva y comutativa. La primera, regula la participación que corresponde a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común, asigna el bien común distribuable, así como las tareas o cargas con que los particulares deben contribuir. La comutativa, rige las operaciones de cambio-conmutar significa cambiar- y en general todas las relaciones - en que se comparan objetos, prescindiendo, por decirlo así, de las personas, ya que debiendo considerarlas colocadas en el mismo plano, sobre un pie de igualdad, no hay razón para tomar en cuenta sus diferencias individuales.

(67) Cfr. Rafael Preciado Hernández, ob. cit. Pág. 211-212.

La justicia social "a la moderna", que si bien se ensambla dentro de la tradicional pero hallando objetivos -- más específicos, se gesta al tiempo en que principia a generarse la idea del nuevo Derecho Social. En este punto, en el siglo XIX, Otto Von Gierke explicó que en el curso de la historia existió, al lado del derecho del Estado y del Derecho privado, un derecho social creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran su autonomía y la circunstancia de que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social. Ya en nuestro siglo, algunos pensadores, como Georges Scelle, en Francia, Paul Pic y Georges Gurvitch, se allegan a la idea de que el Derecho Social es el derecho de las comunidades humanas no estatales y que existe el derecho del trabajo - derecho social. (68)

Pero, en realidad, "la vida se adelantó a la doctrina", por que en 1917 se proclamó en Querétaro la "Primera Declaración de Derechos Sociales" de la historia y dos años después la segunda, en la Constitución de Weimar. "Ciertamente -comenta Mario de la Cueva- ninguna de las dos mencionó los términos "derecho social" o "derechos sociales", pero fue en ocasión de su interpretación que descubrieron los pensadores la unidad derecho-del trabajo- derecho-social". (69)

(68) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 69.

(69) Ibidem.

Y al descubrirse esa unidad, se pensó también que la base de ella era la idea de la justicia social, una justicia que proporcionaba equidad a las relaciones de los integrantes de los grupos sociales desválidos, primeramente los trabajadores, y después todos los individuos económicamente débiles. De ahí, precisamente, la declaración del artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

CAPITULO CUARTO

PRINCIPIOS ESENCIALES DEL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO.

- I.- Proceso Individual y Proceso Social.
- II.- Tutela del trabajador en la conciliación.
- III.- Tutela del trabajador en la demanda.
- IV.- Tutela del trabajador en el período probatorio.
- V.- Tutela del trabajador en el fondo.

I.- PROCESO INDIVIDUAL Y PROCESO SOCIAL.

En su sentido más general, el término "proceso" indica un conjunto de fenómenos, actos o acontecimientos que, sucediéndose en el tiempo, encuentran entre sí determinadas vinculaciones. Así, el proceso se da, tanto en las ciencias naturales (procesos químicos, biológicos, etc.), como en el ámbito del Derecho, en cuanto serie de actos concatenados -- por los cuales se tiende a la consecución específica de la justicia, y aún en este campo es dable distinguir diversas clases de procesos, tales como proceso legislativo, proceso judicial, proceso penal, etc.

Dentro de una amplia gama de procesos, tiene mayor relieve, por su importancia y generalidad, el proceso jurisdiccional, que ha sido definido por muchos autores, de entre los cuales destacan los siguientes:

Chiovenda: "El proceso jurisdiccional es el conjunto de los actos dirigidos al fin de la actuación de la ley - respecto a un bien que se pretende garantizado por ésta en - el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria". (70)

(70) Giuseppe Chiovenda, Principios de Derecho Procesal Civil. Pág. 100.

Couture: "El proceso judicial es una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto cometido a su decisión". (71)

Prieto Castro: "El proceso puede definirse como -- una actividad regulada por el derecho procesal, de las partes del tribunal, iniciada por la que de ellas se llama demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto -- por el cual el tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico, que le está encomendada por el Estado, y tutela el derecho de la parte que, en el curso de él, haya demostrado poseerlo". (72)

Goldschmidt: "Es el método que siguen los tribunales para definir la existencia del derecho de la persona que demanda, frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente, y -- para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho exista". (73)

Como se aprecia, las definiciones anteriores coinciden en ver al proceso como una serie de actos de voluntad.

(71) Eduardo J. Couture, Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Págs. 121-122.

(72) Leonardo Prieto Castro, Exposición del Derecho Procesal Civil de España. Pág. 8.

(73) James Goldschmidt, Derecho Procesal Civil. Pág. 1.

de las partes y del juez (y excepcionalmente de tercero). -- mismos actos que están encaminados a obtener la sentencia en que ha de culminar la controversia. Es por ello que el objeto del proceso es la actuación de la ley, que se realiza mediante la función jurisdiccional misma que es puesta en marcha por el ejercicio de la acción procesal. Por tanto, también puede decirse con acierto que el proceso es "La coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal y que tiene por objeto obtener una decisión jurisdiccional". (74)

El proceso individualista tradicional (aquel que se forjó al tenor del liberalismo individual capitalista) -- tiene sus raíces en Roma, en las llamadas "Legis actiones" -- de las Doce Tablas, que dejaron instituido un juicio que tenía lugar en sitio público (en el "comitium" o en el "forum", se ventilaba oralmente y exigía la presencia de las partes -- en día previamente fijado. De no existir una de las partes, quedaba expuesta a perder el litigio. Si ambas comparecían, debía rendir sus pruebas y en seguida alegar. Tras esto, el juez dictaba sentencia que no podía recurrirse, tenía la -- fuerza de cosa juzgada e impedía un nuevo litigio entre las partes y en relación al mismo conflicto.

Mantenidas estas fases en el derecho posterior, -- hubo algunas innovaciones, como, por ejemplo, que el pretor-

(74) Faustino Menéndez Pidal, Elementos de Derecho Procesal-Civil. Pág. 175.

podía aceptar una réplica y una réplica, como actos que veían a complementar el de la demanda y el de la defensa.

En materia de ejecución, el Magistrado contaba con la facultad del "imperium", por la cual podía ordenar el secuestro de bienes de uno de los litigantes en provecho del otro, el que a su vez debía garantizar su restitución y el de los frutos a través de una caución.

Ya en los tiempos de Justiniano, se establecieron dos grados jurisdiccionales, dándose así la primera y segunda instancias. (75)

En la etapa del individualismo, el proceso recogió los matices del Derecho substantivo, llevando a la práctica el principio de que "la ley civil es igual para todos", por lo que en tal tiempo no pudo aceptarse una legislación profesional ni una de clase que conjurara las desigualdades reales de los trabajadores y los patrones.

Fue así que el proceso individualista hizo efectiva la injusticia que emanaba del Derecho material civil; y ello se aprecia a los puntos esenciales siguientes:

(75) Cfr. Adolfo Maldonado, Derecho Procesal Civil. Págs. - 218-219.

1.- La relación de trabajo debía basarse en el libre acuerdo de voluntades, y según esta norma siempre predominaba la voluntad del dueño del poder y el dinero; el empresario. Por esta misma causa, en caso de litigio, el trabajador tomaba un carácter subordinado en el sentido de que sus gestiones no prosperaban ante la influencia de su contrario.

2.- En cuanto al salario, ya vimos que el trabajador asumía casi siempre el carácter de derrotado en razón de que el artículo 1782 del Código Napoleón disponía que la afirmación del patrono era aceptada respecto al monto del salario. O sea, que al obrero correspondía probar el salario que afirmaba, lo que le resultaba prácticamente imposible.

3.- Respecto a la jornada de trabajo, toda vez que la ley no limitaba el tiempo de labores, se trabajaban hasta 15 horas diarias, y si el trabajador no estaba de acuerdo podía recurrir a demandar la rescisión, pero entonces el predomino económico del patrón en el juicio, le impedía probar debidamente y, en suma, ganar el pleito.

4.- En lo que atañe a la duración y terminación del contrato, éste podía ser por tiempo fijo o por tiempo indefinido. En el primer caso, la parte que lo diera por terminado con anterioridad al plazo, debía pagar daños y perjuicios. En el segundo supuesto, cualquiera de las partes podía darlo por terminado siempre que avisara con ocho días de anticipación. Si el trabajador reclamaba, se imponía la prepotencia del patrón en el proceso.

5.- En relación a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la ley de entonces seguía los lineamientos de la responsabilidad civil, y por ende, los del Derecho individualista, lo que implicaba que el obrero debía demandar por la vía civil la reparación del daño a los efectos de las contingencias del trabajo, y de hecho le resultaba difícil o imposible probar que el accidente o la enfermedad eran consecuencia de la prestación de su trabajo, pues en su reclamación debía demostrar los siguientes extremos:

- a).- La existencia del contrato de trabajo;
- b).- Que el propio trabajador había sufrido un accidente;
- c).- Que éste era consecuencia del trabajo desarrollado;
- d).- Que el accidente era debido a culpa del patrono.

Ante la miseria del obrero demandante la ausencia de leyes proteccionistas, la prepotencia del patrón en el juicio y fuera de él y la penalidad de los jueces, la solución jurisdiccional era siempre en contra de esa parte débil. Por ello es que los principios del Derecho tradicional de autonomía de la voluntad e igualdad de los hombres ante la ley y en el proceso, de paridad de las partes y de imparcialidad de los jueces y tribunales, (principios que se olvidaban de las desigualdades reales que existen entre el obrero y el patrón, el pobre y el rico), resultaban letra muerta para el trabajador, que prácticamente de manera invariable, perdía -

el juicio que se atrevía a iniciar ante alguna de las situaciones ya citadas, que lo lesionaban.

En la actualidad, fuera del ámbito del trabajo, se conoce como "Teoría General del Proceso" el agrupamiento de los principios esenciales de las disciplinas civiles y penales, incluyéndose también los del proceso administrativo. Todas estas doctrinas son coincidentes en cuanto a los objetos de la jurisdicción, de las acciones y excepciones, de la prueba y de la sentencia, con las peculiaridades esenciales siguientes:

1.- Respecto a la jurisdicción, destaca la función de justicia del poder público para substituir la autodefensa de los particulares;

2.- Respecto a las acciones y excepciones, prevalece el interés de quienes las ejercitan, para la conservación del orden jurídico;

3.- En relación a las pruebas y sentencia, las primeras acreditan los hechos y la segunda pone punto final al conflicto.

"La Teoría General del Proceso" -dice Trueba ---- Urbina-no es más que el 'summun' de la ciencia procesal burguesa, cuyo desarrollo ha cautivado a todos los procesalistas de los diversos continentes, dándole originaria preeminencia a los estudiosos del derecho procesal civil..." (76)

(76) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 49.

Contrapuesto a dicho proceso tradicional, aparece el proceso social del trabajo, que surge ante el fracaso fáctico de los principios liberales de libertad e igualdad de las partes.

Esa igualdad teórica debe ser compensada en la vida real y en el proceso laboral, y es por eso que, primeramente, nacen las normas substantivas que han de proteger jurídicamente al trabajador, a efecto de lo cual la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad, en cuanto -- principios, empiezan a "quebrarse", y el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso se fue substituyendo por nuevas normas de excepción en favor de la parte trabajadora, para tratar de hacer realidad una igualdad que antes era sólo teórica. De esta suerte, si el derecho substantivo del trabajo nace con el propósito de asegurar el elemento -- trabajador un nivel de vida decoroso, el proceso laboral, en lógica concordancia, tiende, a través de la función de las juntas de Conciliación y Arbitraje, a hacer efectiva la dignidad de cada persona que presta sus servicios a otra y a mejorar sus condiciones económico-sociales, ante la deseada finalidad de que, en unión de su familia, pueda quedar incorporada a la existencia normal de la comunidad.

El propio Couture -eminencia del derecho procesal-civil, puntualiza que el presupuesto de igualdad entre las partes, indeclinable en el proceso individualista, no tiene aplicación en el laboral en virtud de la desigualdad económica entre los factores de la producción, misma que, por consi

guiente, debe ser equilibrada mediante desigualdades jurídico-procesales en favor de los asalariados, tendientes a evitar la desviación y entorpecimiento de los objetivos de la justicia laboral por parte del litigante capitalista, indiscutiblemente el más poderoso de hecho. Por ello es que en el derecho del trabajo impera la fórmula "desigualdad compensada con otra desigualdad". (77)

Tal es la esencia del proceso social del trabajo, que, por ende, lo contrapone al civil tradicional.

De dicho proceso social y su función proteccionista del trabajador, hemos de destacar los aspectos fundamentales en los incisos que siguen.

II.- TUTELA DEL TRABAJADOR EN LA CONCILIACION.

El juicio laboral es "el conjunto de actos que se realizan ante un juez de trabajo, ante un tribunal de trabajo, o ante una junta de conciliación y arbitraje, a consecuencia de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes, sostienen trabajadores y patronos por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modifica

(77) Eduardo J. Couture, "Algunas nociones fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo". Pág. 115.

ción, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado". (78)

Primera etapa del juicio laboral, la conciliación, que deviene del latín "conciliare", que significa el efecto de componer, ajustan los términos de quienes estaban opuestos entre sí, objetivo éste que puede ser intentado por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, el cual, advertido de las diferencias, no hace otra cosa que poner a las partes en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia, tendiendo siempre al alineamiento de intereses. (79)

En el ámbito del derecho del trabajo, la conciliación asume mayor importancia que en las restantes disciplinas, pues merced a ella puede darse satisfacción a los reclamos del trabajador que se orientan a la obtención de una vida, salario y jornada dignos. Por ello es que se ha dicho que en el derecho laboral la conciliación ha tenido su más amplia forma de expresión, ya que implicando un derecho profundamente humano, esa figura autocompositiva se encuentra a un nivel de primer rango en el aspecto procedimental, a grado tal que se eleva al rango de solemnidad, en el sentido

-
- (78) Santiago Barajas Montes de Oca, "Juicio Laboral". -
Pág. 233.
- (79) Cfr. Rodolfo A. Nápoli, "Conciliación y Arbitraje". --
Pág. 592.

de que no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto sin antes agotar la instancia conciliadora; en razón de lo cual, tanto por la teoría como por la práctica, así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, ya que sin intentarse, no puede integrarse, ni por ende desarrollarse válidamente, la relación jurídico-procesal. (80)

Las ventajas de la conciliación y su precedencia sobre el arbitraje están expuestas claramente por Climent Beltrán; al expresar que en los orígenes de los tribunales en México, la idea de la conciliación precede a la del arbitraje, como una aspiración de que las controversias se resuelvan mediante avenencia, antes de entrar en el arbitraje, por estimarse que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica, más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y de los patronos, que la del trámite litigioso de tales conflictos, el cual supone necesariamente un procedimiento más gravoso y complicado. (81)

Tanto en la materia de la conciliación, cuando entran otras diversas correspondientes al Derecho procesal del Tra-

(80) Cfr. Francisco Ross Gómez, Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 208.

(81) Juan B. Climent Beltrán, "La conciliación en el procedimiento laboral". Pág. 4.

bajo, las reformas de 1980 a la Ley marcan indudables avances en beneficio del trabajador.

Por de pronto, y a reserva de referirnos en restantes incisos a las demás, corroboraremos en seguida ese avance en cuanto a la conciliación, tema que ahora nos ocupa.

En el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, antes de la aludida reforma, se disponía que el Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

El artículo que le seguía, el 753, tenía previsto el siguiente procedimiento en cuanto a la conciliación:

1.- La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio; y después de oír sus alegaciones, el Auxiliar y los demás representantes podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la equidad y justicia de su proposición;

2.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

3.- De no llegarse a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones.

En cambio, las Reformas de 80, por principio de cuentas, contemplaron una audiencia inicial completa, es decir, integrada por la conciliación, la demanda y excepciones y el ofrecimiento y admisión de pruebas. A este respecto, el artículo 873 dispone: "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará -- acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en el que se haya recibido el escrito de demanda..."

En cuanto a la audiencia de conciliación, deberá desarrollarse en la siguiente forma:

1.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

2.- La Junta intervendrá para la celebración de -- pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para el efecto de que traten de llegar a un arreglo conciliatorio; -

3.- Si las partes llegaren a un arreglo, se dará por terminado el conflicto; y el convenio relativo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

4.- Las partes podrán solicitar por una sola vez - que se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse;

5.- De no llegarse a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;

6.- Si no han concurrido las partes a la audiencia de conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Examinando la disposición acabada de resumir, se observa, en primer término, que el legislador de 80 estimó entorpecedora la presencia de abogados, asesores o apoderados en la audiencia de conciliación, en razón de lo cual los excluyó de la misma, considerando con toda seguridad que un trato directo entre trabajador y patrón obviaría más fácilmente el arreglo, por carecer uno y otro de argumentos sofisticados y retardatarios.

En la conciliación -dice la Exposición de Motivos de la Reforma de 1980- deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de este modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta..." (82)

(82) Reseña Laboral: Exposición de Motivos que acompañó la iniciativa de Decreto de las Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, Departamento de Publicaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Págs. 23-24.

De conformidad con esa nueva reglamentación sobre la conciliación, son de observarse los siguientes efectos de dicha etapa:

1.- Si las partes comparecen personalmente y encuentran avenencia, se dará por terminado el conflicto, a través del convenio relativo;

2.- Si el actor no comparece, se tiene por reproducida su demanda;

3.- Si el demandado no comparece, se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (artículo 879).

Pero fue la fracción VI del artículo 876 aquella - cuya reforma suscitó ardua problemática en nuestro medio. En efecto después de disponer dicho artículo el trámite de la etapa conciliatoria, tal como lo hemos descrito, agregó al final, en la fracción VI, que "De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones". Así, pues tanto esta fracción como la I del mismo artículo reclaman comparecencia personal de las partes en la audiencia de conciliación.

¿Raxones de tal requerimiento?

En la Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Guadalajara en 1977, figuró como una de las conclusiones, la siguiente:

"La conciliación es trascendental para prevenir -- conflictos, que tantas repercusiones tienen en la economía de los trabajadores y de los patrones, -- así como del país... Los Tribunales del Trabajo deben darle la importancia que tiene frente a un conflicto inminente, y para su efectividad debe efectuarse directamente entre patronos y trabajadores, sin la presencia de asesores y menos por conducto de representante. La intervención corresponde a los miembros de la Junta, auxiliados por personal idóneo... Por todo lo cual se propone:

Primera.- La conciliación es de carácter obligatorio en el procedimiento mexicano y debe realizarse para prevenir los conflictos individuales y colectivos.

Segunda.- Debe reformarse la Ley del Trabajo para que la función conciliatoria se efectúe por personal debidamente capacitado para ello, entre patronos y trabajadores, y sin la intervención de asesores.

Tercera.- La conciliación no debe continuar siendo simple trámite, sólo para alargar los juicios de trabajo, sino conducto para evitarlos". (83)

(83) Conclusiones de la Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara 1977. Págs. -- 218-220.

Es clara la influencia de este criterio en el legislador de 1980, pues éste siguió los lineamientos indicados, haciendo obligatoria la comparecencia del demandado a la conciliación. Pero, el artículo 876 en cita, suscitó problemas agudos. En primer término, ¿cómo van a comparecer -- "personalmente" las personas morales?

No habiendo problema en cuanto a las personas físicas, (el trabajador y, v.g., un patrón de negocio pequeño) - si lo hay respecto a empresas o compañías, pues sería difícil si no imposible, que el presidente de dicha persona moral tuviese que acudir a varias juntas conciliatorias en un solo día, por ejemplo. Así que la solución corrió a cargo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que, mediante la Circular 3-C, de fecha 13 de junio de 1980, giró el siguiente criterio:

"Acerca de la cuestión relativa a la comparecencia de las partes, cuando se trata de personas morales, que requiere el artículo 876, fracciones I y VI, de la Ley Federal del Trabajo, deseamos manifestar... lo siguiente:

La finalidad de la reforma legal al respecto, consiste en hacer efectiva la conciliación, mediante el contrato directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Para tal objeto, se trata de que las empresas "concurran mediante un representante legal que tenga el carácter de funcionario que actúe dentro de la-

empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio material respectivo, conforme lo dispone la fracción II del artículo 992 del citado ordenamiento". (84)

Por tanto, es el carácter de funcionario de la empresa el requisito que ha de cubrirse para que ésta comparezca legalmente a la conciliación. Y tal solución es en lo esencial congruente con lo dispuesto por el artículo 11 de la propia Ley Federal del Trabajo, pues a tenor de éste "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

El segundo efecto producido por el nuevo artículo 876 consistió en reiterar la eficacia de la conciliación mediante el siguiente mecanismo; si las partes (específicamente, el patrón) no comparecen personalmente a la etapa de conciliación, según lo dispone la fracción I, queda obligado a presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, porque así lo dispone la fracción VI del mismo artículo.

(84) Dato tomado de Francisco Ramírez Fonseca, Anticonstitucionalidades y contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, México 1981, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., Págs. 60-61.

Y si tampoco comparece a ésta, se le tendrá por contestada - la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo 879.

Poco después de entrar en vigor las reformas procesales de 1980, no fueron pocas las empresas a las que se les tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, con todos los perjuicios imaginables, pues a los simples apoderados, de conformidad con la reforma que nos ocupa, no se les reconocería personalidad por las juntas. Pero pasado el --- tiempo, el problema tuvo una solución práctica muy eficaz; a los apoderados legales simplemente se les nombró en la empresa con algún carácter directivo, como, v.g., Gerente de Relaciones Laborales, y fue así que ya pudieron representar debidamente a la fuente de trabajo en las audiencias de conciliación.

De todas suertes, teóricamente, la conciliación de comparecencia obligatoria representó un avance en favor del trabajador, pues ha tenido éste un mayor margen de arreglo - de diferencias, especialmente con patrones de pequeños negocios que sí se ven obligados a presentarse personalmente para efectos de conciliación, y también ha servido la reforma para que la parte empresarial dé una poca de más importancia al procedimiento conciliatorio, ahora no tomado en cuenta en su real valor.

III.- TUTELA DEL TRABAJADOR EN LA DEMANDA.

Es en este aspecto en el cual, como hemos de ver - en seguida, se notó la mayor evolución proteccionista de --- nuestra ley procesal en favor de la parte trabajadora, y -- ello en varios puntos esenciales.

Por principio de cuentas, desde el artículo ini--- cial mismo del Título Catorce, relativo al nuevo Derecho Pro^ucesal del Trabajo, fruto de la reforma de 1980, se capta la siguiente, importantísima innovación:

"Art. 885.-... cuando la demanda del trabajador -- sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la de^u manda sea oscura o vaga se proceda en los térmi-- nos previstos en el artículo 873 de esta Ley" (párrafo segundo de dicho artículo).

"Al hilo" van aquí las principales críticas espi-- midas en contra de la transcrita disposición:

1a.- Los abogados patronales la atacan por la nota^u ble desigualdad de trato a las partes que implica.

2a.- Los abogados sin tendencia manifiesta, porque

constituye una aberración conceder el propio juzgador, a -- quien corresponde resolver sobre la procedencia o improceden-- cia de las acciones intentadas, la facultad de mejorarlas, - al grado de que se convierte el juez en parte.

3a.- Lo cierto es que los señores diputados y sena-- dores, a virtud de lo dispuesto en el artículo 685, se han -- dado el lujo de atribuir a los encargados de la función ju-- risdiccional, esto es, de resolver las controversias, la fa-- cultad de darle una manita a la parte trabajadora, convir-- tiéndolos en promotores de su propia sentencia. (85)

4a.- De conformidad con la Constitución, el órgano -- jurisdiccional tiene la facultad de juzgar, lo que no ocurre -- en la especie, pues se inviste a las Juntas de Conciliación -- y Arbitraje de facultades que rebasan con mucho la de juz-- gar, convirtiéndose en jueces y parte. Y no se diga en con-- tra que las citadas Juntas no son órganos jurisdiccionales, -- pues esto equivaldría a una ciega negativa de la verdad. Las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje desde el punto de vista -- formal tienen una naturaleza administrativa, pero desde el -- punto de vista material, por la actividad que despliegan, -- tienen un carácter eminentemente jurisdiccional. Siendo es-- to así, el artículo en momento es atentativo de las garan-- tías individuales consignadas en el artículo 17 y de las gar-- rantías sociales consagradas en la fracción XX del Apartado -- "A" del artículo 123 Constitucional.

5a.- El propio artículo en cita de la reforma pro-- cesal a la Ley Federal del Trabajo, viola las garantías de -

(85) Néstor De Buen I., La reforma del proceso laboral, -
Págs. 27-28.

seguridad jurídica en razón de que rebasa las facultades de que están investidas las Juntas, atentando al principio de - que al gobernado le está permitido lo no prohibido, en tanto que al poder público le está prohibido lo no permitido. Es decir, las garantías de seguridad jurídica se traducen en la idea de facultades expresas, o lo que es lo mismo, que el acto de autoridad debe estar debidamente fundado y motivado, - en los términos del artículo 16 de la Constitución, lo cual significa que debe existir una norma que lo autorice y una - adecuación del caso concreto a la norma abstracta que autoriza el acto. (86)

Sin que se desconozca la importancia de estas críticas, se observa que todas ellas están fundadas en los principios tradicionales del Derecho individualista de que ya hemos hecho mérito en varias ocasiones. Así, pero con base en los principios antitéticos del Derecho Social del Trabajo, - podemos intentar una contracrítica, según el orden ya anotado:

1a.- Los abogados patronales hablan de notoria desigualdad del trato a las partes que el párrafo segundo del artículo 685 implica:

Se olvidan tales abogados que precisamente el Derecho Laboral, tanto en lo substantivo como en lo objetivo, es

(86) Ramírez Fonseca, ob. cit., Pág. 30.

tá nutrido de principios que precisamente estableciendo desigualdades jurídicas entre las partes tratan de equilibrar -- las desigualdades reales socio-económicas imperantes entre -- ellas.

2a.- Los abogados sin tendencia ponen de relieve - que constituye una aberración conceder al propio juzgador la facultad de mejorar las acciones de los trabajadores.

No han tenido presente tales letrados la siguiente idea de la función socio-jurisdiccional de las juntas:

"La función social-jurisdiccional es la función -- más importante que ejercen las juntas al conocer - y resolver los conflictos entre el capital y el -- trabajo.

En virtud de esta función ejercen en toda su ampli tud el acto jurisdiccional con un ideario de justi cia social que no tienen los tribunales judiciales, cuando aplican rígidamente el contrato y el dere-- cho. La jurisdicción laboral es la justicia so--- cial en ejercicio, en cuanto protege y reivindica-- a los trabajadores". (87)

Por tanto, los tribunales de trabajo no deben que-- dar medidos según las normas que han caracterizado a los tri

(87) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Traba-- jo. Pág. 248.

.bunales comunes. Estos buscan la justicia individual. Aquí llos, la social.

3a.- La "manita" a la parte trabajadora no puede - quedar minimizada en esa forma, pues la suplencia de las jas de los trabajadores (que no es otra la institución que - previenen el artículo en cita) es una facultad que correspon de a las Juntas por razón de que su ejercicio jurisdiccional es la concretización de la justicia social y ésta conlleva - nsita la prerrogativa del tribunal de hacer realidad procedi mental los principios tutelares del Derecho del Trabajo.

4a.- No contemplada el tribunal del trabajo a la - luz del tribunal común, debe privar en su enfoque el carác- - ter de órgano proteccionista del trabajador, sujeto a las -- desigualdades que tienden a corregir las que op^oran en la vi da real y que históricamente han hecho del propio laborante- el explotado en mérito de un derecho caduco e injusto.

5a.- Precisamente porque nuestro Derecho del Traba jo postula la tutela del trabajador, como parte débil de la relación capital-trabajo, las facultades que las Juntas ejer cen en favor de aquél están constitucionalmente autorizadas, toda vez que es el propio artículo 123 el que marca la pauta a seguir en materia de derecho substancial y procesal del - trabajo. Por lo demás, es una concepción corta la que con- templa únicamente la función jurisdiccional de las Juntas, - toda vez que tiene estas otras dos:

a).- Función-social-legislativa, que opera cuando las Juntas modifican los contratos de trabajo, introducen -- nuevas modalidades o condiciones de labor y aumentan o disminuyen salarios, en los conflictos colectivos económicos, o bien, cuando crean el derecho o socializan la empresa. Entonces su función se asemeja al acto legislativo.

b).- Función social-administrativa, que se produce cuando las Juntas vigilan el cumplimiento de las leyes laborales y también cuando registran sindicatos, toman nota de sus cambios de directivas y reciben los contratos colectivos de trabajo en calidad de depósitos, para que surtan efectos jurídicos.

¿Por qué, pues, no reconocerles, dentro de su función jurisdiccional, la de suplencia de la queja deficiente?

Tal reconocimiento de la reforma de 80 es, por tanto, compatible con la rica naturaleza de las Juntas y de su finalidad teórica esencial de hacer asequible la justicia social, en el caso ante su facultad de perfeccionar las demandas incompletas de los trabajadores, defecto no poco usual, dada la ignorancia de éstos y aún de no pocos apoderados que suelen representarlos.

En apoyo de lo anterior, cabe citar los siguientes conceptos:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales especiales de derecho del trabajo y de la - previsión social que constituyen un cuarto poder, - independiente de los clásicos Poderes Ejecutivo, - Judicial y Legislativo, que deciden jurisdiccional mente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surjan entre trabajadores y empresarios, o entre una misma clase... La función social de los tribunales del trabajo es esencialmente proteccionista de los trabajadores y reivindicadora..." (88)

Es de advertirse que en realidad, más que una facultad de las Juntas para suplir las deficiencias de la demanda, es una obligación que la Ley les impone, pues la fracción en cita expresa que la Junta "subsanará" de la demanda que adolezca de tales deficiencias, lo que debe hacer en el momento de admitir la propia demanda.

También fue objeto de reforma en 1980 el artículo- 873, constando ahora de tres partes esenciales, que son:

1a.- Trámite.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir-

(88) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 249.

del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará -- acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración -- de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y -- ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse -- dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

2a.- Notificación.- En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tener lo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

En estas dos disposiciones del artículo 873, se aprecia el objetivo del legislador de dar mayor celeridad al juicio, tanto en la estructuración de una sola audiencia --- esencial, como en los términos del trámite, a lo que se agrega la prescripción de los efectos que ha de tener la rebeldía del demandado.

3a.- En el párrafo segundo del propio artículo en examen, se insiste en la suplencia de la queja deficiente, - mediante la siguiente precisión:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

Claramente se ve aquí que la Junta también tiene la obligación de coadyuvar a que se superen las deficiencias de la demanda, si bien en este supuesto no es ella directamente la que ha de subsanarlas, sino que se limitará a señalar al actor o los beneficiarios del trabajador, las irregularidades del escrito de demanda, debiendo prevenirlo para que las subsane dentro del término de tres días.

Esta insistencia del legislador de 1980 sobre la suplencia de la queja deficiente es sintomática de la notoria importancia de esta institución, por lo que se impone hacer una alusión general sobre la misma.

Dicha suplencia se inició en el ámbito del Derecho de Amparo, habiéndose vertido la siguiente, atinada definición de ella:

"La suplencia de la deficiencia de la queja es una institución procesal constitucional, de carácter - proteccionista y antiformalista y aplicación discrecional, que integra las omisiones parciales y -

totales de la demanda de amparo presentada por el quejoso, siempre en favor y nunca en perjuicio de éste, con las limitaciones y bajo los requisitos señalados por las disposiciones constitucionales conducentes". (89)

De conformidad con tal definición, se aprecian las siguientes características esenciales de la institución:

1.- Es de índole procesal constitucional, pues se trata de un conjunto organizado de normas que se conforma en el campo del proceso de amparo;

2.- Tiene carácter proteccionista, pues procura proteger a los individuos situados dentro de una problemática penal, laboral o agraria;

3.- Es de tipo antiformalista, pues es opuesta al principio de estricto derecho, según el cual no sería posible que el juzgador de amparo coadyuvase con alguna de las partes;

4.- Es de aplicación discrecional, pues queda al arbitrio de la autoridad del amparo.

En el juicio de amparo, la suplencia de la queja deficiente está prevista en el artículo 107 Constitucional,-

(89) Juventino V. Castro, La Suplencia de la Queja Deficiente. Pág. 59.

al disponer éste que "En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución" (fracción II, párrafo segundo).

Y en la Ley de Amparo se encuentra la siguiente -- norma medular en esta materia:

"Art. 76.- ... cuando el acto reclamado se funde - en leyes declaradas inconstitucionales por la ju-- risprudencia de la Suprema Corte, los funcionarios que conozcan del amparo podrán suplir la deficiencia de la queja... podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y la de la -- parte obrera en materia del trabajo, cuando se encuentre que ha habido en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado -- sin defensa, y en materia penal, además, cuando se le haya juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso... deberá suplirse la deficien-- cia de la queja en los juicios de amparo en que -- los menores de edad o los incapaces figuren como - quejosos".

Son pues, varias las razones por las que opera este instituto en materia de amparo; por la inferioridad del - reo para defenderse adecuadamente, en materia penal; también por la debilidad de defensa que se supone en menores e inca-

paces; y en materia laboral, por ser el obrero un sujeto eco
nómicamente débil.

La institución fue ampliada a la materia agraria, -
mediante ampliación, primero, al artículo 107 Constitucional,
y después mediante reforma al artículo 227 de la Ley de Ampa
ro, que quedó con el texto siguiente:

"Deberá suplirse la deficiencia de la queja y la de
exposiciones, comparecencias y alegatos, en los -
juicios de amparo en que sean parte como quejosos-
o como terceros, las entidades o individuos que --
menciona el artículo 212; así como en los recursos
que los mismos interpongan con motivo de dichos --
juicios".

Las entidades e individuos a que se refiere el ar-
tículo 212 son los núcleos de población ejidal o comunal y -
los ejidatarios o comuneros.

Se aprecia aquí, que la suplencia ha de ser obliga-
toria para el tribunal de amparo, no potestativa, como en --
otros casos de aplicación del citado instituto supletivo.

Es en este punto que debe ponerse de relieve que -
si bien la suplencia de la queja deficiente en los casos la-

boral y agrario, favorece notoriamente al trabajador o al núcleo campesino, mediante una desigualdad jurídica en los supuestos del amparo, tal desigualdad tiende a igualar en el ámbito del derecho las desigualdades de la vida real, postulado éste esencial del Derecho Social en general, en el caso en sus ramas laboral y agraria.

Precisamente, este mismo argumento es el que justifica que en la Ley Federal del Trabajo, mediante las reformas de 1980, se haya incorporado la suplencia de la queja deficiente, institución antes exclusiva del Derecho de Amparo.

Uno de los pocos autores que han defendido las -- innovaciones en materia de suplencia de la queja deficiente, de la reforma de 1980, ha emitido, con todo acierto, los siguientes conceptos:

"Las reformas procesales del trabajo de 1980, al definir de una buena vez y para siempre al derecho procesal del trabajo como un derecho social de clase, tuvieron que -- agregar un ... principios decisivo para la conformación y -- eficacia del sistema; la suplencia de la queja, que implica la posibilidad de la Junta o tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidos por la parte débil. La suplencia de la queja en materia laboral se encontra circunscrita al juicio de amparo cuando el quejoso es el trabajador; la ley reformada la extiende al proceso ordinario en el caso de la demanda del trabajador, cuyos defectos deberá subsanar la Junta y también habrá de operar en be

neficio del trabajador en los casos de caducidad del juicio por falta de promoción a su cargo. Esta medida, plenamente justificada por su significación presente y su desarrollo futuro, queda complementada por la nueva obligación establecida en la reforma, mediante la cual las juntas deben ordenar que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en el trámite del juicio para efecto de regularizarlo, lo que tiene un doble efecto favorable: impide dilaciones, retardos y maniobras en perjuicio de la parte débil y constituye a la Junta en vigilante activo y directo, responsable de la correcta marcha del proceso". (90)

Las Reformas en comento consignan otro nuevo medio tutelar del trabajador en la fase inicial del procedimiento-laboral. Trátase del referido en la adición al artículo 47- de la Ley de la Materia, que expresa lo siguiente:

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

(90) Enrique Alvarez del Castillo, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. Págs. 48-49.

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Esta garantía de aviso al trabajador de la causa - del despido, queda perfeccionada a plenitud ante el hecho de que la ley considera injustificado el mismo cuando el patrón no da ese aviso.

Comenta De Buen en este punto que tal adición viene a modificar radicalmente un criterio de la Suprema Corte de Justicia que había hecho nugatoria esa obligación; y agrega textualmente: "Los abogados empresariales sólidamente fundados en la jurisprudencia, pasaban por alto esa obligación - que ahora tendrán que tomar en cuenta de manera definitiva".
(91)

Como se aprecia a través de lo expuesto en el presente inciso, las recientes normas procesales proteccionistas del trabajador, de 1980, han venido a complementar muy - certeramente la tutela que del mismo deviene desde la Ley de 1931. Así que al presente se han logrado, entre varios - - - otros, tres pasos de suma importancia en esa protección de - la parte débil del proceso de producción, obtenidos en las - multicitadas reformas de 1980, a saber:

(91) La Reforma del Proceso Laboral. Pág. 22.

1a.- La concentración en una sola audiencia de las tres etapas fundamentales del proceso laboral: la conciliación, a la que como vimos, se le dá ahora notable relevancia; la etapa de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y recepción de pruebas.

Esa concentración es de suyo válida porque hace realidad el principio procesal del Derecho del Trabajo de celeridad en la solución de las controversias entre trabajadores y patronos.

2a.- La institución de la suplencia de la queja deficiente, también notoriamente tutelar del trabajador por cuanto que el tribunal laboral cuenta ahora con la obligación de subsanar la demanda, a tenor del párrafo segundo del artículo 685 de la Ley de la Materia.

Intimamente vinculada a tal institución se encuentra la también obligación de la Junta de señalar los defectos u omisiones de la demanda a efecto de que sea el propio actor el que los subsane, lo cual debe hacer en un término de tres días. Tal obligación coligada con la suplencia está prevista por el artículo 873, párrafo segundo.

3a.- La obligación de aviso impuesta al patrón por la Ley, consistente en comunicar por escrito al trabajador la causa o causas por las que se le haya rescindido el con-

trato o la relación laboral. Y dentro de esta nueva previ-
sión, contemplada por la adición al artículo 47 del propio -
ordenamiento laboral, se presume que hay despido injustificad
do cuando el patrón no da el aviso de referencia, ni al tra-
bajador ni a la Junta.

Cuando el patrón da aviso a través de la Junta de-
Conciliación y Arbitraje competente, se dá uno de los supues-
tos que hacen proceder la iniciación de un procedimiento pa-
raprocesal o voluntario. En efecto, el artículo 991, que se
encuentra incluido dentro del capítulo relativo a los "proce-
dimientos paraprocesales o voluntarios", dispone que "en los
casos de rescisión previstos en el párrafo final del artícu-
lo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación-
o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se no-
tifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta,
el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, den-
tro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, -
deberá proceder a la notificación. El Actuario levantará ac-
ta circunstanciada de la diligencia".

De Buen crítica con acierto la denominación a los-
procedimientos paraprocesales, que genéricamente están pre-
vistas en el artículo 982, que a la letra dice: "Se tramita-
ran conforme a las disposiciones de este capítulo (el relati-
vo a los procedimientos paraprocesales o voluntarios), todos
aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturale-
za o a solicitud de parte interesada, requieran la interven-
ción de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente

conflicto alguno entre partes determinadas".

Dice De Buen que con este nombre (paraprocesal), - sobradamente feo, se identifica un capítulo importante y positivo de la reforma procesal. De haber superado los prejuicios derivados de la necesidad de tomar el modelo de los Códigos de Procedimientos Civiles, lo que evidentemente no tiene nada de malo, este capítulo tendría que denominarse, simple y sencillamente, "De la jurisdicción voluntaria"; pero ese es nombre tradicional y los señores laboristas se inspiran en el modernismo. "Para qué paraprocesal? -añade textualmente. El Diccionario de la Real Academia nos aclara -- que esa preposición significa "junto a, a un lado". (v.g., para estatal: al lado del Estado) y en el caso es evidente que se quiere señalar que es una vía que se coloca al lado del proceso. Lo absurdo es que después se diga o "voluntario", - ya que ninguna relación tiene una cosa con la otra. La otra "O actúa aquí como conjunción disyuntiva que, en alguna de sus funciones, suele preceder a cada uno de dos o más términos contrapuestos. En el caso, lo procesal y lo voluntario no lo son, por lo que parecen mal escogidos estos nombres alternativos. Los opuestos serían contencioso y voluntario". (92)

La anterior argumentación es tan convincente que - lleva a la conclusión de que debe proporcionarse reforma a -

(92) La Reforma del Proceso Laboral. Págs. 115-116.

la Ley para el pequeño para correcto efecto de que sea suprimida la denominación de "paraprocesales", para que quede solamente al capítulo relativo el nombre de "procedimientos voluntarios". Con ello se evitarían dos errores: el gramatical y el lógico.

IV.- TUTELA DEL TRABAJADOR EN EL PERIODO PROBATORIO.

Son muchas las definiciones formuladas para conce-
tuar la prueba, pero se aprecia que todas ellas coinciden en
lo esencial. Esta conformidad se acredita con la idea de un
jurista tradicional español y uno moderno nuestro.

El primero, Joaquín Escriche, expresa:

"Prueba es la averiguación que se hace en juicio -
de una cosa dudosa; o bien, el medio con que se --
muestra y hace patente la verdad o falsedad de al-
guna cosa". (93)

El segundo, Eduardo Pallares, expone:

"La prueba judicial es la que se lleva a cabo ante
los órganos jurisdiccionales, ya se trate de tribu

(93) Joaquín Escriche, Diccionario Razonado de Legislación y
Jurisprudencia. Pág. 1401.

nales civiles, penales, de orden administrativo, - juntas de conciliación y arbitraje, etc., consistiendo en actividades jurisdiccionales promovidas por el juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiere la existencia o in existencia de los hechos controvertidos". (94)

Según precisa Couture, en esta materia se comprenden los siguientes aspectos:

- 1.- Concepto de prueba (qué es la prueba);
- 2.- Objeto de la prueba (qué se prueba);
- 3.- Carga de la prueba (quién prueba);
- 4.- Procedimiento probatorio (cómo se prueba);
- 5.- Valoración de la prueba (qué valor tiene la prueba producida);
- 6.- Medios de prueba (con qué se prueba). (95)

En el procedimiento laboral, la prueba constituye, a veces un método de averiguación; y otras, un método de con probación.

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de -

(94) Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 554.

(95) Ob. cit. Págs. 215-216.

comprobación, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Así, en los primeros, se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes, en los segundos, se acude al silogismo jurídico como -- consecuencia de la comprobación. En cuanto al objeto de la prueba, está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba. (96)

Respecto a los medios de prueba, que es el punto -- más conocido de este tema, son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

La importancia de la prueba puede ser equilibrada a través de los siguientes conceptos de Franco Sodi:

"Verdad y prueba son dos conceptos que caminan tomados de la mano. Quien afirma ser poseedor de la verdad y en nombre de ésta pretende de alguien -- cualquier cosa, inmediatamente es requerido para -- que justifique su verdad; es decir, para que la -- pruebe. Persecución de la verdad y comprobación -- de la misma, he aquí dos acicates para el hombre -- desde que inició su peregrinar a través de la historia". (97)

(96) Francisco Ramírez Fonseca, La prueba en el Procedimiento Laboral. Págs. 80-82.

(97) Carlos Franco Sodi, cit. por Guillermo Borja Ozorno. De De recho Procesal Penal. Pág. 324.

Nuestra Ley Federal del Trabajo declara que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no -- sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones y fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (artículo 776).

En este punto, comenta De Buen que uno de los capítulos más interesantes del nuevo Derecho Procesal del Trabajo lo constituye sin duda alguna, el de las reglas generales sobre las pruebas, esto es, el capítulo XII del título Catorce, pues ahí se logra la superación de un viejo escollo de la Ley, el reglamentar de manera adecuada la prueba de inspección. Antes la Ley laboral la ignoraba, tanto la de 1931 como la de 1970, y a su alrededor se tejían serios conflictos de interpretación acerca de la posible aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles, lo que era claro en 31 pero dejó de serlo a partir de 70 con la supresión, por cierto errónea, de las normas del derecho común para suplir las lagunas de la ley laboral. (98)

Uno de los avances más significativos de la Reforma de 1980 en materia de pruebas, fue el relativo a la carga probatoria. Pero, ¿qué es la carga de la prueba? Couture --

(98) La Reforma del Proceso Laboral. Pág. 57.

responde: "la carga procesal puede definirse como una situación jurídica instituida en la ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él". (99)

De esta noción general de la carga procesal, se infiere que la carga de la prueba es la necesidad de desarrollar una determinada actividad, dentro del proceso, si se quiere obtener un resultado favorable. Y se sostiene que dicha carga ha de realizarse bajo las directrices siguientes:

1.- La carga de la prueba existe no obstante las facultades amplias que en materia de prueba otorgue la ley al juez;

2.- Cada parte tiene la carga de probar los presupuestos de hecho de la norma jurídica en que apoya sus pretensiones; por ejemplo, el actor que demanda en pago de alimentos afirmando que es hijo del demandado, ha de probar el hecho de la filiación;

3.- La carga de la prueba no es obstáculo a los poderes que la ley otorga al juez en la investigación de la verdad, es decir, a pesar de esos poderes, las partes soportan la carga;

4.- La doctrina tradicional de la carga de la prueba sostiene los siguientes principios reguladores de la pro-

(99) Ob. cit. Pág. 133.

plia institución;

a).- Quien afirma está obligado a probar el hecho afirmado por él;

b).- Quien niega no tiene el deber de probar su negación, salvo en casos excepcionales;

c).- El actor debe probar su acción y el demandado sus excepciones;

d).- El hecho negativo es imposible de probar;

e).- Sólo deben probarse los hechos litigiosos;

f).- Al reo que niega la demanda no le incumbe probar nada, y debe ser absuelto si el actor no prueba los hechos constitutivos de su acción. (100)

Precisamente, la innovación de que hablábamos, hecha en materia de prueba en las reformas de 80, se refiere a la propia carga de la prueba, a la que hace salir de esos moldes civiles tradicionales. El nuevo cauce se encuentra en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo y a la letra dice:

"La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tie-

ne la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, - se presumirán ciertos los hechos alegados por el - trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de traba
jo para obra o tiempo determinado..."
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha o causa de su despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajado--
res en las utilidades de las empresas; y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

Desglopano el amplio contenido de la transcrita - disposición, observamos los siguientes puntos:

- 1.- Hay desde luego una derogación del principio - civil en la materia de que cada parte debe probar, pues en -

la parte inicial del artículo en comento, se dispone que la Junta debe eximir de la carga de la prueba al trabajador, - cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

2.- En uso de tal facultad, la Junta deberá requerir al patrón para que exhiba los documentos que tiene la -- obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Así que no sólo, de acuerdo con el primer supuesto ya analizado, se exige al trabajador de la carga de la prueba, sino que se impone al patrón (segundo supuesto) dicha - carga en cuanto a los documentos que tiene la obligación legal de conservar en la empresa. También (tercer supuesto), - en caso de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

3.- Asimismo, expresamente se impone al patrón la carga de probar su dicho cuando exista controversia sobre la fecha de ingreso del trabajador y demás situaciones esenciales vinculadas al contrato de trabajo que el propio artículo relaciona.

La indicada disposición, que señala como facultad de la Junta la consistente en que relevando al trabajador de

la carga de la prueba, ésta se desplace, sin promoción del interesado, hacia su contrario, responde claramente al mismo espíritu de la suplencia de la queja a que se refiere el artículo 685, porque, como dice De Buen, "evidentemente se intenta subsanar los errores de planteamiento en el ofrecimiento de pruebas, por parte del trabajador". (101)

El propio autor acabado de citar agrega: "Debo confesar que, no obstante romper con principios tradicionales del proceso, la norma comentada no me asusta tanto. Podrían plantearse también su inconstitucionalidad a la vista de la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123, ya que las Juntas nacieron para decidir y no para substituir en el proceso a una de las partes. Sin embargo, tiene un cierto antecedente en el artículo 774 de la Ley aún vigente, que permite a Juntas ordenar "que se practiquen las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, -- siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes". La diferencia está, en primer término, - y no es poca cosa- en que ahora se podrá hacer sólo en beneficio del actor y, en segundo lugar, que no se trata de rendir nuevas pruebas, sino de perfeccionar las ya desahogadas, por ejemplo, formulando el tribunal preguntas a las partes, a los peritos o a los testigos". (102)

(101) Ob. cit. Pág. 59.

(102) Idem. Pág. 59.

Precisamente, esta otra innovación, "sólo en beneficio del actor", es otro de los avances que indican claramente que los principios jurídico-laborales se vienen imponiendo, lenta pero inexorablemente, sobre los principios jurídico-civiles tradicionales. Y este avance se palpa aún - más plásticamente si pensamos en cuánta dosis de justicia se hará realidad para el trabajador al tener que probar el patrón lo que está en su mano hacer (fecha de ingreso del trabajador, su antigüedad, etc.), dado que es él quien tiene - los documentos acreditativos de tales hechos. Antes de la - reforma, para el trabajador era prácticamente imposible probar la mayor parte de los extremos a que se refiere el nuevo artículo 784, y más que el patrón no dejaba de tener cierto-apoyo-intencional o no en algunas tesis jurisprudenciales. - Esto lo demuestra v.g., la relativa a horas extras, que se - encontraba contenida al tenor siguiente:

"HORAS EXTRAORDINARIAS.- Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a -- qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario-doble, es necesario que el juzgador precise esto - en forma que no lesione intereses, y cuando ello - no ocurre, ha de absolverse por falta de base para

precisarlas". (103)

Esta ardúa problemática del trabajador para probar horas extras y otros numerosos extremos susceptibles de reclamación por su parte (antigüedad, monto y pago de salario, etc.), queda suprimida merced a la innovación que hemos citado en materia de carga de la prueba. Una vez más hemos de recurrir a Néstor De Buen para puntualizar todo el valor que asiste al equitativo cambio significado por el contenido del artículo 784:

"Que yo sepa -dice el autor-, los Códigos Procesales no se habían ocupado, hasta el momento, de la carga de la prueba. Esta resultaba o de las disposiciones de fondo o bien, de las políticas de los tribunales de amparo.- Esto es, por lo tanto, una novedad. Inquietante y desconcertante. Pero, en mi concepto, absolutamente justa". (104)

De nuestra parte, podemos agregar, que en ese artículo se da cumplimiento, una vez más, al sentido de los conceptos o principios de Derecho Social que se oponen frontalmente a los civiles del Derecho Individualista, y ello con fundamento en el avance de la Justicia Social.

(103) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Pág. 96.

(104) Ob. cit. Pág. 62.

V.- TUTELA DEL TRABAJADOR EN EL FONDO.

Los autores están acordes en considerar que el Derecho del trabajo, como entidad unitaria cuya finalidad medular es la justicia social para todos los trabajadores, está compuesto por dos partes esenciales, a saber: el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.

La parte nuclear del Derecho del Trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, integrándose con los capítulos siguientes:

a).- El derecho individual del trabajo.- Que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. - Tiende a la realización de valores fundamentales para el hombre trabajador, como son el aseguramiento de la salud y la vida del mismo durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso. El contenido general de tal Derecho presenta los aspectos siguientes:

a").- La regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo;

b").- Las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones;

c").- Los principios sobre el salario mínimo; in--

cluyendo su fijación, caracteres y protección; y
d).- Los derechos y obligaciones de los trabajado
res y los patronos.

b).- El Derecho regulador del trabajo de las muje-
res y de los menores, que es el conjunto de principios, nor-
mas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educa
ción y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la
vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los meno-
res y de las mujeres en su condición de trabajadores.

Presenta también varios aspectos, como son: la pro
hibición del trabajo para los menores de doce años; la educa
ción y capacitación profesional de la juventud; la limita---
ción de la jornada de trabajo para los menores de 16 años; -
la prohibición del trabajo nocturno y en labores peligrosas-
e insalubres a las mujeres y a los menores; los descansos pa
ra las madres antes y después del alumbramiento; la asisten-
cia médica; las pausas en el trabajo durante la lactancia y-
la ayuda económica a las madres trabajadoras.

c).- El trabajo y la previsión social.-, definido-
éste como el conjunto de principios, normas e instituciones-
que se ocupan de la educación y capacitación profesional y -
ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitacio-
nes cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las conse--
cuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles -
de privarles de su capacidad de trabajo y ganancias.

Como es sabido, diversas instituciones del derecho del trabajo y de la previsión social han venido a integrar - el Derecho de seguridad social, que con su finalidad de bienestar presente y futuro de los trabajadores, ha asumido reconocida autonomía.

En cuanto a la envoltura protectora del derecho - del trabajo, viene a ser, precisamente, el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo. Comprende esta gran parte del derecho del trabajo los siguientes elementos:

a).- Las autoridades del trabajo, que son un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del - Estado, cuya función es crear, vigilar y hacer cumplir el de recho del trabajo;

b).- El derecho colectivo del trabajo, que es el - conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones y los con flictos colectivos de trabajo; y

c).- El derecho procesal del trabajo, que es el - conjunto de principios y normas que permiten a las juntas de conciliación y arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concor dancia con la naturaleza y los fines del derecho del traba- jo. (105)

(105) Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Págs. 92-94.

Hemos querido resumir la integración del Derecho - del Trabajo (con base en lo expuesto por el maestro Mario de la Cueva), porque debe especificarse claramente que la parte nuclear del propio Derecho del Trabajo es el que protege y - tutela directa e inmediatamente al trabajador en general y a la mujer y menor trabajadores, en especial.

En esta parte del Derecho del Trabajo a través de - la cual se hace concreta, para los sectores laborantes, la - justicia social, valor que es meta suprema de las normas ju - rídico-laborales.

Así, el derecho individual del trabajo, el derecho regulador del trabajo de mujeres y menores, el derecho de la seguridad social, conforman la protección de fondo de las -- clases laborantes, y la cual se complementa eficazmente so-- bre todo por las normas del Derecho Procesal del Trabajo, -- mismas que, según hemos visto en el curso de este trabajo, - tuvieron un avance notable en las Reformas a la Ley Federal - del Trabajo de 1980.

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

PRIMERA.- El Derecho Individualista tradicional tu telaba los intereses singulares de la persona, sin considerar raciones económico o sociales.

SEGUNDA.- La confluencia del individualismo, el li beralismo y el capitalismo propiciaron la explotación sin me dida del trabajo humano.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo aparece como la -
contraposición del Derecho Civil clásico, teniendo apareja--
das consecuencias de índole económica y social.

CUARTA.- El Derecho Social surge como una tercera-
gran categoría del Derecho, singularizado por su tendencia a
la protección de los individuos económicamente débiles.

QUINTA.- El Derecho del Trabajo, histórico y logi-
camente, se erige como la primera rama del Derecho Social, -
al tutelar inicialmente a los obreros industrializados.

SEXTA.- Las normas substanciales proteccionistas -
del Derecho del Trabajo se complementan adecuadamente por las
del Derecho Procesal Laboral, animadas unas y otras del obje-
tivo de la Justicia Social.

SEPTIMA.- Las desigualdades económico- sociales de-
la vida real, entre el trabajador y el patron, encuentran la-
compensación en las desigualdades substanciales y procesales-
que consigna el Derecho del Trabajo.

OCTAVA.- La función general de las juntas de conciliación y arbitraje rebasa las de mero tribunal decisorio, - pues comprende facultades y obligaciones que han de cumplirse en beneficio del trabajador.

NOVENA.- Las reformas a la Ley Federal del Trabajo formuladas en 1980, constituyen el último avance de la justicia social procesal en favor del trabajador, pues consigna - múltiples innovaciones esenciales para los intereses de éste a saber entre otras:

- a).- La suplencia de la queja deficiente en materia laboral.
- b).- La exención de la carga de la prueba para el trabajador, desplazándola al patrón en la generalidad de los casos.

DECIMA.- Porque resulta oscura de expresión, debe suprimirse de la Ley Federal del Trabajo la denominación de - "procedimiento paraprocesal", debiendo ser substituído por - el de "procedimientos voluntarios".

DECIMA PRIMERA.- La llamada parte nuclear del Derecho del Trabajo es la que tutela en el fondo, personalmente, a cada trabajador, apareciendo la parte envolvente como la -- serie de medios proteccionistas de carácter colectivo del -- propio individuo laborante, en cuanto integrante de cada sector social.

DECIMA SEGUNDA.- Los principios, caracterizadamente egoístas del Derecho Individualista han sido superados -- por los principios humanistas del Derecho Social, básicamente en la rama de éste, constituida por el Derecho del Trabajo.

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

DOCTRINA.

- 1.- De la Cueva, Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Edición Porrúa, S.A. Tomo II.
- 2.- De Pina, Rafael.
Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
Ediciones Botas.
- 3.- De Buen Lozano, Néstor.
Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
- 4.- Lefrano, Georges.
La Huelga Historia y Presente.
Editorial Laia.
Barcelona, 1972.
- 5.- Alonso García, Manuel.
Curso de Derecho del Trabajo.
Ediciones Ariel.
Esplugues de Lobregot, Barcelona.
- 6.- Cavazos Flores, Baltasar.
35 lecciones de Derecho Laboral.
Editorial Trillas.

- 7.- Castorena J., Jesús.
Procesos del Derecho Obrero.
Editorial Dibut.

- 8.- Dávalos Morales, José.
Derecho del Trabajo I.
Editorial Porrúa.

- 9.- Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa.

- 10.- Díaz Cárdenas, León.
Cananea, publicado por la Secretaría del Trabajo y Pre-
visión Social.

- 11.- Mancisidor, José.
El movimiento social en México.
Publicado por la Secretaría de Trabajo y Previsión So-
cial.

- 12.- Lefranc, Georges.
La Huelga Historia y Presente.
Editorial Laia, Barcelona, 1972.

- 13.- Porras y López, Armando.
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial y Textos Universitarios, México, 1977.

- 14.- Porras y López, Armando.
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial José M. Cajica Jr. Puebla, 1956.

- 15.- Ramírez Fonseca, Francisco.
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial José M. Cajica Jr., Puebla, 1956.

- 16.- Salmoran de Tamayo, Ma. Cristina.
Breviario Popular de Derecho del Trabajo.
México, 1958.

- 17.- Salinas del Real, Mario.
Práctica Laboral Forense.
Cárdenas Editores, México 1981.

- 18.- Trueba Urbina, Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
6a. Edición, México 1982.
Editorial Porrúa, S.A.

- 19.- Trueba Urbina, Alberto.
Derecho Social Mexicano.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

LEGISLACION.

- 20.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

- 21.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
Reforma Procesal de 1980, comentada por Alberto Trueba
Urbina y Jorge Trueba Urbina.
Editorial Porrúa, S.A. 53a. edición.

- 22.- Ley Federal del Trabajo.
5a. edición, actualizada y comentada.
Publicada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México 1982.

OTRAS FUENTES:

- 23.- Enciclopedia Jurídico Omera.
Editorial Anco, S.A.
Buenos Aires, Argentina.
- 24.- Escriche, Joaquín.
Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia.
Editora e impresora Norbajacalifornia.
Ensenada, B.C. 1974.
- 25.- Cabanellas, Guillermo.
Diccionario de Derecho Usual.
Editora Heliaste, S.R.L.
Buenos Aires, 9a. edición.
- 26.- Pedraza Uribe, Consuelo.
La Huelga y/o el Arbitramento.
Pontificia Universidad Javeriana.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas.
Tesis de grado para optar al título de Doctora en Derecho, Bogotá, 1974.
- 27.- Cavazos Flores, Baltasar.
Nueva Ley Federal del Trabajo.
Tematizada, Editorial Juz. México 1976.

28.- Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1971-1973.
Ediciones Mayo.

29.- Revista Mexicano del Trabajo.
Publicada por la Secretaría de Trabajo y Previsión So-
cial.
Números 2,3,4, México 1969.