

689
2ej

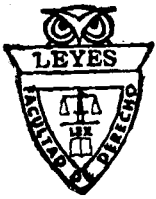
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

LAS MODIFICACIONES PROCESALES QUE
DEBERAN INCLUIRSE EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
REYNA RAMIREZ MOJICA



FALLA DE ORIGEN



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.

INTRODUCCION.

C A P I T U L O I

NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.1. Antecedentes del Derecho del Trabajo.
- 1.2. Liberalismo económico y sus resultados.
- 1.3. Reglamentación del trabajo humano en la legislación Civil.
- 1.4. Contrato de intermediación, prestación de servicios profesionales.

C A P I T U L O II

DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO Y DERECHO COMPARADO.

- 2.1. Historia del Derecho Mexicano.
- 2.2. Legislaciones.

C A P I T U L O III

LAS NORMAS PROCESALES.

- 3.1. Derecho Procesal Civil.
- 3.2. Derecho Procesal Laboral.
- 3.3. Identificaciones y diferencias.
- 3.4. Autonomía científica.

C A P I T U L O I V

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

- 4.1. Antecedentes Constitucionales de 1917.
- 4.2. El proyecto Portes Gil.
- 4.3. El proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.
- 4.4. Nacimiento de la ley del trabajo.

C A P I T U L O V

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

- 5.1. Antecedentes.
- 5.2. Elaboración.
- 5.3. Contenido.

C A P I T U L O V I

REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

- 6.1. Exposición de motivos.
- 6.2. Reformas importantes.
- 6.3. Resultados.

C A P I T U L O V I I

LA PROBLEMÁTICA DE UNA NUEVA LEY.

- 7.1. Las actuales disposiciones procesales.
 - 7.1.1. Resultados.
 - 7.1.2. Problemas.
 - 7.1.3. Proposiciones
- 7.2. La nueva ley.
 - 7.2.1. Problemas importantes que se presentan.
 - 7.2.2. La desconcentración laboral: Juntas Locales, Federales de Conciliación y Arbitraje.

- 7.2.3. Problemáticas.
- 7.3. La clasificación de los conflictos de trabajo.
- 7.3.1. Trabajadores y patrones, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, intergremiales e interpatronales.
- 7.4. El juicio ordinario.
- 7.4.1. Etapas: Conciliación, Demanda, Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- 7.4.2. Aviso de rescisión.
- 7.4.3. Los juicios especiales, Sumarísimo, Paraprocesal.
- 7.4.4. Los conflictos colectivos económicos por parte de los patrones necesario eliminarlo o que realmente se resuelva por la interrupción de la huelga.
- 7.5. La modernidad y la nueva ley del trabajo.
- 7.5.1. Los laudos y su problemática.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

El trabajo que presento es una crítica entre la doctrina y lo que realmente sucede en la práctica, en el Derecho Procesal del Trabajo.

En primer lugar el desarrollo del tema comenzará con una explicación de la historia del Derecho del Trabajo en la antigüedad que estaba dividido en esclavos y patricios, después el trabajo humano se reglamentó en la Legislación Civil, y cómo fue evolucionando en México y América Latina, tomando los demás países de México su legislación porque aquí se dieron los primeros cambios de los derechos de los trabajadores.

Se hace mención de las normas Procesales Civil y Laboral de sus semejanzas y de la Autonomía Científica del Derecho Procesal del Trabajo.

En los capítulos cuarto y quinto se mencionan como fueron evolucionando las Leyes del Trabajo de 1931 y 1970.

Las reformas Procesales más importantes en la Ley Federal del Trabajo de 1980 y sus resultados y los problemas que actualmente estamos viviendo en razón al procedimiento laboral.

Me dediqué al estudio del Derecho Procesal del Trabajo porque habiendo terminado mi carrera y con poca experiencia me di cuenta de las diferencias que se dan en los juicios porque hay laudos contradictorios y se cometen una serie de irregularidades y violaciones a la Ley Federal del Trabajo, por esta razón propongo unas mejoras para que se tomen en cuenta para una nueva Ley en el aspecto Procesal.

C A P I T U L O I

NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la antigüedad al trabajo no se le reconocía, ni se reglamentaba, fue objeto de desprecio por los hombres, los filósofos lo consideraron como una actividad impropia para la nobleza, los que lo desempeñaban eran los esclavos que eran considerados como cosas.

Surgieron en Roma las primeras reglamentaciones, referentes a la prestación de trabajo se le encuadró dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa siendo el objeto principal los esclavos, las bestias y las demás cosas de trabajo, después los hombres libres dieron sus servicios en arrendamiento, a consecuencia de esto surgieron dos instituciones contractuales: la *Locatio Conductio Operis*, que tenía por objeto la realización de una determinada obra y la *Locatio Conductio Operarum* que tenía por objeto la prestación de un servicio. La finalidad de estos contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

El contrato de *Locatio Conductio Operarum* no era muy frecuente en Roma, se le reconocía más al contrato de obra; el Derecho romano incluía la prestación de servicios en el contrato de mandato el cual era remunerado, dice Floris Margadant, "si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o culpa leve del conductor (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo que se hubiera convenido o por todo el plazo fijado de buena fé, restándose el salario que el obrero había ganado durante ese tiempo en otro lugar, si no era culpa del obrero el patrón incurría en la misma responsabilidad, si el obrero fue impedido para trabajar por fuerza mayor, presentando excepción

justificada, por caso fortuito cada uno sufre su propio daño o perjuicio". (Derecho Romano, Décimatercera edición, esfinje, México, 1985, p.415)1

El Código de Napoleón, a éste contrato de locatio conductio lo tituló como contrato de arrendamiento.

El Código Civil de 1870 lo llamó como alquiler a la prestación de servicios personales, fue por eso que se separó desde 1870 el contrato de trabajo y el de arrendamiento. Sin embargo, el contrato de trabajo y el contrato de obra quedaron juntos pero fue a consecuencia de la revolución mexicana para que se desuniera el contrato de trabajo del Código Civil.

En el contrato de locatio conductio Operis, el locator era el que encargaba la obra y el conductor el que la ejecutaba, éste era el que respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra. El locator respondía de su dolo, culpa y de los vicios del material que hubiera entregado.

El conductor respondía en caso de mora y en caso de fuerza mayor respondía el locator si había incurrido en mora "creditoris".

Desde la fundación de Roma hasta que fue elaborada la Ley de las XII tablas la organización política y social fue dividida por tres tribus los patricios, los clientes y la plebe, cada tribu se dividía en diez curias y ésta constaba de gentes que estaban enlazadas por el parentesco, la gens comprendía la descendencia de varones de un autor común, a la muerte del fundador de la gens, sus hijos se hacían jefes de familias, estas familias que pertenecían a un mismo tronco común formaban el nomen gentilitium que continuaban formando la gens. Cada familia estaba formada por un paterfamilias, estos pater y sus

descendientes formaban una clase patricia que eran los nobles que participaban en el gobierno del Estado y gozaban todos los privilegios del ciudadano romano. Al lado de cada familia patricia se encontraban grupos de personas, eran los clientes que estaban bajo la protección de su patrón, los clientes creaban entre ellos derechos y deberes, por parte del patrón que les daba socorro y asistencia, les proporcionaba tierras para que las trabajaran. El cliente, al patrón le debía respeto y abnegación, lo acompañaba a la guerra y pagaba las deudas del patrón, si patrón y cliente violaban estas obligaciones se consideraban muertos.

La plebe ocupaba en la ciudad un rango inferior, no tenía contacto con los patricios, no participaban en el gobierno, no asistían a las funciones públicas porque les era prohibido, menos aún contraer matrimonio con los patricios, sin embargo fue creciendo considerablemente esta clase que llegó el momento en que llegaron a ser un peligro para el Estado y fue mucho tiempo el que duró la lucha entre patricios y plebeyos, quienes se esfuerzan en conseguir la igualdad en el orden público como en el privado, el primer logro que tuvieron es que fueron llamados a concurrir con los patricios al servicio militar, al pago del impuesto y a participar en las asambleas, estas reformas fueron otorgadas por el rey Servio Tulio en el año de 165 de Roma antes de cristo, además dividió a Roma en cuatro regiones. Estableció el censo en donde el jefe de familia tenía que inscribirse en la tribu donde tiene su domicilio, con la finalidad de conocer la fortuna de cada jefe de familia y de cada ciudadano para establecer una nueva repartición de la población, desde el punto de vista del servicio militar y del pago del impuesto.

Posteriormente, en la edad media tiene auge el artesanado y nacen los gremios que eran grupos de personas que se dedicaban a un mismo oficio, el objeto que perseguían era determinar las condiciones bajo las cuales tenían que desempeñar el trabajo sus agremiados, así como el factor económico, estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los maestros eran dueños de la producción, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores. Los gremios nacen con el propósito de emanciparse dando lugar a que los siervos y artesanos abandonaran al señor feudal, emigrando a las ciudades en la que pasaron a formar parte de las corporaciones que con el transcurso del tiempo se

convierten en empresas monopolistas, dedicándose de los fines perseguidos, determinando la producción y la venta de mercancías, evitando la competencia y el acaparamiento de las materias primas, vigilando las técnicas de producción para poder elevar su calidad; sin embargo se dieron diferencias de clases en los gremios que más tarde fue necesario detener esa fuerza sindical del proletariado con el Edicto de Turgot y la Ley Chappelier.

Posteriormente en el año de 1791 con la Ley Chappelier, señala que: "No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad".(José Dávalos Morales, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985, p.5)2 se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

La Ley Chappelier fue un instrumento de intervención totalitaria en apoyo a la burguesía, su finalidad era evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para todos los obreros. No conforme con ésta ley, la clase burguesa elaboró un Código Penal que castigaba severamente los actos que pretendían obtener condiciones de trabajo y salarios justos.

Los economistas sostenían que los salarios se determinaban por la ley de la oferta y la demanda, a la que nada ni nadie puede oponerse, a diferencia la ley natural establecía que todo hombre era libre, por lo tanto que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, pero nadie podía exigir más de lo que le daban, menos aún, formar parte de un sindicato para declararse en huelga, las relaciones entre los hombres se regían por el Derecho Civil, por normas que solamente estaban inscritas en dicho documento legislativo, más no se aplicaban en la realidad a los hombres que trabajaban una jornada que no tenía límite y que la miseria de su hogar lo hacía más débil y más desesperado.

"El Derecho Civil establecía, la igualdad para todos, la libertad en las contrataciones con el principio de la

autonomía de la voluntad. La responsabilidad por los daños causados a otra persona sería únicamente exigible si hubo culpa en el hecho del autor de la acción dañina, la propiedad privada sobre las cosas forma parte de los derechos del hombre".(Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., Onceava edición, Porrúa, México, 1988, p.9)3.

Sin embargo en el contrato de arrendamiento no se cumplió con la libertad de contratación por parte del trabajador, porque estaba subordinado al patrón, por la miseria que se encontraba, al patrón no le preocupaba, porque sabía que la vacante iba a ser ocupada en cualquier momento por el exceso de trabajadores que vivían en la pobreza, de ahí que el patrón se haya valido del trabajo de los menores, estableciendo una jornada máxima de 14 horas y el salario apenas para llevar una vida más que de persona, de animal y además de todo lo tenían amenazado que en cualquier momento lo podía despedir por no cumplir con sus obligaciones.

1.2. LIBERALISMO ECONOMICO Y SUS RESULTADOS.

Participa en el crecimiento social el factor económico, como la situación de miseria creada a los trabajadores, las crisis, el subdesarrollo económico, el desempleo y el subempleo que son un antecedente para las doctrinas revolucionarias y totalitarias y que han contribuido a su difusión, el factor religioso y moral a través del cristianismo y de la solidaridad, el factor cultural, la educación que los impulsa a emanciparse; el factor histórico en el que se funda principalmente con las revoluciones, tales como la revolución francesa de 1789, la revolución de 1848, la revolución rusa de 1917 y otras más, de ahí que surjan doctrinas nuevas y factores decisivos en aquellos acontecimientos, el factor de la acción de ciertos hombres que sin ellos no hubiera sido posible la evolución del factor económico y principalmente de las legislaciones, entre ellos se encuentran Marx, Lenin, Roosevelt y en la actualidad Gorbachov.

La condición de los trabajadores en el régimen

capitalista que no tenían protección legal a consecuencia del individualismo que desconocía las realidades sociales fue suficiente para que surgieran los primeros socialistas: Saint Simón, Owen, Fourier, entre otros a consecuencia de las ideas de los socialistas estalló en París la primera revolución social humanitaria e idealista en la que se dió un retroceso socialista por haber fracasado, posteriormente Hegel.

Con la obra de Marx titulada " El Capital " nació el socialismo científico, que removió el espíritu revolucionario de los proletarios. A mediados del siglo XIX en Europa se dictaron leyes para la protección de las mujeres, y de los niños respecto a la jornada de trabajo porque era muy excesiva. En 1864 en Francia se reconoció a los trabajadores el derecho de coalición, del cual surge el derecho de huelga.

Las doctrinas liberales deben regir la actividad social, su individualismo exteriorizado en la libertad humana proclamó la libertad de trabajo, resultado que fue el capitalismo moderno que dió un gran impulso a la producción, aumentando las riquezas por el progreso industrial, que más tarde fueron mal repartidas por la intervención del Estado en el trabajo y las restricciones al derecho de propiedad privada.

El liberalismo económico nace a mediados del siglo XVIII, pero su mayor resonancia la tiene con Adam Smith, padre del capitalismo con su obra "investigaciones sobre la naturaleza y la causa de las riquezas de las naciones", en la que dice que el trabajo es la riqueza misma, agrega, que las instituciones económicas son espontáneas que las leyes que las dirigen las llevan al progreso en especial la de la libre concurrencia y de que éstas leyes naturales deben tener una libertad absoluta, más tarde quienes continuaron con la doctrina optimista de Smith fueron Malthus y David Ricardo, quienes se dieron cuenta de las consecuencias de las leyes naturales, especialmente la de oferta y la demanda.

Elaboraron dos leyes: Malthus una ley sobre la población, decía que la población se multiplicaba en progresión

geométrica, mientras que las subsistencias van en proporción aritmética, la ley de Ricardo dice que los salarios van en disminución mientras que las rentas territoriales reservadas a los propietarios van en aumento, sin embargo éstas dos leyes no tuvieron trascendencia porque los hechos en la realidad no se han dado.

En América Latina, el liberalismo económico dominó durante todo el siglo pasado, en la estructura de los Estados y en su legislación, así como en la economía política.

El Derecho Económico y Social se toma como una legislación reivindicatoria y reparadora de injusticias en nuestro país, a partir de la lucha contra el gobierno colonial español, durante todo el tiempo estuvimos bajo su dominio. Los partidarios del liberalismo económico y político llamaron a la participación del Estado "intervencionismo de Estado".

En el congreso constituyente de 1857, el presidente del congreso Ponciano Arriaga e Ignacio Ramírez hablaron de un liberalismo socialista, las ideas socialistas defendían un nuevo sistema económico y social que dió al liberalismo un carácter propio tomando en cuenta las necesidades sociales muchas de las cuales no se han cumplido, se violan o no se aplican correctamente.

A partir de la revolución industrial de Inglaterra, 1760-1830, surgió un nuevo Derecho, tomándose en cuenta la injusticia y malas condiciones de los trabajadores ingleses que dió lugar a las primeras leyes del trabajo, en el año de 1802 se expidió la primera ley de protección al trabajo de la mujer y del niño, desde entonces fueron frecuentes los ordenamientos legales sobre el derecho de la organización sindical, jornada máxima de trabajo y descanso semanal. La revolución industrial produjo un cambio rotundo en el trabajo, pasándose del trabajo a domicilio al trabajo en grandes fábricas, la concentración de artesanos en las fábricas dió lugar a la clase social asalariada, dejó el artesano particular su

herramienta para formar parte de las grandes fábricas en donde el propietario era dueño de las mercancías producidas y por lo tanto, el que tenía la relación económica con el mercado, el propietario industrial era el que podía aumentar o disminuir su producción de acuerdo con la oferta y la demanda, fijando el precio de las mercancías dando lugar al surgimiento de las obligaciones y derechos de patrones y trabajadores. La relación de trabajo pone frente a frente a patrono y trabajador, de acuerdo a la desigualdad de posiciones en la contratación del trabajo, surgen las normas para proteger los derechos laborales, naciendo el principio del derecho tradicional que sostiene la voluntad de las partes es ley.

1.3. REGLAMENTACION DEL TRABAJO HUMANO EN LA LEGISLACION CIVIL.

Las ordenanzas, fueron excluidas por los reglamentos que tenían por objeto regular y proteger los intereses del público, dos de los reglamentos que se dieron por primera vez son: los de los cómicos y de panaderías y tocinerías. El primero reglamentaba el despido de los artistas de los teatros en bien del público, ni los empresarios ni los cómicos podían privar al público de la actuación artística de aquellos que fueran anunciados. El reglamento de tocinerías impuso a los propietarios la obligación de proporcionar a los operarios habitaciones cómodas y ventiladas, redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias, reglamentó los prestamos a los trabajadores, fijó la responsabilidad de los panaderos en el caso de pérdida del pan elaborado, el trabajador respondía del pan cuando se hechara a perder por su culpa.

El trabajo en el orden civil estuvo regulado por los contratos, se hará mención de algunos principalmente de aquellos que tuvieron mayor relación con el trabajo humano.

El Derecho del Trabajo fue regulado en el Derecho Civil por la libertad individual y la igualdad. Se dice "que la ley Civil es igual para todos".

El Código de Napoleón reglamentó al trabajo con el contrato de arrendamiento de obra y de industria. El patrón y trabajador eran iguales, la relación de trabajo descansaba en el acuerdo de voluntades, el trabajador a realizar el trabajo y patrón a pagar el precio.

El contrato de trabajo constaba de tres elementos: salario, jornada de trabajo y duración del contrato. El salario debía ser en proporción al servicio realizado, la jornada de trabajo no había límite porque era hasta de quince horas, la duración del contrato se limitaba a no obligarse el trabajador sino por tiempo o para la ejecución de obra determinada, pero no prestar sus servicios durante toda su vida.

Los contratos se anulaban cuando tenían fijado un plazo largo. Cuando el contrato tenía tiempo determinado, era preciso esperar el tiempo necesario hasta que venciera el plazo. Si el contrato era por tiempo indefinido cualquier parte lo daba por terminado.

La teoría de la compraventa inspirada en la ideología marxista señala que el obrero vende su capacidad y fuerza de trabajo recibiendo un precio por el esfuerzo realizado, es inhumana por equiparar al hombre con una cosa.

La teoría del arrendamiento, concepción romana de las locatio operis y operarum, la critica Gallart diciendo: "razones éticas basadas en la dignidad humana del trabajador, que nos haría siempre reaccionar contra el trabajo considerado como un arrendamiento", es rechazada porque considera el esfuerzo humano como una cosa.

A continuación explicaré las teorías civiles que trataron de justificar los contratos, colectivo e individual.

LA REGLAMENTACION CIVIL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La teoría del mandato afirma que los que elaboran el contrato colectivo de trabajo actúan en nombre y representación de otros, es decir el mandatario al actuar lo hace en nombre del mandante, sin embargo en el factor laboral de sindicato o asociación las normas de trabajo, tienen un interés personal, pero resulta poco verosímil porque el mandante puede revocar el mandato conferido si es su deseo, contradiciéndose con lo pactado.

Esta revocación, así como la renuncia y novación que se dan en el mandato común, no pueden relacionarse con el Derecho del Trabajo, por lo que se ha considerado como un mandato complejo por parte del patrón.

El contrato colectivo de trabajo como estipulación de tercero se explica indicando que el sindicato pacta condiciones favorables con el patrón. La crítica más simple es que no solamente existe condiciones a favor sino en contra también como son las obligaciones de los trabajadores y también en el Código Civil Mexicano no es aplicable la teoría porque si el contrato contuviere alguna estipulación en favor de tercero, éste podrá exigir su cumplimiento siempre que hubiese hecho saber su aceptación al obligado, antes de que haya sido aquella revocada.

Esta teoría nos hace ver diferencias en el derecho del trabajo, con el Derecho Civil porque el tercero exige su cumplimiento en el derecho común, mientras que en la rama laboral se pide que se cumpla lo convenido, sin la obligación de aceptarlo.

La teoría de la Gestión de Negocios a pesar de que

el mandato tuvo un cambio por lo que se consideró que el pacto colectivo encuadraba en el cuasicontrato de gestión de negocios ajenos, poca importancia tiene porque en materia laboral no se presentan en la convención colectiva las características de ésta institución. Según el Código Civil, no hay indemnización, en el Derecho Civil los beneficios personales son sólo para el que gestiona el negocio, lo cual no se presenta en el contrato colectivo.

Teoría del contrato de trabajo. Al contrato colectivo se le consideró como una modalidad, no fundamental, del contrato de trabajo usual, con la diferencia de que se conviene con personas jurídicas o sociales que son los sindicatos. Se menciona una diferencia entre el contrato de trabajo individual y el pacto colectivo de trabajo diferencia porque en el primero cada una de las partes contratantes, conviene con la otra las condiciones de trabajo en el que se desarrollará un trabajo concreto y determinado, mientras que en el segundo lo que se conviene no es la regulación de trabajo específico, sino la reglamentación general de las normas, para todos los trabajadores inclusive cuando no son miembros del sindicato como lo determina el artículo 396 de la L.F.T.

1.4. CONTRATO DE INTERMEDIACION, PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Para poder entender lo que significa el contrato de intermediario, debemos hacer la diferencia entre intermediario y contratista como lo señala nuestra ley. Por intermediario se entiende a la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón, los intermediarios serán responsables de sus obligaciones con los trabajadores, la solidaridad que hay entre el intermediario y la persona que se beneficia con las obras y servicios es para garantizar los derechos de los trabajadores, sin embargo la ley actualmente establece que el contrato que dispone de elementos propios y que no actúa en nombre de otra persona no tendrá el carácter de intermediario.

El contratista cuando carezca de los medios para garantizar los derechos de los trabajadores, se cree que delimita la responsabilidad de su intermediario.

Los contratistas son responsables de las relaciones con sus trabajadores aun siendo contratados por intermediarios conforme lo establece el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo que dice: No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

A consecuencia de lo anterior el legislador le atribuyó responsabilidad solidaria al patrón que se beneficie con la obra o servicios, además el patrón que utilice un intermediario será responsable de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados y el trabajador que haya sido contratado por un contratista que preste sus servicios en las mismas condiciones de trabajo tiene derecho a las prestaciones del patrón.

CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATO DE OBRA.

Se confunden el contrato de obra que se reglamenta en los Códigos Civiles, como nuestro Código Civil en el artículo 2616, con el contrato de trabajo. Las diferencias son que en el contrato civil el sujeto que realiza la obra no está bajo la dirección o dependencia. Así por ejemplo, cuando se contrata la elaboración de un mueble con un artesano, no es trabajador. Pero en el contrato de trabajo puede presentarse la particularidad de obra determinada como lo fija el artículo 36 de la L.F.T., en este caso sí habrá subordinación, dependencia salario y todas las obligaciones inherentes al carácter del trabajador.

CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Los servicios profesionales se presentan cuando uno o varios profesionistas se ofrecen en un local con la finalidad de prestarlos al público, se mencionan algunos como son los médicos, Ingenieros, arquitectos, abogados y demás. Empresas, instituciones e industrias recurren a éstos profesionistas para pedir sus servicios, en donde el patrón es el propio profesionista, su trabajo consta en redactar escritos, hacer planos o hacer cálculos, estudia radiografías o análisis, etc., poniendo en práctica lo que aprendió, en este caso no hay relación de trabajo con el cliente, no hay subordinación jurídica del cliente hacia el profesionista; sin embargo, es diferente cuando el patrón solicita o contrata los servicios de un profesionista para que los preste en determinado tiempo, bajo un salario convenido, entonces se da una relación de trabajo subordinado del profesionista hacia el patrón, éste puede disponer de los servicios dándole instrucciones en la ejecución del trabajo, pero cuando mayores son los conocimientos técnicos y prácticos del profesionista menor es la intervención del patrón, por esa razón consideramos que no hay subordinación jurídica del profesionista hacia el patrón.

El contrato de servicios profesionales está reglamentado en el Código Civil de los artículos 2606 al 2615.

La Ley de Asociaciones Profesionales se promulgó en el año de 1915.

C A P I T U L O I I

DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

2.1. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

El Derecho del Trabajo se creó a partir de la revolución de 1910. Hasta entonces se creó la reglamentación que defendiera los esfuerzos, ideas, libertad y dignidad de los hombres, las reglamentaciones jurídicas se impusieron y tuvieron que romper con la doctrina tradicional porfirista para que surgiera el Derecho del Trabajo.

La primera reglamentación que surgió para defender los derechos humanos de los indios en América, fue inspirada por la reina Isabel la Católica, primera reglamentación que impedía la explotación y esclavismo de los indios, no del todo porque más bien eran normas en las que se les tuvieron misericordia del trabajo que realizaban en calidad de explotados. La reglamentación a la que nos referimos fue titulada "Las Leyes de Indias", sin embargo al otro lado del continente en Europa se elaboraban disposiciones distintas que regulaban las relaciones de trabajo de las personas porque fueron hechas por la gestión de esos trabajadores que hicieron ellos mismos, no así que en la Nueva España el trabajo estuvo regulado por las ordenanzas de gremios en la que sus corporaciones gozaban de libertad, mientras en América se imponían por medio de un gobierno absolutista para corregir la conducta de las personas.

Alemania, Italia, y Francia a diferencia de la Nueva España llevaban un control de calidad y cantidad de las mercancías, determinando salarios y la conducta interior de los talleres, lo que no se realizaba en la Nueva España porque a los comerciantes se les restringía la producción dentro de la Península, la ley de 8 de junio de 1813 facultó a todos los hombres a establecer fábricas, o a dedicarse a los oficios que

ellos consideraron conveniente, sin autorización o licencia para formarlos parte de un gremio.

El decreto constitucional de Apatzingán elaborado por el generalísimo José María Morelos y Pavón en el año de 1813 contenía un sentido liberal y humano para los trabajadores llamando "Los sentimientos de la Nación", en los siguientes términos:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".
(Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Onceava edición, Porrúa, México, 1988, p.40)4.

Pero a pesar del pensamiento de Morelos la situación del trabajador no mejoró porque se siguieron imponiendo las leyes españolas, sufrieron las consecuencias de las crisis económica, política, y social, fue hasta que surgió la revolución de Ayutla la que cambió la situación de los trabajadores en el que brotó el pensamiento individualista y liberal, creándose el Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México en el año de 1857. Como consecuencia de esa reunión surgió "la declaración de derechos", estableciendo libertades de profesión, industria y trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y la libertad de asociación política.

Ignacio Ramírez propuso que al trabajador se le

diera un salario justo por el trabajo realizado y que participara en las utilidades de las empresas, porque lo que decidía la comisión dictaminadora en esos momentos no resolvía los problemas sociales y se olvidaba de la miseria y dolor de los trabajadores, pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

Maximiliano de Habsburgo, austriaco, expidió una legislación social en beneficio de trabajadores y campesinos titulándola "el estatuto provisional del imperio", en su capítulo de garantías individuales prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

En 1865 expidió "La ley del trabajo del imperio", la que constaba la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo, horas de reposo, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas y otras disposiciones.

Fué hasta en el año de 1906, en el que se dieron dos grandes luchas, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que se les otorgaba a los extranjeros, sin embargo por cuestiones políticas no tuvo éxito porque hubo intervención de tropas. La huelga de Río Blanco en 1906, fue el otro. En noviembre del mismo año en el Estado de Puebla los empresarios elaboraron un reglamento que excluía la libertad y dignidad de los trabajadores. No conformes se declararon en huelga, pero los patrones iniciaron un paro general, los trabajadores solicitaron la ayuda del gobierno, otorgándosele y únicamente lo que consiguieron fue prohibir el trabajo a los menores de siete años. En julio de 1906, Ricardo Flores Magón, publicó un programa respecto al Derecho del trabajo en el que se establecieron algunas disposiciones de la declaración de los derechos sociales analizando condiciones de los campesinos y obreros proponiendo soluciones para resolver el problema agrario y del trabajo el que tenía como proyecto una legislación humana del trabajo y en la que se establecía un salario igual a extranjeros y mexicanos y mayor número de trabajadores mexicanos en las empresas del país,

prohibición del trabajo de los menores de 14 años, una jornada máxima de ocho horas diarias, descanso semanal obligatorio, fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores, respecto a los accidentes de trabajo la ley de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo como aquel que ocurre a los empleados y operarios al efectuar su trabajo fijándose indemnización hasta por dos años de salarios si la incapacidad era permanente total.

Los problemas políticos y sociales que surgieron y que tuvieron mayor resonancia a partir del año de 1900, dieron lugar a la primera revolución social del siglo XX, así el 5 de octubre de 1910 expidió Francisco I. Madero el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y que surgiera el principio de la no reelección.

A partir del año de 1911 a 1913, con los gobiernos de Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero, surgieron movimientos nuevamente en defensa de la ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes y nuevamente a luchar por sus derechos de ahí que surgiera el Plan de Guadalupe que fue un antecedente para que naciera la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

2.2. LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

Los trabajadores de Inglaterra, Alemania, Francia, Austria y casi toda Europa, sabían que el cambio que tuvieran que hacer respecto de las condiciones de trabajo las tendrían que

hacer por ellos mismos y no del Estado. Fué en Inglaterra donde los trabajadores dieron el primer paso para elaborar en el año de 1862 un contrato colectivo para los trabajadores de la lana. En Francia siendo el presidente de la República Thiers, en París en el año de 1871, estalló el movimiento llamado la Comuna de París, intentando el proletariado francés adueñarse del poder, pero fracasaron, imponiendo los empresarios su dominio no alterando la legislación. Poco después fue nombrado como presidente de Francia Mac-Mahon quien empezó la lucha parlamentaria entre izquierdas y derechas, las primeras defendían la República y las reformas sociales, las segundas por la legislación que predominaba y por la monarquía.

Las reformas en práctica fueron en el aspecto político: libertad de asociación, de prensa, de enseñanza. Pocos años después el socialismo adquiría mayor fuerza, como resultado de ello nació la ley sobre accidentes de trabajo el cual iba dando cabida al nuevo Derecho del Trabajo, el primer paso que se dió fue el impulso que tuvo al contrato colectivo de trabajo en el que se reconoció a los sindicatos y algunas disposiciones sobre previsión social. En Alemania se vivía una época de paz con el seguro social, según Bismark "lleva la tranquilidad a los hogares", pero hubo un cambio en el año de 1889 porque estalló la huelga de mineros con más de cien mil hombres.

Con éste movimiento se originaron unas cuantas reformas en las que se consideraron el descanso semanal, jornada máxima, asistencia médica de urgencia, condiciones higiénicas de talleres y fábricas, protección de mujeres y niños y consejos de vigilancia integrados por trabajadores. Posteriormente le siguió la ley de 1890 que creó una jurisdicción especial para la decisión de los conflictos individuales de trabajo.

En América Latina los derechos de los trabajadores cobraron más fuerza cuando aceptaron todos los pueblos la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en Bogotá en el año de 1948. Los países de América Latina tomaron de México sus aspectos más sobresalientes en razón de normas de trabajo porque en México se dieron los primeros cambios respecto a los derechos de los trabajadores, así se presentó por razón

histórica, porque en Brasil, Argentina, Uruguay, Chile, entre otros, porque en Brasil, Argentina, Uruguay, Chile, entre otros, no habían resuelto el problema.

En Europa se regía por legislaciones más avanzadas por su nivel económico más alto, contaban con un capital industrial muy acelerado habiendo superado la era del contrato individual de trabajo, mientras que en América Latina nuestro problema era agrario y el nivel de educación de los hombres.

Varios países de América Latina copiaron de la legislación mexicana los proyectos del artículo 123 para formar su legislación laboral. La que tenía por finalidad elevar las condiciones de vida de los trabajadores, respetar la dignidad de la persona y la justicia social.

La Constitución del Perú, primera que siguió el ejemplo del artículo 123 mexicano garantiza las condiciones principales de prestación de servicios y la previsión social, pero no se refería a la asociación profesional, ni del derecho de huelga. La Constitución de Nicaragua, protegía a la mujer y a los menores, en la previsión social, pero tampoco se ocupa de la asociación profesional. La de Cuba, limita la libertad sindical. El Código Chileno, somete el otorgamiento de la personalidad jurídica de la asociación profesional a condiciones severas. A diferencia de las Constituciones de Venezuela y Brasil otorgan el reconocimiento pleno de libre derecho colectivo del trabajo. (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Sexta edición, Porrúa, México, 1961, p.148)5.

Guatemala, Uruguay, Perú, Argentina y Chile fueron los primeros países que empezaron a tener movimientos respecto a la evolución del derecho del trabajo, remontándose las más antiguas leyes a los primeros años de éste siglo, las más importantes fueron las leyes de Guatemala y Uruguay con la ley de accidentes de trabajo, el nacimiento del Derecho del Trabajo en algunos países de América Latina a ido evolucionando por las revoluciones violentas que se han presentado.

Como en México, las relaciones de trabajo de cada país se regía por su Código Civil que contemplaba el contrato individual de trabajo, duró hasta después de la primera guerra mundial, posteriormente en el año de 1923 se dictaron varias leyes, en la República Dominicana legisló en 1923. Nicaragua en el mismo año. Chile en 1924. Guatemala en 1926. Ecuador en 1928. Venezuela en 1936. Perú con su nuevo Código de 1936 y Cuba en 1938. Eran leyes que se ocupaban del contrato individual de trabajo.

Respecto de la protección a los nacionales, los países de América Latina tenían el mismo problema que México con la presencia máxima de los trabajadores extranjeros, preferidos por las empresas extranjeras, situación que se controló con cierto número límite de extranjeros, dando prioridad a los nacionales; Panamá señaló un 50% de trabajadores nacionales, Chile un 75%, San Salvador un 80%, Bolivia un 75%, Brasil señaló las dos terceras partes, Perú un 50%, igual Cuba, y Colombia un 70%.

En el derecho individual del trabajo, la jornada de trabajo máxima que contemplaron los países de América Latina fue de ocho horas diarias. La primera limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias fue dictada por Uruguay, después Ecuador, Perú, Argentina, Chile, Venezuela. El descanso semanal igual que México, éstos países lo practicaban por costumbre religiosa, la semana inglesa, algunas leyes han establecido la semana inglesa, el descanso del día sábado en la tarde, las vacaciones, que regula el artículo 123 constitucional. Después los reguló Brasil, Chile, Colombia, Perú, Uruguay, Cuba, y Argentina, el Código de Trabajo de Ecuador dispone de un período de quince días anuales y que el derecho de vacaciones es irrenunciable y no puede ser compensado en dinero. La ley argentina concede un período de diez días pagados, contando la antigüedad en el servicio sea menor de cinco años y de quince días si fuere mayor, respecto del salario mínimo sigue evolucionando este problema, porque no se ha establecido totalmente, la protección al salario, los países americanos han dictado medidas para proteger el salario como son la obligación de pagar el salario en efectivo y la inembargabilidad parcial de los salarios, la prohibición de hacer descuentos, es regulada también la participación en las utilidades, la duración y disolución de la relación de trabajo se regula de acuerdo a la voluntad del patrón y del trabajador, los contratos individuales de trabajo pueden ser para obra determinada, a plazo fijo o de duración indefinida.

Los primeros aspectos en relación al Derecho del Trabajo en Italia, se le consideró y tomó en cuenta en la "carta del lavoro" en la que decía que la nación italiana es un organismo con vida, fines y medios de acción propios, superiores en potencia y duración, a los de los individuos y grupos que la integran. Es una unidad moral, política y económica, que se realiza integralmente en el Estado fascista.

Al fascismo se le consideraba como una forma de nacionalismo imponiéndose al socialismo, se le tomaba a la nación como un organismo con vida fines y medios de acción propios, los individuos y grupos se coordinan en una forma armónica para llegar al individualismo.

Antes de la primera guerra mundial en Italia predominaba el liberalismo y colectivismo que fueron rechazadas por el fascismo en el que su finalidad era la unión de todas las fuerzas individuales y sociales para la realización de la unidad económica nacional y el bienestar de los particulares; con esto se le tomaba más interés al concepto individualista en el que poco a poco se fue aproximando al socialismo de Estado.

El sindicalismo fue tomando gran fuerza alcanzando la autonomía y luchar en contra del Estado, Jorge del Vecchio (Obra citada por Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Sexta edición, Porrúa, México, 1961, p. 275) explica este problema y dice "éstos grupos sindicales tratan de poseer un derecho autónomo, constituyendo un peligro para el Estado, por lo que fuera preferible la prohibición de cualquiera organización corporativa, entonces fue preferible una somera relación entre el Estado y el individuo, sin nexo alguno que pudiera turbar esa relación. Sin embargo ésta tendencia no es válida, porque la asociación nace espontáneamente del espíritu humano y se concreta en muchas formas que el Estado puede limitar más no suprimir, sin embargo es el Estado el que defiende toda manifestación que surja, sean sociales o jurídicas y convertir sus energías en la fuerza para su organización".

En consecuencia el Estado negó la existencia de las clases sociales, y la soberanía de la clase social que intentó desbordar los límites nacionales para constituir una organización internacional. La finalidad que perseguía el Estado era la mejor realización del interés nacional, aceptando la asociación profesional, pero no la asociación profesional libre.

Jorge del Vecchio en su obra "La crisis del Estado", (Op. Cit. por Mario de la Cueva, p. 276) explica que se trataba de un reconocimiento de la actividad de la asociación para fines distintos y propios en la que interviniera o no el Estado.

En el Estado fascista se diferenciaba la organización sindical y corporativa, del principio de libertad y reconocimiento de la asociación profesional como garantía de los trabajadores.

En el Derecho del Trabajo Italiano desaparecieron las garantías de las clases sociales, el derecho sindical y corporativo era el que estaba vigente y se diferenciaba del derecho del trabajo, tenía como resultado la colaboración de las fuerzas individuales y sociales para obtener el bienestar de los particulares y la economía nacional, se distinguió el derecho sindical y corporativo del derecho del trabajo.

El contrato colectivo en Italia fascista tuvo gran importancia porque por medio de éste los patrones y trabajadores estaban unidos unilateralmente porque sus relaciones de trabajo tenían que regularse de sindicato a sindicato.

El derecho del trabajo en Alemania nacionalista tenía su finalidad en el desarrollo y progreso de la empresa, en su ley del trabajo en el artículo primero establece: "en la

empresa trabajan unidos el empresario y los empleados y trabajadores para el mejor desarrollo de los fines de la empresa y utilidad del pueblo y del Estado". (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Sexta edición, Porrúa, México, 1961, p.284)6.

La finalidad de la empresa era participar en la economía del Estado, se conservaba la propiedad privada porque era considerada como fuente del progreso, en la que tuviera fines colectivos y como patrimonio del pueblo en el que fuera explotado en beneficio del mismo pueblo. En el régimen individualista el empresario era dueño absoluto de la empresa, en el régimen nacionalista era depositario de una parte del patrimonio del pueblo a consecuencia de esto se fue haciendo cada vez el distanciamiento entre patrón y trabajador porque el nacionalsocialismo se le consideraba como la aristocracia, como el grupo de los mejores desconociendo las clases sociales, el patrón tenía el poder en la empresa, porque él era el dueño de la producción, por lo tanto era el que decidía las condiciones de trabajo y la forma en que se iba a desempeñar el trabajo dentro de la empresa. El patrón era el que elaboraba el reglamento de trabajo estableciendo la jornada de trabajo, descansos, pago de salarios, reglamentación del trabajo a destajo, las sanciones por las faltas cometidas, causas de separación, reglas para la prevención de accidentes, etc.

En el derecho del trabajo Portugués, se regía por el Estatuto del trabajo nacional portugués, en el que se reglamentaban también disposiciones de economía de la Nación y sobre la iniciativa privada sobre la intervención del Estado, estableciendo el equilibrio en la producción, de las profesiones, de los empleos, del capital y del trabajo, la economía de las explotaciones agrícolas, industriales y comerciales. En uno de sus artículos el estatuto de trabajo establece que la propiedad, el capital y el trabajo desempeñen una función social en el régimen de cooperación económica y de solidaridad, también regula en uno de sus artículos que las corporaciones y los individuos están obligados a ejercer su actividad en paz porque la justicia únicamente toca al Estado ejercerla. Respecto a la propiedad privada el estatuto del trabajo copia del Código de Napoleón la reglamentación y la tiene como derecho absoluto. En el artículo quince del estatuto del trabajo la dirección de la empresa pertenece de pleno derecho al empresario sin que los trabajadores puedan participar en ella, ni en los beneficios que se obtengan de la empresa.

Oliveira Salazar "El pensamiento de la revolución nacional" (Op.Cit. Mario de la Cdeva, p.298) considera al trabajo digno de toda persona no importando que sea manual o intelectual pero sí tiene diferencias por lo que se debe pagar un salario según el trabajo desempeñado. El derecho al trabajo se establecía por el contrato individual o colectivo, y siempre por acuerdo de voluntades, sus condiciones se regían por los contratos colectivos y otras por el artículo veinticuatro del Estatuto que son: el monto del salario, conforme a sus necesidades, la jornada máxima, el trabajo de noche amerita más salario que el de día, deberá abonarse el salario por semana o por quince días cuando no se pague todo junto, condiciones de higiene y moral respecto a los trabajadores, descanso entre semana de un día preferentemente el domingo, si se trabaja el día de descanso se paga doble, período anual de vacaciones para los trabajadores, el trabajo a domicilio debe quedar sometido a los reglamentos y vigilancia de los organismos corporativos, el trabajo de mujeres y niños se protegerá la moral, salud, la maternidad, la vida de familia, la educación y el interés social, el trabajo del Estado se regirá por normas análogas.

El derecho del trabajo Español, en sus antecedentes se regulaba el derecho del trabajo por su Código Civil que reglamentaba el arrendamiento de servicios, después se normó por su legislación llamada Fuero del trabajo en éste se establecía la economía, el capital, las relaciones de trabajo, la propiedad privada y la empresa.

El Fuero de trabajo contiene y norma la relación de trabajo, considerando que cuando sea prestado un servicio sea pagado un salario justo relacionándola con trabajo también está ligado con la naturaleza jurídica-personal, que servirá para humanizar la relación de trabajo, en donde el empresario y trabajador trabajan unidos para beneficiar a la economía nacional, la ejecución del contrato se desenvolverá por ambas partes de una manera leal, de buena fé y de buena intención, el dueño de la empresa le dará importancia al trabajador protegiéndolo de una manera moral y material, resultado de esto el trabajador otorgará lealtad y fidelidad. El Estado imponía coactivamente la justicia en el interior de la empresa, basándose en el Derecho del trabajo, dejando atrás la autoridad de patrón para imponer las condiciones de trabajo y la etapa de división de clases.

C A P I T U L O I I I

LAS NORMAS PROCESALES.

3.1. DERECHO PROCESAL CIVIL.

Antes de llegar a lo que es actualmente el proceso civil en México daremos a conocer lo que antes se conocía como el proceso porque conforme pasa el tiempo hay cambios y reformas en los que se han superado instituciones o épocas procesales que actualmente han dado celeridad al proceso.

El Derecho Procesal Civil es la disciplina que analiza las fases que tiene como meta los negocios Civiles, distinguiéndose de otros procesos por el tipo de acción que se realice. Este proceso surge a consecuencia de una acción. Por acción se entiende, según Chiovenda, "Principios de Derecho Procesal Civil", T. I, (Tr. José Casals y Santaló), Tercera edición, Instituto editorial reus, Madrid, 1946, p.74,75), un bien y un derecho autónomo que nace y puede extinguirse independientemente de la obligación, se ejercita mediante la declaración de voluntad para que la ley sea impuesta y solamente es con la demanda judicial porque por medio de ésta se ejercita el derecho de acción, por lo tanto a quién le corresponde administrar la justicia es al juez aplicando la ley al caso concreto de que se trate, aquéllos que hagan valer en ejercicio un derecho presentarán la demanda.

El Proceso Civil siempre se inicia a instancia de parte interesada y no de oficio. El primer interesado en pedir la actuación de la ley es el particular, al que se le ha violado sus garantías o una norma.

En el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el juicio ordinario está reglamentado de los artículos 255 al 429. Se inicia con la demanda que debe contener determinados requisitos, se correrá traslado a los demandados debiendo contestar la demanda, fijándose la litis, y si hay puntos en controversia el Juez mandará recibir el pleito a prueba ofreciéndose las pruebas que cada parte, considere apropiados, reconociéndose como medios de pruebas los tradicionales. El período de ofrecimiento de pruebas es de diez días fatales. El Juez admitirá las pruebas que sean procedentes y ordenará el desahogo de las mismas. Para el desahogo de las pruebas el Juez debe proceder a efectuar los actos necesarios para que pueda llevarse la audiencia. Desahogadas las pruebas se procede a los alegatos y a dictar la sentencia por el Juez". (Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, por Jorge Obregón Heredia, Editorial Obregón, México, 1981, p.p. 191 a la 267)B. Hay otros procedimientos como el Sumario que tienen otro trámite diferente.

La relación procesal según Chiovenda "es una relación autónoma y compleja que pertenece al Derecho público. Autónoma en cuanto tiene vida y condiciones propias, independientes de la existencia de la voluntad concreta de la ley afirmada por las partes, puesto que se funda en otra voluntad de la ley, en la norma que obliga al juez a proveer a las demandas de las partes cualesquiera que sean; una cosa es la acción y otra la relación procesal; aquella corresponde a la parte que tiene razón, ésta es fuente de derechos para todas las partes. Compleja en cuanto no comprende un sólo derecho u obligación, sino un conjunto indefinido de derechos". (Idem. p. 125)9.

El juez tiene el deber de proveer las demandas de las partes es decir de aceptar o rechazar la demanda.

Los sujetos son el órgano jurisdiccional, el actor y el demandado, puede ocurrir que haya varios actores y varios demandados, o que haya varios intereses de por medio, también los auxiliares de la justicia como son los peritos.

La relación procesal se constituye con la demanda judicial en el momento que se le notifica a la otra parte. También es muy importante los presupuestos procesales como es la capacidad procesal de las partes y la competencia.

La relación Procesal es la liga jurídica que existe entre las partes, el órgano jurisdiccional y auxiliares de la justicia.

En la relación procesal se puede cambiar el objeto de la controversia o puede cambiar de un juez a otro o puede interrumpirse.

Chiovenda divide la relación procesal en relación de conocimiento y relación de ejecución, la primera termina cuando se dicta la sentencia, la segunda se constituye con la demanda de una medida ejecutiva, tiene un carácter propio originado porque procede de un título ejecutivo.

La diferencia que se presenta entre las condiciones de la acción y las condiciones de la relación procesal es que las primeras llegan a obtener una resolución favorable, los segundos llegan a obtener una relación favorable o desfavorable sobre la demanda.

La finalidad que persigue el proceso es la obtención de una sentencia a consecuencia de una controversia que se va a dar por un derecho de acción pedido por las partes procesales que son el actor y el demandado, tienen la capacidad de hacer funcionar el órgano jurisdiccional; el que haya proceso tiene como objeto el que se haga justicia, de dar a cada quién lo suyo, de actuar la voluntad concreta de la ley y el particular que puede exigir justicia cuando sean perjudicadas sus garantías individuales.

Es imprescindible la relación jurídica entre los sujetos procesales, en primer lugar ésta relación se da con el Estado como sujeto de derechos y obligaciones y con la persona que también es objeto de derechos y obligaciones.

La relación jurídico-procesal es el conjunto de derechos y obligaciones que son reguladas por el derecho procesal objetivos que se presentan entre actor y Estado y entre demandado y Estado, surgidas por la acción en un negocio jurídico contradictorio, como se mencionó al principio deben de tener capacidad legal los presupuestos procesales para que pueda haber relación jurídica.

El proceso nace desde la presentación de la demanda, interpuesta por el actor ante un órgano jurisdiccional y contra otro sujeto de derecho teniendo la capacidad para recurrir a juicio.

Los presupuestos procesales son el órgano jurisdiccional que se encuentra regulado por la Constitución Mexicana y sus funciones y su estructura por el Poder Judicial Federal; representado por la persona que ejerce jurisdicción en este caso el Juez y sus Secretarios para auxiliarlo, certificar y dar fe de los actos que realicen los titulares, las partes, actor y demandado. "Se dice que es parte aquella persona que exige del órgano jurisdiccional la aplicación de una norma sustantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno". (José Becerra Bautista, El Proceso Civil en México, Séptima edición, Porrúa, México, 1979, p.19)10.

Las partes pueden ser persona física o moral, que pretenden hacer valer su derecho o defenderse de la demanda que se presenta en su contra. La aplicación de una norma sustantiva a un caso concreto significa que son partes los que intervienen en juicio de conocimiento en donde hay sentencia y también los que intervienen en los juicios ejecutivos, en juicios cautelares, los que promueven también la jurisdicción voluntaria, etc.

En interés propio o ajeno, es la existencia de un derecho subjetivo haciéndose valer por haberse lesionado una prerrogativa o un derecho, pudiendo comparecer a juicio todo aquel que tenga capacidad plena en sus derechos civiles.

El Ministerio Público puede actuar como parte en un proceso civil consiguiendo la realización de la voluntad de la ley y representando a la sociedad, más no como parte que busque el interés propio, porque la función que tiene el velar porque se respete el orden jurídico.

La demanda se integra de acuerdo al artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles que dice: Toda contienda judicial principia por demanda en la cual se expresarán:

1. El tribunal ante el que se promueve, éste será señalado por la computadora que se encuentre en oficialia de partes común dependiendo de las ramas sean civil, arrendamiento inmobiliario y de lo familiar, de acuerdo al artículo 65 del código de procedimientos civiles, el escrito inicial de demanda será presentado en oficialia de partes común en los juzgados de la rama de que se trate para ser turnado al juzgado que corresponda, presentando el interesado además de las copias simples una para él, para que le sea sellada con la fecha y la hora de presentación y firma del que la reciba, además el Código de Procedimientos Civiles señala para determinar la competencia en su artículo 144, que la competencia de los tribunales se determinará por la materia, la cuantía, el grado, y el territorio.

En la actualidad hay jueces de lo civil, de lo familiar y de arrendamiento inmobiliario cada uno de ellos conoce de distintos negocios según la materia, la cuantía y el territorio.

En la fracción II, establece la casa y nombre del actor que señale para oír y recibir notificaciones; ésta se relaciona con los artículos 44 que dice: "Todo el que, conforme a la ley esté en pleno ejercicio de sus derechos civiles puede comparecer a juicio, o lo que menciona el artículo 45, que deberán comparecer con su representante legal o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho; pueden ser actor o demandado los que vayan representados por su asesor no importando sea menor de edad o incapacitado el demandado o el actor ya que ellos también son titulares de derechos y obligaciones.

El representante legal debe comparecer a juicio cuando sea parte el menor de edad o incapacitado; en relación con la casa para oír notificaciones como lo señala la fracción II también tiene concordancia el artículo 112 que dice: "Todos los litigantes en el primer escrito judicial deben señalar casa ubicada en el lugar del juicio para que se les hagan las notificaciones y se practiquen las diligencias necesarias, cuando no se cumpla con esta obligación las notificaciones personales se harán por boletín judicial o por publicación en los estrados del Juzgado, artículo 113 del c.p.c.

La fracción III del artículo 255 del c.p.c., establece que la demanda debe contener el nombre del demandado y su domicilio, poniendo el nombre del demandado se sabe en quién va a recaer los efectos de la sentencia, respecto al señalamiento del domicilio puede que el actor desconozca dicho domicilio, lo tiene que investigar para emplazar al demandado y cumplir con la garantía constitucional de audiencia.

La fracción IV establece que en la demanda se exprese lo que se reclama, con sus accesorios, el objeto que se reclama doctrinalmente es el derecho subjetivo material que se hace valer a través de la acción, el Código Civil menciona diversos objetos aquellos relativos al estado y capacidad de las personas como es nacimiento, defunción, matrimonio, nulidad, filiación, reconocimiento, emancipación, etc; aquellas referencias al cumplimiento de obligaciones personales por parte del deudor sea de dar, de hacer, o de no hacer, o de pagar alguna cantidad de dinero.

La fracción V señala que se deben exponer los hechos narrándolos en forma precisa y clara que dieron origen a la controversia, esto es el derecho de petición que dirige el actor al juez para que aplique el derecho al caso concreto.

La fracción VI señala al actor a fundar el derecho y la clase de acción, o sea es señalar los preceptos violados en que funde el derecho material que hace valer a través de la acción.

La última fracción VII establece precisar el valor de lo demandado, si de ello depende la competencia del juez, es decir se refiere al valor de las prestaciones exigidas por el actor.

Estas siete fracciones del artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles conforman una demanda judicial.

3.2. DERECHO PROCESAL LABORAL.

Su validez se encuentra en la administración de justicia, en la actividad jurisdiccional que tiene el Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen la finalidad de conciliar, decir el derecho y dictar resoluciones.

Al Derecho Procesal del Trabajo, varios autores procesalistas lo definen como una rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para que el derecho actúe, disciplinando la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo relacionado con el trabajo.

Los Maestros definen al Derecho Procesal del Trabajo de la siguiente manera: Francisco Ramirez Fonseca lo define como: "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los problemas de trabajo, pero cuando no haya conciliación resolverlo por vía jurisdiccional en su respectiva forma.

Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo " como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales".

Armando Porras y López dice: "es aquella rama de Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones de trabajo desde los puntos de vista jurídico y económico".

Francisco Ross Gámez dice: "es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas que regulan las relaciones de trabajo en consecuencia de las relaciones obrero-patronales".

"Con todos éstos conceptos se llega a la conclusión de que el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a consecuencia de los conflictos laborales con la finalidad de mantener el orden jurídico en nuestro sistema de Derecho". (Rafael Tena Suck y ot., Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, México, 1987, p. 19 y 20)11.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a establecido que el Derecho del Trabajo es Público y Autónomo.

El maestro Manuel Alonso Olea nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo se diferencia porque: "el conflicto se formaliza ante, y se dirime por un tercero distinto de las partes y que no trae sus poderes de éstas; segundo éste tercero ésta específicamente instituido por el Estado precisamente para dirimir conflictos; es un juez en sentido estricto técnico jurídico; tercero, el juez de trabajo esta específicamente instituido además para conocer y dirimir precisamente conflictos de trabajo, entendiendo por tales aquellos en los cuales sea de Derecho (material y sustantivo) de Trabajo el fundamento de las prestaciones en juego.

La naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo con su estudio tradicional y su clasificación con otras ramas del Derecho Público y Privado, se considera dentro del Derecho Público, por contener normas y preceptos de interés social.

El Derecho sustantivo del trabajo y el Procesal del Trabajo surgió de la Constitución Mexicana de 1917 en su artículo 123 y se sobreentiende que entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal Civil, no existe ningún parentesco ni relación, ni menos aún con las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con los tribunales del orden común, teniendo como principio fundamental, las normas procesales del trabajo en protección y reivindicación de todos los trabajadores.

Sin embargo no es válido que tengan diferente naturaleza porque en la actualidad la mayoría de las veces se recurre a las figuras y principios del Derecho Común.

Rafael de Pina señala que el Derecho Procesal del Trabajo es público por la finalidad que persigue de regular la actividad pública o sea la función jurisdiccional; se dice por diferentes autores que es un "derecho social" pero todo derecho es social porque no hay norma del derecho que no se refiera al individuo como ente social, es la crítica que se hace.

3.3. IDENTIFICACIONES Y DIFERENCIAS.

Para identificar las diferencias del Derecho Procesal Civil del Derecho Procesal del Trabajo es que el primero no le fue posible conocer del Derecho del Trabajo, siendo necesario separar la materia sustantiva con características propias con la finalidad de que la actividad del Estado estuviese encaminada a impartir efectivamente la justicia obrero-patronal para una mejor vida social entre trabajador y patrón, resultado de una rama del Derecho llamada Derecho Procesal del Trabajo. Para que se haga una mejor diferenciación se han establecido algunos principios del Derecho Procesal del Trabajo que han servido para orientar la Ley Federal del Trabajo, los principios de derecho son aquellos que han servido para orientar al mismo derecho aquellos que han surgido a través del tiempo y del espacio y que han servido como fuente de inspiración para el Legislador.

El Derecho del Trabajo tiene sus propios principios que le han dado autonomía propia, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 menciona: "El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley".

Existen los siguientes principios:

1. Principio Dispositivo.

La actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ponen de manifiesto cuando actúan las partes promoviendo sus acciones en demanda judicial; principio establecido desde la época romana en el que decía que no hay juez sin partes.

En la actualidad a este principio se le conoce como iniciativa o instancia de parte. (Ley Federal del Trabajo, Séptima edición, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1986, p.459 y 12).

Existiendo por lo tanto principio dispositivo e inquisitivo.

2. Principio de Flexibilidad y Sencillez en el proceso

En el proceso civil se da la rigidez e inflexibilidad en el juicio, a diferencia del proceso laboral porque los legisladores consideraron que la clase trabajadora es débil y siempre estará en desventaja con el patrón, ésta característica nace de la ley porque en el proceso no es necesario la forma en las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones como lo menciona la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 685, En cambio la ley de 1980 señala que en todos los escritos, las comparecencias las promociones, no se exige alguna forma pero deberán precisar las partes los puntos petitorios.

Lo dicho anteriormente es limitado por el artículo 885 en la fracción IV cuando menciona que las "consideraciones que fundadas o motivadas se deriven en su caso de lo alegado y lo aprobado, respecto del dictamen, "cuando no se estudian y analizan todas las pruebas presentadas hace falta el principio de congruencia porque en el proceso se deben respetar las garantías de legalidad, audiencia, fundamentación y motivación.

3. Principio de Concentración.

Las controversias que se susciten en materia laboral deben ser breves en su procedimiento, sin embargo algunos procesos se prolongan como ocurre en el proceso civil.

Los artículos que se refieren a la concentración en el proceso son: el artículo 761 que se refiere a los incidentes que se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve. El artículo 763 dice cuando un incidente es promovido en una audiencia se resolverá, oyendo a las partes, continuando en ese momento con el procedimiento. Y dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas, en esta audiencia se tiene que resolver. El artículo 848 dice que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, solo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros, relación que tiene con el artículo 686 en donde manifiesta que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la substanciación del proceso con la finalidad de regular el procedimiento, no contradiciendo sus resoluciones.

4. Principio de Publicidad.

Es el derecho que tienen las partes de oír, ver y estar presentes en las audiencias o diligencias, es una manera de dar a conocer que el juicio será resuelto de una manera limpia. De ésta manera el legislador a querido que las partes estén presentes para que se tramite con equidad y legalidad. Así lo reafirma el artículo 720 de la ley diciendo que las audiencias serán públicas, y donde serán a puerta cerrada cuando así lo exija el negocio, la moral o las buenas costumbres.

5. Principio de Inmediatez o Inmediación del Proceso.

Se refiere a que el personal de las Juntas deben de estar en contacto con las partes, recibiendo sus pruebas, oyendo los alegatos o interrogando, para proceder con justicia y equidad.

Armando Porras y López reafirma éste principio y dice que el juez debe presidir el negocio laboral personalmente a fin de dictar una sentencia justa.

6. Oralidad en el Proceso.

Las partes comparecen personalmente exponiendo sus derechos oralmente, por eso se dice que es un proceso oral a diferencia del proceso civil. Por ésta característica predomina la palabra hablada sobre la escrita, así lo menciona el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que establece que el proceso laboral es "predominantemente oral".

7. Principio de Gratuidad en el Proceso.

Regulado en la Constitución en el artículo 17 que establece: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley, su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales", igualmente se hace mención de la gratuidad en el artículo 685 de la L.F.T.

8. Nuevo Principio Procesal o Suplencia de la Demanda

Es regulado también por el artículo 685 de L.F.T. en el que se establece que cuando sea incompleta la demanda del trabajador la Junta lo subsanará, lo mismo cuando la demanda sea obscura o vaga, la demanda incompleta es cuando no comprende todas las prestaciones de acuerdo con la ley que derivan de la acción interpuesta por el trabajador, la Junta al momento de admitirla subsanará las omisiones precisando las prestaciones que le correspondan y que olvidó poner en su demanda el trabajador, cuando la demanda sea obscura o vaga, el artículo 673, cuando el actor sea el trabajador la Junta señalará los defectos o irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de tres días para que sean corregidas las irregularidades.

La Junta subsana las omisiones cuando la demanda no contenga todas las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que lo corrija por defectos u omisiones; suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. Deficiencia es que falta algo o es imperfecto, y la única que puede suplir la deficiencia es la Junta subsanando la demanda por incompleta o previéndola en correcciones cuando sea vaga u obscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada; el sector patronal está en desacuerdo con la supliencia de la queja porque se rompe con la paridad procesal en el que las partes deben de tener las mismas posibilidades e igualdad en el proceso.

3.4. AUTONOMIA CIENTIFICA.

La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo nace por la especialidad de sus etapas o instituciones y de sus principios y por su independencia frente a otras disciplinas o ramas sin excluirlo de ellas mismas.

Para que una disciplina jurídica se considere autónoma será muy extensa que amerite un estudio conveniente que domine el concepto general común distinto del concepto informativo de otra disciplina que tenga procedimientos especiales para su conocimiento.

A diferencia de lo planteado el maestro Jorge Garizurieta dice: "se discute si el Derecho Procesal del Trabajo tiene la autonomia científica para desligarlo del Derecho Procesal Común.

Consideramos que aún no lo es porque en la mayoría de las veces se recurre a las figuras y principios del Derecho Común". (Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Grijalbo, México, 1981, p.71)13.

El maestro Rafael Tena Suck dice: "El Derecho procesal del Trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del Derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario, y toda norma es creada por el poder estatal". (Derecho procesal del Trabajo, Segunda edición, México, 1987, p. 26)14.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no menciona al derecho común como fuente del derecho del trabajo.

El maestro Rafael de Pina opina: "que el Derecho Procesal del Trabajo no es más que una rama particular del Derecho Procesal Civil, sin que pueda atribuirseles la autonomía que algunos autores les reconocen", y dice "la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, como rama de la ciencia del Derecho es una autonomía puramente académica". (Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México, 1952, p.p.8 y 9)15.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca manifiesta: "El Código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el Derecho Procesal del

Trabajo, en rigor jurídico, carece de autonomía científica", por lo tanto no puede negarse la vinculación que hay entre el Derecho Civil y el Derecho laboral. (La Prueba en el Procedimiento Laboral, Sexta edición, Pac, México, 1985, p. 29 y 16.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, antes del 10. de mayo de 1970, resolvió que era supletorio en materia de trabajo el Código Federal de Procedimientos Civiles, que hasta la fecha sigue en pie por la Corte.

C A P I T U L O I V

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

4.1. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DE 1917.

En 1857 época en la que se tuvo oportunidad de que naciera el Derecho del Trabajo, cuando se estudió y discutió el artículo cuarto del proyecto de la Constitución que se refería al problema de la libertad de industria y de trabajo, su autor Vallarta, el que se refirió a los problemas y necesidades de los trabajadores, proponiendo el socialismo y sus principios, pero fue inútil su tarea porque el constituyente no aprobó su proposición porque confundió la libertad de industria con la protección al trabajo.

Pero fue hasta en el año de 1910 cuando surge la revolución mexicana en donde la nobleza ejercía su fuerza en los problemas agrarios, resultando, el nacimiento de algunas normas que resolvieron los conflictos de entonces, entre ellas se mencionan la legislación sobre accidentes de trabajo, siendo sus autores los gobernadores del Estado de México José Vicente Villada y el general Bernardo Reyes de Nuevo León, consistía en indemnizar al trabajador por los accidentes que sufriera en el trabajo, obligación por parte del patrón.

La legislación del trabajo del Estado de Jalisco fué la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana su autor fué Manuel Aguirre Berlanga que tomó en cuenta el decreto del año de 1914 de Manuel M. Diéguez y del 7 de octubre.

La reglamentación de Diéguez es muy concreta y limitada porque menciona, nada más el descanso dominical y

obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para almacenes de ropa y tienda de abarrotes.

La ley de Aguirre Berlanga es anterior a las leyes veracruzanas, ésta ley de 1915 contenía normas de carácter individual, de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La ley del trabajo del Estado de Veracruz en la que su autor fue Cándido Aguilar promulgada el 19 de octubre de 1914, establecía normas del contrato individual, de previsión social, de educación, para que se cumplieran las normas de trabajo y sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al siguiente año se reglamentó sobre Asociación Profesional con la ley de Agustín Millán, la que no tuvo más trascendencia, que recordarnos a la organización gremial de trabajadores.

Posteriormente el 12 de abril de 1915 se realizó por el Departamento de Trabajo y por el Secretario de Gobernación el Licenciado Rafael Zubarán Capmany, un proyecto de ley de contrato de trabajo. La finalidad del proyecto era separar del Código Civil las normas que regulaban el trabajo, para que se lograra una relación justa entre trabajador y patrono. Que no se había logrado con el liberalismo por no resolver nada en relación al trabajador y su miseria.

El proyecto de ley de 1915 contenía siete capítulos los más importantes: terminación del contrato colectivo de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, reglamento de taller, derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, también se tomaron algunas medidas en razón a la protección al salario, reglamentación del trabajo de las mujeres y del menor de

edad, normas que algunas de ellas pasaron a formar parte de la actual Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán se promulgó el 11 de diciembre de 1915 por Salvador Alvarado, expidió las leyes que se conocen con el nombre de las "cinco Hermanas": agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y la ley del trabajo. La finalidad que perseguían además de terminar con la miseria del proletariado, transformarían el elemento económico y formaron la legislación laboral para que se diera la igualdad y oportunidad para trabajadores y patrones por medio de convenios y que se regulara el trabajo en las empresas. Se establecían las bases para que naciera el artículo 123 constitucional.

Lo fundamental de la ley, era que se reconociera la libertad de trabajo, el contrato individual de trabajo, la jornada máxima, el salario mínimo, el seguro social, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y que se hiciera efectiva la ley entre otras materias.

La Ley de Yucatán, es un antecedente muy importante para las disposiciones constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.

Origen del artículo 123 de la Constitución de 1917, cuando Venustiano Carranza quería resolver los problemas de la clase proletariada tomando en cuenta decretos que solucionarían ese problema social apoyándose por la legislación de Yucatán, que era la que se aproximaba más a las garantías constitucionales de los trabajadores y tomando en cuenta el decreto de 12 de diciembre de 1914 en su artículo dice que diera solución a las necesidades económicas, sociales y políticas del país dando lugar a la igualdad de los ciudadanos mexicanos, mejorando las condiciones de vida de la clase trabajadora. En otra sesión cuando se reunió el Congreso Constituyente en 1916 se reformaron la fracción X del artículo 73 y el párrafo último del artículo 5 de la Constitución de 1857, en los que se decía, en el primero

que el Congreso podía legislar en toda la República en materia de trabajo, en el segundo, artículo 5o. que el contrato de trabajo era obligatorio por un año.

Una propuesta que fué motivo de discusión la de la delegación de Yucatán la que proponía la Jornada de trabajo no excediera de ocho horas, aunque fuera impuesta por sentencia judicial, prohibiendo también el trabajo nocturno a mujeres y niños y la obligación del descanso hebdomadario, fue el comienzo de todo un título que se refiriera a problemas laborales que se incluyera en la Constitución toda una sección relacionada con reformas y adiciones en materia laboral. El Licenciado José Natividad Macías vocero de Don Venustiano Carranza presentó modificaciones que después de pasar a comisiones dieron nacimiento al artículo 123 constitucional, con las propuestas de los Diputados obreros Victoria, Góngora y los militares como el General Heriberto Jara y Francisco Múgica.

Con posterioridad, por publicación en el diario oficial de fecha 6 de septiembre de 1929, se modificó la fracción X del artículo 73 constitucional, otorgándole al Congreso de la Unión la facultad de expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, eliminando las facultades de los Congresos locales de los Estados.

4.2. EL PROYECTO PORTES GIL.

El primer proyecto que se idealizó para formar un Código Federal del Trabajo, redactado en nombre del Presidente de la República en ese entonces Portes Gil y así fue llamado el proyecto, es primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo que actualmente está vigente. Menciona que trabajadores y patrones se sujetarán al presente "Código", así como los Estados Federales y la propia Nación, el Estado es el que tiene el carácter de patrón cuando maneja empresas o servicios que realicen los particulares.

En la exposición de motivos del proyecto se estableció que no era posible conceder todas las prerrogativas que menciona el artículo 123 constitucional a trabajadores y empleados del Estado porque produciría la paralización de las actividades públicas, no siempre se afectaba al Estado, eso sí, los trabajadores y empleados que desempeñaban trabajo para el Estado estaban en iguales condiciones que trabajadores de empresas privadas. En la fracción XVIII del mismo artículo se establecía que los trabajadores al servicio del Estado no se diferenciaban de los demás.

Otra de las formas que regulaba éste proyecto son los contratos de trabajo entre los que se mencionan el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato ley.

El contrato colectivo es una consecuencia del contrato individual porque en base a éste se establecen las condiciones conforme a la cual se van a desempeñar los contratos colectivos.

El contrato por equipo no fué regulado en la ley del 31 con posterioridad como lo hacía el proyecto Portes Gil porque se facilitaba que se formaran grupos de comerciantes que cometieran abusos. El contrato colectivo era copia del contrato normativo europeo. El contrato ley en su definición es parecida a la que se contiene en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Los contratos obligatorios que actualmente existen son 9 y son: fibras duras, lana algodón y mixturas, seda, rayón y fibras artificiales, géneros de punto, listones, cintas, encajes y similares, azúcar, alcohol, hule, radio y T.V.

Respecto al trabajo del campo reguló la aparcería conteniendo las relaciones entre trabajador y patrón. El contrato minero, el contrato ferrocarrilero, el contrato de trabajo a domicilio, el de aprendices, las normas que regulan estos contratos son las que actualmente están vigentes porque la mayor parte de ellas pasaron a formar parte de la Ley Federal del Trabajo.

De la asociación profesional, lo importante era reconocer el derecho de clase, que solamente se da con las asociaciones mayoritarias, proyecto que solamente reguló dos formas de asociación profesional: el sindicato gremial y el de industria.

Cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieran conocimiento de una huelga éstas tenían que resolver en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, de trabajadores y patrones de no someterse al arbitraje, en cuyo caso la Junta debía dar por terminado los contratos de trabajo y en caso de que la negativa fuera del patrón pagaría indemnización.

En los riesgos profesionales, se aumentó la indemnización por incapacidad permanente total de cuatro años de salario.

El proyecto fué redactado por los juristas: Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.

4.3. EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

Fuertes críticas que se le hicieron al proyecto Portes Gil por parte de los trabajadores y patrones cuando fue discutido en el Congreso por esa razón no fue aprobado. En 1931 se reunieron en la Secretaría de Industria una convención de obreros y patrones para reformar el proyecto Portes Gil con la finalidad de que naciera un nuevo proyecto en el que tomó parte el Licenciado Eduardo Suárez. Después a principios de agosto de 1931 fue aprobado por el presidente Ortiz Rubio.

El proyecto que fue formulado por la Secretaría de Industria y aprobado por el C. Presidente de la República en acuerdo colectivo consta de algunas modificaciones y encuadra en lo que establece el artículo 123 constitucional. Como el proyecto de Emilio Portes Gil, el patrón es el Estado que utiliza los servicios de los particulares y tanto trabajadores empleados y funcionarios tienen la prerrogativa que menciona el artículo 123 constitucional de declarar la huelga que es un derecho privativo de los trabajadores, pero sometidos conforme al contrato de trabajo lo establezca.

A la ley se le reconoce como fuente de Derecho y a la costumbre como fuente supletoria de la Ley y a falta de éstos, serán los principios de la legislación laboral las que resolverán los conflictos que surjan en esta materia y en este caso cuando no se encuentre solución se recurrirá al Derecho Común o en todo caso a la equidad. Respecto de los contratos regula el contrato por equipo, el colectivo, el contrato individual, con algunas modificaciones en cuanto a la formación del contrato. El salario, la jornada y los descansos entre otros. Los sindicatos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, huelgas y paros. Respecto a la solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo el proyecto señala que el Congreso de la Unión faculta competentes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.4. NACIMIENTO DE LA LEY DEL TRABAJO.

En enero de 1931 la alianza de ferrocarriles envió al presidente de la República un telegrama que sugería convocara al Congreso para discutir lo relativo al artículo 123 y su reglamento. Por otra parte, el proyecto del Código del Trabajo se discutía en el Palacio Nacional porque se presentaba la necesidad de una ley debido a que a los Estados se les había derogado la facultad de expedir sus propios Códigos, Leyes y Decretos en materia de trabajo lo que había ocasionado disturbios entre la clase obrera, se había desatado una crisis económica, problemas en los centros de trabajo en donde había mayor número de trabajadores y donde las empresas tenían que despedir a sus obreros y estos no conformes porque les quitaban su forma de subsistencia, el factor social era lo que importaba en aquellos momentos, la inseguridad y la miseria, la insalubridad y la ignorancia por eso la urgencia de que naciera la Ley del Trabajo, para que no continuara y aumentara el número de habitantes que siguieran sufriendo las carencias a los que estuvieran sujetos. El 29 de enero de 1931 tuvo lugar en el Castillo de Chapultepec la reunión del gabinete presidencial para discutir el proyecto y se le hicieron observaciones, esta asamblea fue presidida por el presidente Pascual Ortiz Rubio en el que culminó con el proyecto mandándolo a la Cámara de Diputados para su aprobación, a consecuencia de esto se reformó en algunos puntos, en si el problema era el de decidir si se adaptaba a las condiciones de los trabajadores en sus garantías que mencionaba el artículo 123 constitucional y que tendiera a equilibrar el interés de la Nación.

La Secretaría de Gobernación mandó el proyecto del Código Federal a la Cámara de Diputados a mediados de marzo.

El proyecto de Ley había entrado en plena actividad y estudio a mediados de abril de 1931 en donde fueron analizados los artículos 17 y 20 que se referían al Estado como patrón y a la facultad que se le otorga al Presidente de la República para señalar qué servicios encuadran dentro de la Ley del Trabajo por constituir un ejercicio del poder público. Una comisión que se reunió, integrada por los diputados Praxedis Balboa, Gonzalo Bautista y Nequib Simón para resolver las

discusiones que se habían propuesto, modificando lo referente al Estado Patrón y aplazando la sesión para estudiar posteriormente la Ley Laboral; después, en las demás sesiones se discutió lo referente al trabajo diurno, a la jornada máxima, división del trabajo y otros, tomándo en cuenta la Comisión todas las objeciones que se presentaban.

La Cámara de Diputados volvió a estudiar el Código el 10 de julio de 1931, siendo muy difícil para la Comisión porque se levantó una manifestación de protesta por parte de los trabajadores en contra del Código del Trabajo, al día siguiente se publicó que se reconocían los derechos a los trabajadores con algunas modificaciones que se le hicieron al proyecto las que se quitaron lo referente al Estado patrón, aceptando el contrato colectivo, el individual y eliminando el contrato por equipo. Quedó lo referente a los accidentes de trabajo entre otros, nuevamente el sector patronal se opuso pero la Comisión a base de un estudio minucioso fue aceptando artículo por artículo y el 21 de julio de 1931 fue reconocida la ley del trabajo.

A consecuencia de la crisis económica que estaba pasando México, resultó la crisis política y el 14 de octubre de 1931 hay renunciias en Gabinete Presidencial. En Jalisco desaparecen los poderes y en el Estado de Veracruz se presentan problemas sangrientos y el 21 de octubre se vuelve a integrar el Gabinete Presidencial.

Elaborado el proyecto se pasó para su estudio a las agrupaciones obreras y patronales para que expusieran sus puntos de vista, también pasó al bloque nacional revolucionario del Senado al grupo que se encargaba al estudio de los problemas obreros, opiniones que iban a ser tomadas en cuenta.

Obreros y patrones expusieron sus puntos de vista se mencionan: los contratos individuales y colectivos, la

legitimidad de las huelgas y el reparto de utilidades. Los obreros se opusieron a que sólo hubiera contratos individuales porque decían que los patronos querían terminar con los sindicatos, en relación a esto en la Facultad de Derecho se reunieron para su estudio los abogados J. Jesús Castorena, Eduardo Suárez y Octavio Medellín Ostos, el factor patronal pedía lo más pronto posible que se expidiera la Ley del Trabajo porque se estaba deteniendo la producción en el República.

Poco después surgen fábricas para dar trabajo a tres millones de obreros con capital de seiscientos mil millones de pesos.

El proyecto terminó de ser estudiado por lo Diputados del Congreso de la Unión y Antes de que expidiera la Ley el sector patronal acusó de parcial a la Comisión dándole preferencia a los obreros, también que se les otorgaba garantías respecto al derecho de huelga y del contrato colectivo de trabajo y a la sindicalización.

Se presentaron otros proyectos de ley pero no tuvieron importancia, no contenían todo lo que se estaba estudiando porque eran inferiores. El 4 de agosto se terminó de estudiar el proyecto por la Cámara de Diputados y se hizo del conocimiento que era el resultado del esfuerzo de la revolución mexicana, el Senado aprobó el proyecto el 8 de agosto, después se promulgaba y publicaba el 18 de agosto de 1931, mismo día que entraba el vigor.

CAPÍTULO V

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

5.1. ANTECEDENTES.

Quando estaba en la Presidencia de la República Adolfo López Mateos en el año de 1960 ordenó funcionara una Comisión para que nuevamente se preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo, la Comisión se formó con el entonces Secretario de Trabajo Lic. Salomón González Blanco, con el Maestro Mario de la Cueva y con los Presidentes de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, con la finalidad de que se plantearan nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, reuniéndose en la casa del Maestro Mario de la Cueva en la que se concluyó un proyecto en el que se proponía reformas a algunas fracciones del artículo 123 constitucional apartado "A".

En noviembre de 1962 fue aprobado el anteproyecto. El Presidente A. López Mateos envió la iniciativa al poder Legislativo, pero no se le dió curso.

Quando tomó posesión como Presidente de México Gustavo Díaz Ordáz volvió a convocar una Comisión en el año de 1967 con las mismas personas, uniéndose el Licenciado Alfonso López Aparicio para que elaboraran un segundo anteproyecto el que se terminó en 1968, enviándose una copia del anteproyecto a todos los sectores para que formularan sus observaciones y sus puntos de vista, la clase trabajadora envió muchas sugerencias, los patrones por su parte no hicieron comentario alguno.

Efectuándose el estudio del anteproyecto por representantes de trabajadores y patrones, se intercambiaron

impresiones para una mejor redacción del proyecto, los abogados designados por el sector patronal rechazaron todas las normas que mejoraran al trabajador criticando y oponiéndose al anteproyecto no aceptando la definición de la jornada de trabajo, la prima por trabajo en día domingo. Se propuso por parte de los abogados patronales que era indispensable el "doblete" que consiste en que el trabajador debe laborar dos turnos seguidos cuando faltare el trabajador del siguiente turno, negaron el pago de un salario doble por tiempo extraordinario prestado en el descanso. Los patrones llegaron a la conclusión de que a la Ley Federal del Trabajo no se le debía reformar en su parte sustantiva, sino, sólo en materia procesal.

Por su parte, los trabajadores publicaron un documento que llamaron reformas y adiciones al anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, formulando ideas diferentes a las de los patrones. Sugiriendo que la nueva Ley tenía que regular los problemas que se estaban viviendo en esa época y que, si en un momento dado la ley de 1931 contenía normas que en su tiempo se aplicaron, en ese momento requería de un cambio para elevar las condiciones de vida nacional, entre lo que propusieron se menciona la federalización de la justicia en el trabajo separándola de la política de los gobiernos locales y de los empresarios de los Estados y que se redujera la jornada a cuarenta horas.

Redactado el proyecto final se mandó a la Cámara de Diputados en diciembre de 1968 en el que se volvió a reunir una Comisión con los Diputados y Senadores con la finalidad de elaborar la ley.

5.2. ELABORACION.

Con el surgimiento de una nueva Ley Federal del Trabajo se produjo un documento de contenido social nuevo porque es la reguladora de impartir justicia social para mediar las relaciones entre el capital y el trabajo entre obrero y patrón y mantener el equilibrio entre los factores de producción. Fue

necesario conocer los problemas que cada día se iban presentando en tiempos modernos. Se hace notar que los empresarios resignados por no poder evitar la expedición de una nueva Ley, presentaron un documento ante las Comisiones que constó de tres apartados: elementos no objetables, que consistían en aquellos que no les perjudicaba en absoluto, elementos objetables que se daban en conflictos administrativos y económicos y por último, elementos inaceptables. De los elementos objetables no permitieron el concepto de intermediario, normas que regulaban el derecho de huelga y otras reglamentaciones en particular especiales y del contrato individual así como normas de interés social. De los elementos inaceptables, que no fuera interrumpida la jornada de ocho horas, normas que regularan el salario íntegro sin ninguna modificación ni alteración, derecho que tenían los trabajadores de volver a ocupar el puesto que estaban desempeñando con obligatoriedad por parte del patrón de volverlos a admitir, por incapacidad que padezcan.

La prima de antigüedad, normas que reconocen a los trabajadores de confianza que realizan actividades en general, preceptos que regulan a los agentes de comercio y de seguros, trabajo a domicilio, reparto de utilidades, también lo relativo a a la vivienda, entre otras.

Después, terminadas las reuniones se realizó un cambio de impresiones con todos lo miembros que habían participado en la redacción del proyecto no teniendo modificación, se llegó a la conclusión de aclarar los preceptos que tenían vaguedad en la ley anterior.

La nueva ley de 1970 fue el esfuerzo de cinco juristas de gran capacidad, Don Salomón González Blanco, el Maestro Mario de la Cueva, Ramiro Lozano, María Cristina Salmorán de Tamayo y Alfonso López Aparicio que estudiaron leyes, Contratos Colectivos, Derecho Comparado para actualizar la ley del 31 que era obsoleta. Las objeciones de trabajadores y patronos fueron tomadas en cuenta en lo que se consideró apropiado, aún cuando varios errores, según pienso, principalmente en el Derecho Procesal del Trabajo.

5.3. CONTENIDO SEGUN LA EXPOSICION DE MOTIVOS.

La finalidad que persigue la nueva ley es la de regular las relaciones entre el capital y el trabajo, como lo fue la ley anterior de 1931, es por eso que la nueva ley de 1970 regula las partes que a continuación se mencionan, en primer término se establece los principios y conceptos que son indispensables para una mejor aplicación e interpretación, la justicia entre los hombres y el trabajo que es un derecho y un deber social, el concepto de trabajador y trabajador de confianza, de patrón y sus representantes, el concepto de empresa y las fuentes del Derecho del Trabajo.

Se cambia la idea tradicional del Derecho Romano de que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivarse de un acuerdo de voluntades para dar nacimiento a la "relación de trabajo", definiéndola como la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, siendo la idea del contrato como uno de los actos ocasionales indispensables que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo (artículo 20) de la ley de 1970. Las renunciadas de los trabajadores a las prestaciones no son válidas por eso los convenios ante la Junta y liquidaciones deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos y ratificarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, (artículo 33). Se reconoció la estabilidad en el empleo aunque estaba regulada en la ley anterior. Se norma en el proyecto las condiciones bajo las cuales deberá desempeñarse el trabajo en las que están incluidas los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, las vacaciones, la jornada de trabajo, la participación de utilidades en las empresas, etc., se les ha otorga prestaciones a los trabajadores que no estaban en la legislación vigente, pero por las situaciones en que se encuentra el país que son diferentes a las del año 1931, prestaciones que tienen que ir en armonía con el desarrollo económico del país, en éste mismo título tercero. Se reglamenta el concepto de jornada de trabajo que es tomado de la doctrina y la jurisprudencia, también los días de descanso, que son obligatorios, así como las vacaciones disposición que es tomada de la Organización Internacional del Trabajo, en la parte en que deben aumentarse con los años de servicio.

Respecto a los salarios se divide en tres partes, lo relacionado a las disposiciones generales, al salario mínimo a su protección previniéndolo de todo gravamen y descuento. La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa se ratificó.

El título cuarto está dividido en los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones entre los que se mencionan, por parte del patrón, mantener asientos o sillas en el centro de trabajo, no es posible que permanezcan toda la jornada de pie. Capacitación del trabajador. El contrato de aprendizaje que fuera suprimido, porque se pensó que era una forma de explotación del trabajador. Lo que considero un error porque se podía evitar pagándole el salario mínimo pero no eliminar el aprendizaje que es muy importante para la preparación. El fomento al deporte por parte de la empresa proporcionándole el equipo necesario y útil para su desarrollo. Aún cuando regulaba la obligación de otorgar por el patrón habitaciones quedó insubsistente por la modificación constitucional al crearse el INFONAVIT. Los derechos de preferencia entre los que están la cláusula de admisión, antigüedad en la empresa, el ascenso que deriva de la antigüedad del trabajador. La capacitación que proporcione la empresa. Las inversiones de los trabajadores reglamentando el artículo 28 constitucional para indicar que lo inventado por el trabajador corresponde a la empresa pero conceder al trabajador una cantidad efectiva.

El trabajo de las mujeres se separó del trabajo de los menores como en la reforma a la ley del 31, en el año de 1962. Se norma la maternidad y las prohibitivas a labores insalubres y peligrosas. El trabajo de los menores seguirá la reglamentación que la ley anterior establecía.

Los trabajadores de confianza tienen los mismos derechos que los trabajadores en general respetando la igualdad de ambos. Se aplican normas especiales al trabajo de las tripulaciones de los buques, de las aeronáuticas, ferrocarrilero y de autotransportes.

Reglamenta el trabajo de carga y descarga, estiba y desestiba y complementarios en los puertos. Se incluye el nuevo término de trabajadores de campo y distinguiéndose de los de ciudad, así como sus derechos y sus obligaciones de trabajadores y patrones.

Para los agentes de comercio y otros semejantes se dispuso que cuando se diera los elementos de la relación de trabajo, los agentes de comercio deben ser considerados trabajadores. Los deportistas profesionales, tomando en cuenta los puntos de vista de varios de ellos que pasaban una situación difícil pidieron que se incluyera en el proyecto un apartado que estableciera las relaciones de empresas con clubes. Lo mismo sucedió con los trabajadores actores.

Al trabajo a domicilio se le efectuó una reglamentación especial para evitar la explotación pero no se ha cumplido con esas intenciones. A los domésticos se les agregó la denominación completa de trabajadores domésticos reconociéndoles su carácter. A los trabajadores de hoteles se les reglamentó en el capítulo catorce en los artículos de 344 al 352, obligándose a dar alimentación sana, abundante y nutritiva que el maestro Cavazos juzga que es difícil de aplicar porque no se puede evaluar lo que es sano abundante y nutritivo.

Se incluyeron la industria familiar, el trabajo de médicos residentes en adiestramiento, trabajadores de Universidades.

El título séptimo se refiere a las relaciones colectivas de trabajo tomándolas como las que se establecen entre las empresas y la comunidad de trabajadores, el concepto de coalición y la libertad de negociación y contratación colectivas, la libertad de huelga, principios tomados de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Internacional de Filadelfia de 1944 y por la declaración universal por los derechos del hombre.

Lo relativo a los sindicatos, federaciones y confederaciones derecho que está reglamentado en la Ley Federal del Trabajo vigente prerrogativa que tienen los trabajadores y patrones de constituir sindicatos.

El contrato colectivo de trabajo permaneció igual como estaba regulado en la ley anterior. Establece las relaciones entre trabajador y patrón, se considera como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.

El Contrato Ley, el Reglamento Interior de Trabajo, la modificación colectivas de las condiciones de trabajo etc., el derecho de huelga que tienen los trabajadores de suspender el trabajo, también lo establece la ley anterior pasando a la nueva ley con algunas modificaciones. Los riesgos de trabajo, garantía reconocida por la ley desde el siglo pasado, ahora conocida por "riesgos de la empresa", por la doctrina y la jurisprudencia, también con algunas modificaciones. La prescripción con modificaciones en los plazos. Las autoridades del trabajo que son las encargadas de aplicar las leyes se diferencian en cuanto al procedimiento que se lleva por cada autoridad. La competencia. Inspección del trabajo para la exacta aplicación y vigilancia de las normas laborales. Jurisdicción Federal y Local del trabajo. Las Juntas y su organización, así como la centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación permanentes.

El título catorce del proyecto se destinó al Derecho Procesal del Trabajo siguiendo los mismos lineamientos de la Ley Federal del Trabajo anterior introduciendo las actividades procesales de las Juntas Federales y Locales.

Se menciona a las Juntas competentes para conocer de un conflicto de acuerdo al lugar de prestación de servicios, el lugar de la celebración del contrato, o el lugar del domicilio

del demandado, del procedimiento ante las Juntas de Conciliación que es conciliatorio y de recepción de pruebas y del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los procedimientos especiales donde se resuelvan conflictos en un breve tiempo por su menor cuantía, que son el importe de un mes de salario del trabajador.

Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, compuesto por una etapa conciliatoria y otra de arbitraje. La Junta no podrá revocar sus propias resoluciones y no admitirá ningún recurso. Las providencias cautelares. Las tercerías. Los procedimientos de ejecución regulado en el título quince se refiere a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas. El procedimiento de embargo para cumplir con los laudos. Los remate. En el Título Dieciséis las responsabilidades y sanciones de trabajadores y patrones por no cumplir con las normas de trabajo.

CAPITULO VI

REFORMAS PROCESALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

6.1. EXPOSICION DE MOTIVOS.

Para que haya una administración de justicia eficaz, pronta y expedita es necesario que se tomen en cuenta factores en los que den como resultado la organización del país y que se cumpla con los objetivos que fija la sociedad para que se viva en armonía, de aquí que sea el derecho encargado de regular la convivencia, aplicar las normas con justicia y rectitud.

Se han dado diferencias entre los factores de la producción es por eso que se establecen diferentes fórmulas para solucionar los problemas que se suscitan entre los grupos exigentes, por eso es que se recurre a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

La reforma de 1980 trató de dar al proceso la rapidez que no tenía, eliminando actos y etapas procesales que no modifican la situación del juicio. Así se menciona la modificación que se le da al cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene, se introduce un capítulo de impedimentos y excusas, otro sobre la acumulación en los procesos de trabajo. Se toma en cuenta la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en caso de que fallezca el trabajador actor. En el derecho de huelga se limita la prorroga. Se notan los principios de oralidad e inmediatez porque facilitan el juicio y la oportunidad a los tribunales examinar mejor los razonamientos de las partes y el valor de cada prueba desahogada.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las

encargadas de vigilar y tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía en el proceso, concentrándose en el menor número de actos de las diligencias que se practican.

Las resoluciones que dicten las Juntas deben ser a conciencia, subsanando la demanda del trabajador. No se efectúa en la práctica por el exceso de trabajo de los integrantes de la Junta. Se facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio. La igualdad de las partes en el juicio se refiere al equilibrio de situaciones, subsanando la demanda del trabajador si fuere actor para evitar que pierda derechos adquiridos en el tiempo de servicios o la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo. La misma Constitución lo establece en el artículo 107 en el juicio de amparo el legislador defiende los derechos de los obreros y campesinos con la suplencia de la queja influye sobre el derecho procesal de carácter público porque los objetivos que persiguen es la impartición de justicia a quienes tienen derecho a ella.

Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad durante el proceso, las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, se establece que en las actuaciones no se exige forma determinada, principio de sencillez en el proceso.

Las autoridades administrativas y judiciales prestarán auxilio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De la capacidad y personalidad. En el proceso son partes las personas que tengan interés jurídico y opongán excepciones así como los terceros afectados en lo que puedan comprobar que les perjudiquen, el trabajo de los menores que hayan cumplido catorce años o más les otorga capacidad para comparecer en juicio por medio de asesor.

De la competencia. Cuando de una demanda que deba

conocer la Junta Local se ejerciten acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, la Junta Local al admitir la demanda obtendrá copias de los documentos presentados por el actor y los remitirá a la Junta Federal para que resuelva. La incompetencia sólo podrá promoverse por declinatoria y se opone en audiencia inicial, señalándose fecha para la audiencia incidental como lo manda el artículo 762 fracción II de la materia.

Del capítulo de los impedimentos y excusas se deroga la recusación de los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patronos. Se acude a la excusa por el funcionario excepcionalmente. El juzgador debe actuar como funcionario imparcial, ajeno a los intereses de las partes y sin la relación de parentesco u otro, le impide conocer el asunto o el procedimiento, debe excusarse, el juicio no se suspende durante la recusación.

De las actuaciones de las Juntas. Se deben desarrollar lógicas, sencillas y regularmente y que tengan firmeza jurídica. Se establece en la ley que la presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador y se requiere también la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias de conciliación para celebrar convenios.

Todas las actuaciones que se celebren en la Junta serán autorizadas por los funcionarios responsables y todo lo que se diga en audiencia será asentado en actas lo que una vez más se comprueba la oralidad del proceso. Los presidentes de las Juntas tomarán las medidas necesarias para que hagan concurrir a las personas cuya presencia sea necesaria para que no se entorpezca el procedimiento.

En los términos procesales se agrega que en caso de no estar regulado un acto procesal o el ejercicio de un derecho, el término será de tres días hábiles, la forma en que deben computarse los términos. Se le otorga facultad a la Junta

para ampliar los términos que corren para personas que se residan fuera de jurisdicción no rebasando doce días. En las notificaciones y emplazamientos se establece en el Art.739 el propósito de acortar y simplificar el procedimiento cuando el trabajador desconozca el nombre del patrón. Las notificaciones se harán personales y por boletín laboral o en los estrados de las Juntas, se notificará dentro de los cinco días siguientes en que se dicte el acuerdo. En los exhortos y despachos la finalidad es encomendar las diligencias que no se puedan llevar a cabo en el lugar designado por la Junta o otras Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, según el caso. El término que se les fija a las Juntas para recibir y expedir exhortos y despachos y su procedimiento.

La iniciativa se refiere a los incidentes procesales, como pueden obstaculizar el procedimiento laboral, se prefiere regularlos, cuando sea promovido un incidente dentro de una diligencia o audiencia se resolverá de plano oyendo a las partes, cuando no se trate de problemas que se refieran a la nulidad, competencia y personalidad.

El incidente de acumulación, para evitar la tardanza en los juicios debe ser lo más rápido posible oyendo a las partes. En la continuación del proceso y la caducidad los Presidentes de las Juntas deberán cuidar que no se suspendan los juicios. La caducidad es cuando la parte actora deja de promover por seis meses, pero se establecen varias excepciones. Únicamente se aplica cuando realmente sea necesaria la promoción de la parte actora para continuar el procedimiento artículo 773 de la L.F.T.

Un capítulo relacionado a las pruebas y a su desahogo, clasificándolas en ocho secciones. Deberán referirse a los hechos que se contienen en la demanda y en la contestación, la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando se llegue al esclarecimiento de los hechos por otros medios. En cambio el patrón debe presentar la documentación correspondiente a todas sus afirmaciones y si niega las afirmaciones del trabajador las debe probar por tener él los elementos correspondientes (artículo 784 de la L.F.T.), también el patrón está obligado a probar su dicho cuando haya controversia en los hechos.

Las Juntas aceptarán todas las pruebas valorándolas en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos.

Se perfecciona la prueba testimonial eliminando el número de testigos dejando solamente a tres por cada hecho controvertido. El principio de libre formulación de preguntas, rechazando la Junta aquellas que no tengan que relación con la litis planteada o que lleven implícitamente la contestación, así como las tachas que se harán al concluir el desahogo de la prueba, consideran que es un error porque no se da oportunidad de comprobar la falsedad de los testigos como se presenta en el Código de Procedimientos Civiles.

Por la prueba instrumental, es obligación de todos los tribunales tomar en cuenta y valorar todas las actuaciones que se encuentran en los expedientes, se trata de hacer llegar a los juzgadores mayores elementos para formar su criterio y resolver el problema sobre los hechos.

Lo referente a las resoluciones laborales se precisan y su terminología, lo que son los autos incidentales y laudos además del término para que los dicte la Junta, la iniciativa pretende formar un derecho procesal moderno dando libertad a los tribunales de dictar resoluciones no quedando sujetos a reglas inflexibles que sean de aplicación automática.

Los errores que se puedan cometer en el procedimiento o en el fondo del asunto, se deben corregir promoviendo la revisión de los actos o la regularización del procedimiento.

Las Providencias Cautelares son para lograr que el laudo se cumpla en el embargo precautorio y en el arraigo para

que no se ausente el demandado si previamente no deja las expensas para responder por el resultado del juicio.

En los procedimientos conciliatorios, la finalidad que tienen es avenir a las partes porque el derecho social busca el interés de la sociedad.

Se regula lo relativo a las pruebas sobre hechos supervinientes.

Es obligación de las Juntas impartir justicia de manera expedita y quienes litigan lo deben de hacer con buena fe y con la lealtad para que se apliquen correctamente las leyes, en caso contrario la Junta tiene la facultad de multar a quienes intervinieron deslealmente.

En los conflictos colectivos de naturaleza económica se amplía y se encuadra más al factor económico, los problemas que se presentan se analizan por las pruebas periciales contables.

Se reubican algunos artículos que se refieren al procedimiento de huelga que antes se encontraban en la parte sustantiva de la ley.

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, fortaleciendo al titular del contrato colectivo de trabajo y evitando emplazamientos "locos" que sólo pretendan obtener dinero.

El procedimiento de ejecución es la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones por la fuerza que dicten los tribunales laborales así como los laudos arbitrales, los convenios celebrados en las Juntas y las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, no difiere del texto anterior. En el procedimiento de embargo existe amplitud al concepto de domicilio. No se deben suspender las diligencias de embargo para evitar que se evada el cumplimiento del auto de ejecución. Se establecen disposiciones legales más amplias en los remates de los bienes en los cuales se hubiere trabado un embargo, normas que llenan lagunas que antes no se les daba solución.

La iniciativa se dedica a los procedimientos paraprocesales o voluntarios, en que se requiere la intervención de las Juntas por ley o por solicitud de parte interesada o por naturaleza del asunto sin que haya conflicto entre las partes.

El procedimiento que deberá seguir el patrón al rescindir el contrato de trabajo con el trabajador, se le adiciona al artículo 47 en el que si no acepta el trabajador el aviso el patrón debe avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva en el término de cinco días y si no lo hace se considera el despido injustificado. Es controvertido el tema porque se presentan injusticias pero se anexo para que el trabajador antes de demandar conozca los motivos del despido, y cuando se presente a juicio lleve las pruebas porque como la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas es sólo una, tiene que saber antes de concurrir a la audiencia porque se le despidió. En el capítulo siguiente analizaremos el tema.

Las sanciones que se aplicarán a las personas que dejan de cumplir con las obligaciones que marca la ley son reguladas. Se menciona al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes de los trabajadores cuando dejen de promover en un término de seis meses. Cuando falten a dos o más audiencias seguidas y a los que presenten testigos y falsos o documentos.

La iniciativa pretende trasladar artículos que se encontraban en la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo a la parte procedimental porque por razones técnicas y jurídicas les corresponde, y completar más la estructura del Derecho Procesal del Trabajo mexicano para dar una mejor distribución de la justicia.

6.2. REFORMAS IMPORTANTES.

La primera modificación que se establece es en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que menciona los principios del proceso laboral y de que las Juntas subsanarán la demanda deficiente del trabajador en términos legales. Se les concede facultad a las Juntas para corregir y modificar cualquier irregularidad en el proceso estableciéndose en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo. En las actuaciones no se exigirá forma determinada. El siguiente artículo se refiere a que las autoridades administrativas y judiciales prestarán auxilio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La capacidad y personalidad, solamente las personas que tengan un interés jurídico en el proceso y opongan excepciones, así como los terceros que sean afectados por la resolución. Regula la actuación de los trabajadores menores de edad, designándoles por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo un asesor para que sean representados en juicio. Se reforma en relación a al competencia de las Juntas, cuando no sea competente la Junta que recibió la demanda principal la remitirá a la que lo sea Especial, Federal o Local y todo lo que se haya actuado en la Junta incompetente será nulo, menos la presentación de la demanda. En el capítulo de impedimentos y excusas se excluye la recusación de los representantes del gobierno, de los trabajadores y patrones, enunciando una serie de impedimentos que los obligan a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios que conocen. La excusa se calificará de plano y su tramitación se realizará en forma breve y sencilla, no suspendiéndose el procedimiento salvo lo que disponga la ley, se les da facultad a las partes para formular la renuncia cuando se conozca que el representante está impedido para conocer de un juicio y no se haya abstenido de intervenir en él. Se le aplicará una sanción cuando se compruebe que está impedido.

En las actuaciones de las Juntas se establece que

cuando el trabajador ignore el nombre del patrón basta con que se ponga el domicilio en donde se encuentra la empresa y la sólo presentación de la demanda inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador. Se requiere la presencia de las partes personalmente o de sus representantes en las audiencias que se lleven. También menciona que las actuaciones serán autorizadas por los Secretarios y funcionarios a los que se les designe en las audiencias y todo lo actuado se hará constar en actas.

Se autoriza a los Presidentes de las Juntas y auxiliares para emplear medios de apremio para obligar la concurrencia de personas en las audiencias cuya presencia sea necesaria.

En los términos procesales se dice que cuando no haya término fijado para la realización de un acto procesal o el ejercicio de un derecho será de tres días hábiles, la forma de computarse los términos se tomarán en cuenta los meses que serán lapsos de treinta días naturales. Se faculta a las Juntas para ampliar el término que corre en contra de personas que se encuentren fuera del lugar de residencia no pasando el término de doce días y como mínimo el de tres días. Cuando transcurran los plazos que se les da a las partes para realizar un acto sin que lo hubieren efectuado precluye su derecho, sin necesidad de acusar rebeldía.

En las notificaciones se introduce una variante que tiene por objeto simplificar el procedimiento en aquellos casos que el trabajador desconozca el nombre del patrón. Se agrega a las notificaciones que serán personales, por boletín laboral y en los estrados de las Juntas, se efectuará la notificación dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo, salvo cuando expresamente exista otra disposición (artículo 750 de la L.F.T.)

En exhortos y despachos se regula que las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de la Junta que conozca del juicio, se lleven a cabo en otras Juntas de Conciliación y Arbitraje o en la autoridad más cerca.

Las diligencias que se lleven en el extranjero se autorizarán cuando sean indispensables para probar los hechos de la demanda. Se regula el término para expedir y para proveer los exhortos y despachos por las Juntas y su procedimiento para diligenciarlos. Se otorga facultad a la parte oferente para solicitar los exhortos y llevarlos directamente para el desahogo de la diligencia, (artículo 760 de la L.F.T.)

Cuando se promueva un incidente en una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes continuándose el procedimiento de inmediato, cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. En la práctica no sucede así porque las Juntas utilizan tiempo para estudiar las pruebas. En la acumulación se mencionan cuatro hipótesis para que proceda, puede iniciarse de oficio o a instancia de parte y se tramitará como incidente.

Las obligaciones patronales de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene no son acumulables a otra acción, si se presentan con una demanda local se obtendrán copias a costa del actor y se remitirán a la Junta Federal como lo ordenan los artículos 768 y 699 de la ley de la materia.

En los artículos del 771 al 775 se reglamenta la continuidad del procedimiento y la caducidad de seis meses por falta de promoción.

Se enumeran las pruebas y el desahogo, describiendo y clasificando los medios probatorios que reconoce a ley, admitiéndose cuando sean necesarios las pruebas o los medios probatorios cuando no sean contrarios a la moral y al derecho. Sólo se recibirán las pruebas que se refieran a los hechos controvertidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes.

Cuando una persona que ya no labora en la empresa y deba absolver posiciones sobre hechos propios, ignorando el ofrente el domicilio, el demandado debe proporcionar el último que tenga registrado para su citación debiendo ser presentado por la policía como lo establece el Art.793 de la L. F. T.

La prueba testimonial se regula conforme a la exposición de motivos que analizamos. Se modifica en viejo principio romano de "Testis unus, testis nullus" para indicar "Que un sólo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que le hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I.- Fué el único que se percató de los hechos;
- II.- La declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos;
- III.-Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad (artículo 820 de L.F.T.)

A la prueba pericial se agrega que la Junta nombrará un perito tercero cuando haya contradicción en el dicho de los peritos designados por las partes. En la prueba presuncional se admiten pruebas en contrario en relación con las aceptadas. La instrumental se define como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y litis planteada. Cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena. Cuando la condena no sea la cantidad líquida se establecerán en el laudo las medidas para su liquidación. Se establece la forma de proceder contra los representantes que se nieguen a votar en las audiencias o diligencias. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones y no admiten recurso alguno.

En la revisión de los actos de ejecución se les concede a las partes la facultad de interponer revisión contra los actos de los Presidentes de las Juntas o funcionarios, se establece la forma de tramitar éste recurso. En las providencias

cautelares, al decretarse un secuestro provisional el Presidente tomará las circunstancias del caso y las pruebas rendidas por la parte que solicita y sólo la decretará si es necesario, se exigirá fianza de modo que no se suspendan las actividades de la empresa dictando las medidas necesarias. Se establecen procedimientos conciliatorios que tienen por objeto avenir a las partes. Las partes deberán estar presentes en la etapa de demanda y excepciones y en caso de que no, se tendrá por reproducida la demanda y por contestada en sentido afirmativo se agregan algunas sanciones para el litigante que haya actuado de mala fé.

El procedimiento en los conflictos colectivos de naturaleza económica, se modifica diciendo que se cumple con la exposición de motivos pretendiendo economía procesal. En los conflictos colectivos, que no se realizan los promovidos por los patronos por el artículo 448 de la L.F.T., porque cuando se ejercita la huelga se suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

6.3. RESULTADOS.

En la administración de justicia en materia laboral y previsión social, se le da importancia a los conflictos relacionados con la procuración de impartición de justicia cumpliendo con lo que establece el artículo 17 Constitucional, vigilando el debido cumplimiento de las normas laborales haciendo una impartición de justicia equitativa. Previamente al problema contencioso se usa de la conciliación que es el medio de las partes que intervienen en una relación laboral encuentran para concluir el conflicto.

Las revisiones de contratos colectivos de trabajo que se han efectuado dentro de la legislación vigente se efectúan con el fin de que prevalezca la libertad de las factores de la producción para decidir lo que les beneficie, dando un resultado de comprensión por parte de trabajadores y empresarios.

Por ello, la inspección del trabajo también coadyuva para resolver las contiendas conforme las funciones que tienen encomendadas en el artículo 540 de la L.F.T. tendientes a orientar a los empresarios y a los trabajadores para que tengan un conocimiento mayor de sus obligaciones laborales.

En el artículo 523 de la L.F.T. fija las autoridades encargadas de aplicar las normas de trabajo, en las fracciones IX, X y XI se precisa las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Por ello su finalidad son el abatimiento del rezago, la unificación de criterios de resolución y la elevación de la calidad del personal técnico que trabaja en éstos organismos.

La actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se concreta a la recepción, tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Por ejemplo, en el lapso de los años de 1986 a 1987, se registraron 12,361 emplazamientos a huelga y sólo estalló el 1.51%. Lo que denota la importancia que se le dió a la solución de los conflictos colectivos, primordialmente con la conciliación.

En 1986 el problema en México fué en lo económico al exportar petróleo porque se perdieron ingresos y la nula disponibilidad de recursos externos con lo que afectó a la economía. Fué hasta a mediados de 1987 cuando el sector productivo registro un repunte favoreciendo a la política laboral y a la generación de empleos.

También es importante la Inspección del trabajo porque su finalidad es la normatividad laboral que menciona el artículo 123 Constitucional, haciendo una inspección y

perfeccionando los procedimientos y mecanismos técnicos administrativos que permitan mejorar los aspectos de la inspección. Se le ha dado importancia a los factores de la producción permitiendo observar los derechos de los trabajadores corrigiendo cualquier desviación, así las acciones de vigilancia se han dedicado a labores de asesoría y de orientación, también al procedimiento sancionador en caso de irregularidad; con ello se aplica la ley y se evita la impunidad ante su cumplimiento.

En el año de 1987 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, su objetivo era la impartición de justicia de acuerdo a los términos de la Ley Federal del Trabajo, para ello, sus actividades se encaminaron al fortalecimiento de la función conciliatoria, en la procuración de equilibrio de los factores de la producción, como fórmula idónea en la resolución de las controversias planteadas. La Junta le tomó importancia a la capacitación del personal jurídico, en la búsqueda de la unificación de criterios en la resolución de los asuntos.

En el año de 1987 a 1988 la Junta Federal para resolver los conflictos laborales llevó a cabo programas específicos: el fortalecimiento de la función conciliatoria, la unificación de criterios en la resolución, abatimiento del rezago, la sistematización del análisis y clasificación de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo y la administración de los recursos.

Los programas de trabajo son prácticamente los mismos, año por año, no han cambiado sus funciones y las disposiciones que se aplican son las de la Ley Federal del trabajo y la situación por la que atraviesa el país, éstas funciones resultaron particularmente importantes.

Desde el año de 1983 hasta 1988 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha buscado el equilibrio de intereses por la vía conciliatoria en la solución de los conflictos entre los factores de la producción.

El fortalecimiento de la función conciliatoria, así como la celeridad en la atención de los asuntos con el fin de disminuir el número de expedientes en trámite han sido los aspectos más relevantes de la actividad desarrollada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con el servicio de conciliación que proporciona la Secretaría de Trabajo y Previsión Social permitió que sindicatos y empresas solucionaran sus conflictos mediante convenios conciliatorios o acuerdos.

La función de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el año de 1989 ha sido, además de las funciones anteriores la de dar celeridad a la tramitación de los juicios para cumplir con los términos que señala la Ley Federal del Trabajo, disminuir el número de tesis contradictorias a las resoluciones emitidas por la Junta, laborar las veinticuatro horas del día, en los 365 días del año, capacitar al personal jurídico y editar publicaciones con los principales criterios de resolución adoptadas por el Pleno con el fin de capacitar y actualizar tanto al personal jurídico como a la población usuaria del servicio.

La Procuraduría Federal del Trabajo aplicando la función que le otorga la Ley Federal del Trabajo, difundió los derechos del trabajador contenidos en la ley, valiéndose de los medios de comunicación, además consultas y pláticas de orientación para quienes lo necesiten. También realizó acciones para mejorar los sistemas de control y seguimiento de los juicios laborales, a lograr una mayor capacitación del personal jurídico encargado de los trámites.

C A P I T U L O V I I

LA PROBLEMATICA DE UNA NUEVA LEY.

7.1. LAS ACTUALES DISPOSICIONES PROCESALES.

En el foro de audiencias públicas sobre reformas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo se expusieron diferentes puntos de vista de los diversos sectores laborales del país, de las organizaciones sociales, de los partidos políticos, de las instituciones de enseñanza y de los ciudadanos en general. En la ponencia del Maestro Baltazar Cavazos Flores de fecha ocho de agosto de 1989, comentó la importancia que tiene el cambiar el aspecto procesal separándolo de la Ley Federal del Trabajo, haciendo un Código Procesal del Trabajo. En la ponencia de Armando Ramírez Gómez en fecha catorce de agosto de 1989 se habla más respecto al aspecto procesal y dice que hay innumerables errores al aplicar las normas laborales tanto en el aspecto sustantivo como en el adjetivo, por ejemplo, mencionar algunos principios que no son principios en la estructura jurídica y se limita simplemente a explicar los principios que rigen a las institucionales procesales o de estructura de la administración de la justicia del trabajo. Los principios procesales se les tomó importancia por primera vez en la reforma procesal de 1980, no se les tomó en cuenta en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ni en la de 1970.

El primer principio que menciona el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es que el proceso del derecho del trabajo será predominantemente oral y actualmente, hasta la fecha se ha seguido este principio en el proceso laboral a diferencia de otros procesos como el Civil, Familiar, Penal, entre otros. Todo lo que se hable en un procedimiento tiene que constar por escrito porque tiene que ser documentado posteriormente por simple razón de constatación, sea que las partes hablen y la autoridad escriba o presenten un escrito y la autoridad agregue.

La publicidad en el proceso es todo lo que se hace a la vista de todos. En éste aspecto procesal la realización de las audiencias lo que quizo decir el legislador fue el elemento publicista procesal que es la idea que busca el punto razonable de equilibrio entre el poder absoluto de los jueces y la libre voluntad de las partes en el manejo del proceso.

Se mencionan los principios que no son principios en el artículo 685, entre ellos está la prevención procesal y la suplencia de la queja, dice Armando Ramirez, son meras situaciones originadas del que si lo es, el de paridad procesal, una paridad con conceptualización propia. Tambien se menciona el que las Juntas corrijan irregularidades u omisiones en la substanciación del proceso, así como la ausencia de costas judiciales o gratuidad procesal, se regula en el artículo 17 Constitucional. La ayuda que deben presentar las autoridades administrativas a las judiciales, es estudio del Derecho Internacional Privado que consta en el artículo 121 Constitucional.

En si, los principios de la normatividad procesal deben tener como fin la justicia del trabajo, siendo claramente definidos en forma y en fondo para la comprensión y utilización de todos.

Por lo que se propone solamente cuatro principios rectores, siendo: la oralidad, el publicismo, la paridad, y la autocomposición procesales.

Proposición ponencial del Licenciado Armando Ramirez Gómez:

1. Inmediatez en el conocimiento del proceso, concentrado económico e informal en su expresión. Las Juntas tomarán las medidas para el cumplimiento de oralidad procesal.

2. La iniciativa procesal se hará a instancia de parte o por los terceros. Las Juntas solamente

actuarán de oficio cuando lo amerite la marcha procedimental.

3. Habrá paridad entre las partes. En las cargas procesales se estará a la mejor posibilidad de la aportación de los elementos.

4. La interpretación de las normas procesales laborales se llevarán a cabo con los principios procesales de la Ley Federal del Trabajo. No se admitirá la supletoriedad de codificaciones.

En la ponencia del Licenciado Tomás Sánchez Baylón el 17 de agosto de 1989, cuando habla del Derecho Procesal del Trabajo hace referencia a la teoría integral del Derecho del Trabajo en la que el autor fué Trueba Urbina, de acuerdo a ésta teoría las garantías sociales entran en contradicción de las individuales surgiendo una confusión en el foro laboral, afectando al elemento obrero y a los tribunales de trabajo así como a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la teoría, separa el derecho burgués y derecho social asignándoles a cada uno sus principios igualitarios y artículos que los rigen dentro de la Constitución, mencionando que existen dos constituciones, la social y la política ésta última corresponde a la burguesía.

Es por eso que se quiere dar claridad y precisión a todos los que intervengan en las ponencias para discutir y crear una nueva legislación laboral para que no haya confusiones en las ideas expuestas en esas audiencias públicas, porque las garantías sociales no se oponen a las garantías individuales, es cierto que persiguen diversos objetivos pero válidos por lo que toca a cada uno de ellos. Las garantías individuales su objetivo es proteger al individuo como gobernado de arbitrariedades e injusticias del Estado, por su parte las garantías sociales persiguen tutelar a la clase desvalida y de los individuos que la integran del sector patronal dueño este de la producción con la finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

La garantía de audiencia de las normas procesales regulada en el artículo 14 constitucional es otra disposición que es lesionado el estado de derecho de los individuos sea porque no la interpretan como es debido o porque se van viciando de manera tal que lesiona los intereses individuales, lo que interesa del artículo son las formalidades esenciales del procedimiento que realmente se cumplan en el juicio o en el acto procedimental que dé origen a la privación de los derechos tutelados, la Ley de Amparo en el artículo 159 enumera las violaciones que se cometen en las leyes del procedimiento y que afectan las defensas del quejoso, siendo las siguientes:

- a) cuando no sea citado a juicio conforme a derecho;
- b) cuando se le prive de la oportunidad probatoria;
- c) cuando se le declare ilegalmente confeso;
- d) cuando se le desechen los recursos a que tuviera derecho en contra de providencias que produzcan indefensión; etc.

Se busca la forma y de que manera las normas procesales del trabajo pueden proteger o tutelar a la clase trabajadora repartiendo equitativamente la riqueza sin quitarles el derecho a la garantía de cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, en la actualidad hay cambios y reformas tanto en el proceso laboral como en la Constitución uno de ellos es la irrenunciabilidad de las garantías sociales, al expresar su nulidad, antes de las reformas procesales de 1980 los Tribunales Laborales y al Suprema Corte fueron emitiendo tesis jurisprudenciales para nivelar las fuerzas de las clases trabajadora y patronal, dándole más importancia a la carga de la prueba, imputable al patrón, sin embargo aún hoy en día las normas procesales son oscuras y carentes de técnica, restringiendo y violando los derechos individuales del gobernado, no decimos que no tuvieron validéz en la época que se reformaron, sino que los tiempos cambian y hoy en día la realidad es otra, necesitamos normas que en verdad hagan justicia en cuanto a las clases, nivelando los diversos factores de producción por lo que deberán de corregirse y modificarse en la Ley Federal del Trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca propuso, para que haya justicia pronta y expedita y que no se haga tardía la creación de agencias del Ministerio Público adscritas a los Tribunales de trabajo para denunciar los hechos delictuosos en el desarrollo del proceso, tanto falsedades de los patronos como afirmaciones de los trabajadores que no son ciertas, por esto propone el nacimiento de agencias.

El maestro Néstor de Buen, también manifiesta que no es necesaria hoy en día reformas y modificaciones en las normas esenciales de la Ley pero que hay irregularidades a las que hay que dar solución, las que propone son:

- Inclusión del principio de imparcialidad del juzgador.
- Agilidad en la representación y personalidad en el proceso.
- Eliminar la prohibición de que los apoderados o asesores de las partes intervengan en ciertas etapas procesales, porque más que nada perjudica a los trabajadores.
- Eliminar las competencias Federales en capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene.
- Reducir el tiempo en los procesos.
- Eliminar la caducidad.
- Volver a ejecutar la libertad de interrogatorios.
- Que desaparezcan los procedimientos especiales.

Este cambio debe de ser de inmediato, consultando a los diferentes sectores y partidos políticos debe ser una consulta popular desde ahora y de las que vengan y obtener un resultado lo más pronto posible.

Para modificar y reformar la Ley Federal del

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Trabajo y por lo que toca más en materia procesal han sido muchas las propuestas que han surgido pero debemos de tomar en cuenta que hay muchas instituciones u organismos ajenos a la práctica laboral sugiriendo proposiciones que no van con los problemas actuales.

7.1.1. RESULTADOS.

En la actualidad la Ley tiene que estar acorde con la realidad, porque se han dado innumerables problemas entre los diferentes sectores, patronal y obrero dando lugar a cometerse una serie de irregularidades en los procesos que se llevan en diferentes tribunales porque éstos son los encargados de impartir la justicia. Por ejemplo en el procedimiento laboral se cometen violaciones e irregularidades en los juicios que durante su secuencia se desarrolla, de ahí que el desconocimiento de los Secretarios de acuerdos de la Ley Federal del Trabajo, por falta de experiencia de los mencionados Secretarios y por su incapacidad e ignorancia de conocer algún asunto, a consecuencia de esto es mal aplicada la Ley Federal del Trabajo al caso concreto.

Otra complejidad es existir diferencias de criterios que no tiene uniformidad entre los propios Secretarios de Acuerdos, del Auxiliar y del Presidente de una misma Junta y de una Junta a otra, en la prueba testimonial por ejemplo, mientras algunas preguntas o repreguntas de un testigo son aceptadas en la Junta donde se lleva la prueba, en otras son rechazadas.

También consideramos que el vocear las audiencias en cada Junta de Conciliación y Arbitraje por los Secretarios de acuerdos o por el Auxiliar debe darse a conocer públicamente y en lugar de estar contenido en el Reglamento Interior de la Junta debería regularse en la Ley Federal del Trabajo, porque no en todas las Juntas vocean las audiencias.

Una irregularidad que con frecuencia se da es la no uniformidad de criterios en los términos porque se presenta la renunciabilidad o irrenunciabilidad de las partes cuando éstas desean comparecer o no a la primer audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Así la Junta porque se encuentra transcurriendo el término señala nueva fecha para la audiencia, haciéndose aplazamientos innecesarios estando las partes presentes.

En la L.F.T. debe precisarse que los demandados pueden acreditar la personalidad, si son personas morales, con carta poder y el instrumento notarial respectivo como se hace en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Otra violación, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México es práctica la aceptación del desahogo de la prueba de inspección ofrecida por la demandada en su domicilio, en cambio en el Distrito Federal no se acepta esa prueba alegando lo señalado por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo ofrecer la prueba documental, y proceder conforme lo señala la ley laboral.

Una irregularidad más que se presenta es cuando celebran las audiencias sin que estén notificadas las partes o estén mal notificadas, la Junta para evitar posibles nulidades debe regularizar el procedimiento señalando nuevo día y hora.

Se comete irregularidad al diferir más de una vez las audiencias permitidas por la ley, sea por retrasar el procedimiento o por falta de documentos para presentarlos en ese momento por las partes en el juicio.

Una irregularidad en el proceso se da cuando en una audiencia en el Estado de México no se presenta el perito

designado de oficio por la Junta para dictaminar por el trabajador.

Irregularidad en cuanto a la intervención de los abogados litigantes al ausentarse los secretarios de acuerdos en audiencia, lo que provoca que el abogado de la parte dicte a la secretaria lo que a él le beneficie para ganar el juicio.

En cuanto a los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral se comete el error de dictar criterios contradictorios y complejos por dichos Magistrados, sea a una indebida interpretación de esos criterios por exceso o volumen de trabajo que no permite estudiar el expediente como es debido de que se trate o que se este violando, es por eso que se han dictado criterios contradictorios habiendo notables diferencias entre uno y otro, por lo que debería haber uniformidad entre los criterios emitidos por los Magistrados.

7.1.2. PROBLEMAS.

Lo que pasa hoy en día con todas estas contradicciones de criterios y resoluciones complejas, irregularidades y violaciones que se cometen en la Ley Federal del Trabajo, tanto en el aspecto sustantivo como en el adjetivo, son motivo y estudio de propuestas para reformar y modificar la ley laboral y que realmente se lleven a la práctica las contrarreformas que den solución a los problemas que surjan entre trabajador y patrón y no se establezcan normas por abajo de muchos de los principios de la Ley Federal del Trabajo que está legitimada hoy en día, llegando a su objetivo propuesto en equilibrar los diversos factores de producción.

Las reformas que se proponen son para superar el aspecto productivo y socio-económico del país, de patrones y

trabajadores, dándoles permanencia a éstos últimos en el empleo teniendo deseos de superación, percibiendo aumentos adicionales, además de su salario permanente para beneficio de la economía de trabajador como de su familia.

Debe de tomarse en cuenta tanto al obrero como al aumento de producción que se hace tan necesario, así como la calidad de producción para que se incrementen las exportaciones no petroleras a las que debemos darle mayor importancia porque representan en ingresos de divisas ayudando a conseguir los objetivos del crecimiento económico que buena falta nos hace pero en la práctica vemos este cambio muy lejano porque una cosa es lo que dice la ley y otra es lo que se aplica.

Las autoridades judiciales se crearon con la finalidad de hacer cumplir el derecho, pero eso solamente queda en la teoría, cuando la práctica es otra así el espíritu del constituyente se entierra cada vez más al no cumplir lo que establece el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. El gobierno se ha convertido en dueño de la ley por lo tanto él la interpreta a su modo invalidando las normas escritas, hoy en día es necesario que las leyes correspondan con la realidad que intenta reglamentar, de tal modo que si las leyes se han vuelto obsoletas o que son desvirtuadas, requieren de una analizada reforma jurídica integral.

En el foro de audiencias públicas que se llevaron en el Palacio Legislativo se pretendió analizar el artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria tomándose en cuenta los problemas socio económicos por los que atravieza el país.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue modificada y reformada por la Ley de 1970, fue ajustada a la realidad social en su tiempo, diez años después en su aspecto adjetivo por las reformas procesales de 1980, de éstas reformas hasta ahora han transcurrido once años, la realidad laboral exige un cambio en la ley laboral, no sólo en el aspecto procesal, que de suyo requiere cambios substanciales que permitan una equidad entre las

partes, sino también en el proceso sustantivo, las condiciones económicas, políticas y sociales del país no son ni con mucho las que antes privaban, no solamente protegiendo a la clase obrera, sino que se haga una verdadera legislación laboral en la que en forma correlativa a los derechos de los sujetos se regulen y reglamenten las obligaciones.

7.1.3. PROPOSICIONES.

A consecuencia de todas las diferencias y contradicciones en resoluciones se dan los procedimientos complejos que en la actualidad se siguen desarrollando causando un perjuicio para las partes en el juicio y aplicando mal la justicia social.

Por lo que proponemos sea modificada la Ley Federal del Trabajo en su aspecto adjetivo, y que realmente se haga valer el derecho en las autoridades encargadas de impartir la justicia laboral.

La legislación laboral debe ir con los tiempos que se viven y satisfacer las necesidades que van surgiendo. En la mayoría de los países del mundo se adaptan y corrigen día a día, en todos los sectores y campos de la productividad, modificar las ramas laborales para adaptarlas a los problemas y necesidades de las clases patronales y obreras, el avance o retroceso de la legislación depende siempre de los individuos y de sus quehaceres para con su país, de las fuentes de productividad y de las ganas de trabajar, es por eso que nuestro país se debe enriquecer con nuevas normas jurídicas laborales de hoy y con esto ahondar el campo de aplicación del derecho del trabajo en constante evolución.

La Ley Federal del Trabajo es la encargada de proteger a las clases desiguales otorgándoles diferentes

prestaciones pero el problema en realidad es que ni los patrones ni trabajadores estimulan el trabajo e incluso algunas normas procesales de la ley constituyen un obstáculo para la misma, por ejemplo en el aviso de rescisión y en la comparecencia de la conciliación sin abogados ni asesores, artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, siendo éstas modificaciones hasta la fecha por cuestiones políticas y no de problemas reales, es por esto que urge un cambio que modifique la legislación laboral.

7.2. LA NUEVA LEY.

En la actualidad la situación que pasa el país es tan alarmante que se requiere una labor de conjunto verdaderamente productiva de patrones y trabajadores para lograr un beneficio social en favor de los dos factores de producción para nivelar la justicia social.

Al discutirse los problemas que presentan para la elaboración de una nueva ley en la ponencia del nueve de agosto de 1989 del Licenciado José López Mayren propuso:

-Responder al reparto de la riqueza siendo justo y equitativo para aquellos que participan en su consecución.

-Realizar el objetivo del Constituyente que es la justicia social.

-Dar celeridad al procedimiento laboral, para que la justicia sea pronta u expedita.

Se propone un salario remunerador para los obreros que son los que producen la riqueza para satisfacer sus necesidades primarias de esta manera poco a poco se distribuirá

la riqueza equitativamente y se hará valer lo que el constituyente quiso desde el inicio al elaborar la ley; el salario irá en relación directa con la riqueza que produzca el obrero.

Un seguro de retiro para el trabajador al dejar de trabajar aunque haya percibido el salario mínimo, debe ser un fondo completamente independiente de la prima de antigüedad que se formará con el salario que perciba el trabajador desde que entre a laborar.

Evitar que se despidan a un obrero sin juicio previo por lo que se propone la permanencia en el empleo, aunque la disposición esté regulada en la Ley Federal del Trabajo, y en caso de probar la causa del despido indemnizarlo pagándole absolutamente todo lo que le corresponde.

Otra de las propuestas que se discutieron en las sesiones públicas es que se respete la licitud constitucional al derecho de huelga, también que el salario mínimo sea suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, esta situación es realmente alarmante porque los salarios mínimos en lugar de ir subiendo conforme a las necesidades y costos de los productos han perdido su valor adquisitivo en un 50%, no alcanzan ni siquiera dos o tres salarios mínimos que padres e hijos devenguen en una familia para satisfacer plenamente las necesidades básicas de la familia, esto es lo que debe regular la nueva ley, incluyéndose la jornada de cuarenta horas semanales con pago de cincuenta y seis.

Por otra parte se dice que se debe de regular una serie de premios y estímulos al trabajo productivo que vaya más allá de lo que podría considerarse el simplemente cumplir con la obligación contratada, obvio es que también habría sanciones para aquellos que no desarrollen su esfuerzo o que no se acerquen al nivel productivo normal, claro está todo esto con obligaciones por parte de los patrones de reconocer y estimular esos esfuerzos.

En estos tiempos en México estamos consientes filosófica, jurídica y socialmente que repudian las situaciones negativas de la libertad, por todos los medios se busca garantizar al hombre que sea el forjador de su futuro, siempre y cuando, lo haga en beneficio recíproco de él y de la Nación tomando en cuenta la expresión de la libertad regulada como garantía imperante en nuestra carta magna, libertad que sólo podrá ser vedada por resolución judicial, cuando se lesionen derechos de terceros, o gubernativo, cuando sean afectados los derechos de la sociedad.

La justicia social no sólo debe de estar regulado en la doctrina sino que tenga por finalidad orientar a los jueces que son los encargados de su aplicación y hacer cumplir las normas jurídicas en el proceso para la defensa social.

La sociedad mexicana pide a gritos que se modifique o que se elabore una nueva política laboral que resuelva y de solución a las necesidades actuales que urgen en el país, inclusive el Presidente actual ha manifestado en columnas del periódico Excelsior de fecha primero de abril de 1989 que: "La modernización de México reclama rehacer las relaciones laborales en su marco jurídico. En ella se inscribirán las demandas de los trabajadores, puesto que el objetivo del cambio es una sociedad más justa y próspera, pero también su compromiso con la Nación. Esa taréa se hará con el interés general como prioridad con sentido histórico y con visión del futuro".

La tarea que tiene el Estado es crear las condiciones más aceptadas para atraer tanto la inversión nacional como la inversión extranjera, en años pasados se había intentado sentar las bases para el desarrollo de una industria competitiva de exportación.

La única manera de salir de los problemas económicos y socio-políticos, el país necesita desarrollar, mediante la inversión privada nacional y extranjera, una planta

industrial productiva que compita en los mercados internacionales siendo tarea del legislador en actualizar la legislación laboral, para adecuarla al desarrollo de una industria productiva y competitiva, para resultar una democracia, socio económica moderna.

El nuevo Derecho del Trabajo debe facilitar la flexibilidad de las normas, la creación de nuevas fuentes de trabajo y su operación productiva aumentándola con los más capaces y responsables, sin perjuicio de las garantías individuales y sociales.

Por otra parte, se dice que la costumbre es la influyente en la evolución de la ley, siendo el derecho encargado de encauzar la costumbre hacia objetivos que hagan posible su cumplimiento, para la distribución de la justicia social.

La costumbre es considerada como fuente del derecho del trabajo, no puede el derecho del trabajo dejar al libre ejercicio de la voluntad de las partes las relaciones laborales, es por ello que debe influir en la costumbre para lograr el imperio, no de una justicia conmutativa sino distributiva.

7.2.1. PROBLEMAS IMPORTANTES QUE SE PRESENTAN.

De todas las ponencias que se han presentado hasta ahora lo que se busca por parte del factor patronal para que haya modernidad y productividad en estos tiempos que estamos viviendo es cancelar los derechos de los trabajadores para dejar libre el camino al establecimiento de las maquiladoras extranjeras, esto si es posible pero no pasando por alto las garantías individuales y sociales.

Las ponencias patronales quieren que desaparezca el contrato colectivo, que acabe la negociación colectiva, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje califiquen si procede o no la huelga, que se acabe con la estabilidad en el empleo, que haya contratos de tiempo, pago de salarios por horas, desempeño del trabajo en diferentes funciones, así todas estas propuestas dejarían indefensos a los trabajadores por ser más débiles económicamente enfrentándose al patrón, si aún así, cuando es despedido un trabajador injustificadamente, diciéndole que le haga como quiera o que se vaya a quejar con quien quiera al fin y al cabo no tiene dinero para pagar un juicio, hachándolo del centro de trabajo, no pagándole la indemnización que le corresponde o dándole una miseria insuficiente, para apenas mal comer, actualmente son muchas las injusticias que se cometen con los trabajadores y aun así estas ponencias patronales quieren desaparecer las normas reguladoras que les ayuda, lo que creo debe ser es pagar mejor, estimular la productividad, elaborar trabajos que compitan con otros países.

La Ley Federal del Trabajo que actualmente tenemos es excelente porque da prioridad a los trabajadores, comparado con los patronos, ley que regula el derecho individual, la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga y el procedimiento laboral entre otras es cierto que tiene sus irregularidades pero esa tarea de modificarlas es de los Jueces, Magistrados y Ministros llenando y subsanando esas imperfecciones manteniéndola como hubiera querido el constituyente de 1917.

La ley laboral tiene mucho de aprovechable pero también mucho que hay que cambiar, normas que cumplan con las ambiciones de los trabajadores, de las organizaciones sindicales de patronos, de profesionales y de trabajadores, de organizaciones políticas y del Estado, se haría una ley que quedaría como anillo al dedo subsanando las irregularidades para una impartición de justicia social más equitativa, pero también con el desarrollo económico del país, superando la crisis en la que vivimos.

Las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo no pueden pasar por alto los problemas que se presentan en la

actualidad, debe ser una modernización sin perder de vista lo que ha sido nuestra reclamación permanente de justicia social, al mismo tiempo que la totalidad de la economía para competir con el mercado internacional y hacer una transformación de relaciones industriales para la Nación.

El Maestro Néstor de Buen menciona: "La Nueva Ley tendrá que considerar de manera especial y rigurosa el papel que al Estado corresponde desempeñar en el mundo de las relaciones industriales. Es evidente que desde el diseño de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y mucho más a partir de entonces, el Estado a asumido un papel preponderante altamente peligroso en perjuicio de los derechos sociales y muy en particular, de los derechos colectivos. El resultado ha sido un nefasto corporativismo puesto de manifiesto sobre todo en una vocación tripartita que esconde un verticalismo total. El Estado es el poder omnimodo de decisión aunque quiera disfrazarlo de concertación social. Con ello se han hecho nugatorios los derechos colectivos de los trabajadores, suprimiendo la libertad sindical y eliminando el derecho de huelga.

Ello lleva de la mano al control riguroso de la contratación colectiva hoy dependiente de la existencia de sindicatos obreros y del ejercicio de la huelga ". (Audiencias Públicas sobre Reformas al artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, Memoria, Comisión de Trabajo y Previsión Social, México, 1989, p.442)17.

La ley laboral que nazca debe ser menos rígida regulando normas que sirvan y se adapten a las necesidades de las empresas y del mercado tomando en cuenta la superación de la productividad, contándose con mejores productos de menor costo y más abundante, en menor esfuerzo para el trabajador, con un salario superior y una mejor calidad de vida, estamos conscientes que para el cambio se debe repartir equitativamente el elemento económico con todo el personal que labore, esto es, las ganancias, pero también en tiempos de crisis las condiciones de trabajo se ajustarán a la situación financiera y posibilidades de la empresa.

Los cambios laborales son irreversibles y constantes y de vez en cuando se deben hacer algunos ajustes a la ley, por lo que se debe de tomar en cuenta la regulación del futuro de México, que está en nuestras manos, corrigiendo lo erróneo, subsanando omisiones y mejorar lo superable y desde luego que lo decidido cumpla con la imperatividad jurídica de la norma.

7.2.2. LA DESCONCENTRACION LABORAL; JUNTAS LOCALES FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Judicial, nacieron en oposición a él, no está depositada facultad o delegación alguna del Poder Judicial de la Federación hacia las Juntas de Conciliación y Arbitraje éste mismo orden lo siguen los Estados de la República.

Uno de los órganos administrativos encargados de la administración de la justicia en materia laboral es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que depende y regula la ley orgánica del Departamento del Distrito Federal, en uno de sus artículos menciona que la impartición de justicia en el campo laboral la encargada será la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, confiriéndosele autonomía propia y vigilancia por la Ley Federal del Trabajo.

En la Constitución Política se regula en el artículo 123 fracción XX, que las Juntas son órganos administrativos, que regulan los conflictos entre el trabajo y el capital.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de resolver los conflictos derivados de la relación de trabajo de competencia local.

La autonomía que se les otorgó a las Juntas es absoluta.

En competencia Federal el órgano administrativo es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la cual depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así lo establece la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en el artículo 40, la Secretaría es la encargada de vigilar el cumplimiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, también la jurisdicción Federal de otras comisiones como es vigilar la participación de las utilidades que corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

7.2.3. PROBLEMATICAS.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden impartir justicia arbitraria ni dar preferencia a una de las partes, ni actuar de oficio, actualmente se regula en la Ley Federal del Trabajo que las Juntas podrán actuar a petición de parte.

La interpretación y aplicación de las normas laborales en los conflictos jurídicos tienen como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que fue violado.

Los conflictos individuales son aquellas pugnas que surgen entre cada trabajador y el patrón o los que surjan entre cada trabajador y el sindicato o los que surjan entre trabajador y trabajador.

Los conflictos colectivos son los que ponen en juego, el interés de toda o parte de un grupo de trabajadores, son conflictos entre trabajadores y patrones se pueden dar éstos conflictos por la acción del derecho de huelga que tienen los

trabajadores, por incumplimiento de las relaciones colectivas o, la acción colectiva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos intersindicales obreros referido a la titularidad de los contratos colectivos, la solución para éstos problemas son: el acuerdo amistoso, el sometimiento del conflicto a un Árbitro o la acción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos económicos plantean la necesidad de crear condiciones nuevas de prestación de los servicios, son colectivos porque afectan el interés general o mayoritario.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron con la finalidad de que se respetaran las garantías impuestas por el sector obrero a los patrones.

Las funciones que se le otorgaron a la Junta son la aplicación y creación de las normas jurídicas laborales en los conflictos jurídicos y económicos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como obligación el impartir justicia, pero debe modificarse el procedimiento para que realmente se le otorgue la razón a quien la tenga y no sólo por la habilidad de los litigantes.

7.3. LA CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre trabajadores y patrones, entre los primeros o entre los segundos, con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones de trabajo sean individuales o colectivas.

En los conflictos laborales se presentan entre dos o más personas, para que sea un conflicto laboral una persona debe ser sujeto de una relación de trabajo, así como el problema que surja de esa persona que labora debe ser un problema regido por la ley laboral el conflicto que surja entre trabajador y patrón es porque el trabajador está subordinado en relación de trabajo con el patrón.

Los conflictos de trabajo se clasifican según la condición de las personas que se enfrenten, son sujetos de las relaciones de trabajo, los trabajadores que son personas físicas y los patrones que son personas morales o físicas, así como los sindicatos de trabajadores o patrones, estos no existen actualmente.

Cuando existe relación de trabajo siempre hay disputas entre trabajadores y patrones a éstos problemas se les llama conflictos de trabajo, los conflictos se distinguen de los demás problemas que surjan en materia civil, penal, familiar, entre otros, las contiendas laborales no son sólo patrimoniales, en estos problemas las partes se despersonalizan la finalidad de los conflictos laborales trasciende a lo social, afecta directo los intereses del sector laboral y del sector patronal.

En la Ley Federal del Trabajo se hace una división tripartita de los conflictos de trabajo, entre trabajadores y

patrones en estos siempre habrá conflictos mientras haya relación entre ellos porque siempre habrá plusvalía del trabajo por el capital, como lo llama Mario de la Cueva pertenecen a la naturaleza de las relaciones en una sociedad dividida en clases sociales, la segunda división son entre cada trabajador o entre cada sindicato o entre uno o varios trabajadores y un sindicato, los conflictos entre trabajadores uno de los más frecuentes es la pugna de derechos escalafonarios, son conflictos individuales entre cada sindicato o entre trabajador y sindicato si no pertenecen a la relación trabajo-capital nacen a consecuencia de ellas, los conflictos entre patrones que sería la tercera división éstos no tienen razón de ser porque casi no se dan conflictos entre patrones.

7.3.1. TRABAJADORES Y PATRONES, INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, JURIDICOS Y ECONOMICOS, INTERGRENIALES E INTERPATRONALES.

La clasificación de los conflictos de trabajo entre trabajadores y patrones pueden ser individuales o colectivos las autoridades encargadas de conocer las controversias son las Juntas de Conciliación y Arbitraje principalmente.

Estas contiendas laborales se clasifican según el interés que persigan son : individuales y colectivos.

El derecho individual del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que se aplican directamente a la persona como trabajador, estos conflictos afectan solamente el interés particular de una o varias personas, la distinción que hay de los conflictos colectivos es el interés personal, y no el número de trabajadores.

Los conflictos colectivos, no hacen referencia

a persona determinada, afectan el interés de grupo, ponen en juego el interés mayoritario de todo o parte de una comunidad se distingue por el interés de grupo y no particular.

Se clasifican los conflictos según su naturaleza en jurídicos y económicos, las contiendas jurídicas se presentan en todas las ramas del derecho, surgen entre toda clase de personas por interpretación y aplicación de los preceptos jurídicos positivos, sea la Constitución y demás leyes o contratos, entre otros.

A los conflictos económicos, les da el derecho del trabajo más importancia, surgen por la creación de condiciones nuevas o modificaciones de las relaciones de trabajo, siempre que se afecten los intereses pecuniarios de grupos de personas.

Los conflictos individuales siempre serán jurídicos.

Los conflictos colectivos siempre serán económicos.

Los conflictos entre dos gremios sea de trabajadores o de patrones, en la actualidad se presentan más contiendas entre dos gremios de trabajadores en la disputa de un contrato colectivo de trabajo por dos sindicatos de trabajadores.

Los conflictos sólo entre patrones se dan cuando se discute sobre la prestación de servicios de un trabajador.

7.4. EL JUICIO ORDINARIO.

Este procedimiento se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolviendo las contiendas individuales y colectivas, excepcionalmente económicas.

Se presenta la demanda por escrito en oficialía de partes común de la Junta competente, se debe colocar sello fechador a todas las copias que se presenten así como en el original para constar el día que se presentó. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones debe acompañar las cartas poder si desea acreditar personalidad.

La demanda pasa a la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes, señalará fecha de audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, se ordenará notificar a las partes con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no se presenta a la audiencia.

Si existe alguna irregularidad, sea el trabajador o su beneficiario, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias la Junta lo prevendrá para que las subsane en un término de tres días.

En caso de que no estén notificadas todas las partes, la Junta diferirá la audiencia para que se practiquen las

notificaciones, señalando nueva fecha para la celebración de la audiencia, salvo que las partes estén presentes, o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieron a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha de la siguiente audiencia.

7.4.1. ETAPAS: CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Comenzará la audiencia con la presencia de las partes que se presenten, las que estén ausentes intervendrán en el momento que lleguen, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

En la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados; esta fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo consideramos debe ser modificada por la razón de que tomando en cuenta la no preparación cultural del trabajador, éste que puede saber de las prerrogativas a las que tiene derecho, si aún así, cuando es despedido injustamente no sabe a que autoridad recurrir, menos aún a lo que tiene derecho por ley, estando presente en la Junta. La finalidad en la etapa conciliatoria es la conciliación, mediante el contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Acerca de la comparecencia cuando se trate de personas morales las empresas concurrirán por medio de un representante legal con carácter de funcionario y con facultades para tomar decisiones para llegar a un convenio, acreditando la personalidad con testimonio notarial.

La Junta interviene para la celebración de pláticas entre las partes y los exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, si las partes conciliaron la Junta lo tendrá como laudo ejecutoriado.

Con la finalidad de conciliarse las partes pueden pedir que se difiera por una vez la audiencia, suspendiendo la Junta la audiencia y fijando nueva fecha para su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes y apercibidas por la Junta.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconciliables, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

En caso de que no comparezcan las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Nuevamente en la etapa de demanda y excepciones, el Presidente de la Junta exhortará a las partes para insistir en la conciliación, y si las partes persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda, ratificándola y modificándola, precisando los puntos petitorios.

Creemos que puede ser modificada o ampliada la demanda y no ratificada porque ésta se ratifica al momento de presentar la demanda en oficialía de partes común en la Junta, "si la ratifica será lo mismo que dijo en el escrito inicial, pero si la rectifica quiere decir que la modifica, lo cual puede ser aclararla o ampliarla.

Aclarar es modificar un hecho y ampliar es anexas una nueva acción". Jorge Garizurieta González, Ensayo de la

rogramación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las
Universidades, Facultades y Escuelas de Mexico, Segunda edición,
Grijalbo, México, 1981, p. 109)118.

La audiencia se suspenderá si se amplía la demanda, la Junta señalará nueva fecha en el lapso de cinco días para que el demandado conteste esa nueva acción en la etapa conciliatoria o en demanda y excepciones.

Si el trabajador no cumplió con los requisitos omitidos o no subsanó las irregularidades que se le indicaron antes del planteamiento de las adiciones de la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, (artículo 878 fracción II de la L.F.T.).

El demandado procederá a contestar la demanda oralmente o por escrito y entregará una copia simple de su contestación al actor, si no lo hace, la Junta lo expedirá a costa del demandado. El demandado contestará las peticiones, los hechos y opondrá excepciones. Deberá referirse a todos los hechos, negándolos o afirmándolos, si no le son propios deberá indicarlo. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho, (artículo 878 fracción IV de la L.F.T.)

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. (artículo 878 fracción V de la L.F.T.)

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando fecha dentro de los cinco días siguientes. En la reconvencción el actor

es demandado y éste es el actor, las pruebas que se ofrezcan, después de que se efectúe la reconvencción deberán ser, tanto para lo principal, como para la reconvencción.

Terminando la etapa de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas, si no se trata de un punto de derecho.

En la etapa de demanda y excepciones se llevará la audiencia aunque no se presenten las partes, si faltare el actor se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; si falta el demandado se tendrá por contestado en sentido afirmativo, siendo ciertos los hechos y el derecho formulados por el actor, sin perjuicio de que en la siguiente etapa se pruebe que el actor no era trabajador o el patrón la demandada, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, esto es relativo.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cada parte propondrá las suyas relacionándolas con los puntos controvertidos. Inmediatamente después el actor podrá objetar las del demandado y éste las del actor.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de éste plazo las pruebas correspondientes a tales hechos. (artículo 880 fracción II de la L.F.T.).

Las partes ofrecerán sus pruebas siempre y cuando no sean contrarias a la moral y al derecho, se ofrece la

confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la de inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones, fotografías, ect.

Concluido el ofrecimiento la Junta desechará las pruebas inútiles y admitirá las que se refieran a hechos controvertidos.

Si las partes estan conformes con los hechos y con la controversia queda reducida a un punto de derecho, al terminar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará laudo. (artículo 882 de la L.F.T.).

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, se llevará a cabo dentro de los diez días siguientes hábiles. Si es necesario la Junta ordenará se giren los oficios indispensables para recabar informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente.

Quando por la naturaleza de las pruebas, la Junta considere que no es posible desahogarias en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse en un periodo no más de treinta días, artículo 883 de la L.F.T.

En el desahogo de pruebas se procederá a desahogar aquellas que se encuentren debidamente preparadas, primeramente las del actor y después del demandado y que tuvieran señalada esa fecha. Si falta alguna prueba por desahogar se fijará fecha de audiencia dentro de los diez días siguientes si faltan pruebas por desahogar siendo documentos o copias que

hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspende. Terminado el desahogo de las pruebas las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, artículo 884 de la L.F.T.

El Secretario certificará que no queden pruebas por desahogar, el Auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener: a) un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, la reconvencción y contestación; b) el señalamiento de los hechos controvertidos; c) una relación de las pruebas admitidas y desahogadas; d) las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; e) los puntos resolutivos, artículo 885 de la L.F.T.

Del proyecto del laudo formulado por el Auxiliar se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hayan llevado para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta con citación de las partes señalará fecha para su desahogo, en un lapso de ocho días para aquellas pruebas que no se llevaron o para las diligencias, artículo 886 de la L.F.T.

Transcurrido el término de ocho días, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para discusión y votación en un lapso dentro de diez días siguientes en que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias.

La discusión y votación del proyecto de laudo se llevará a cabo en sesión de la Junta de conformidad con las normas siguientes: a) se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formulados por las partes; b) el Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; c) terminada la discusión se procederá a la votación, siendo el Presidente quien declare el resultado.

Aprobado el proyecto se elevará a categoría de laudo.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y turnará el expediente al actuario para que notifique personalmente a las partes.

7.4.2. AVISO DE RESCISION.

La Ley Federal del Trabajo regula la rescisión de las relaciones de trabajo del artículo 46 al 52. Como rescisión se entiende a la disolución de las relaciones de trabajo, manifestada por una de las partes por culpa de la otra, cuando uno incumple con sus obligaciones; esta potestad está condicionada por: a) un acto u omisión, imputable a una de las partes de la relación, que implique el incumplimiento de sus obligaciones laborales; b) el incumplimiento debe ser de naturaleza grave, c) el hecho o acto motivo de la rescisión debe ser imputable, la rescisión de la relación de trabajo es una decisión unilateral de cualquiera de las partes, es la ruptura del contrato por una de las partes, basándose en la conducta indebida de la otra.

Si la rescisión la pide el patrón se considera como despido, si la pide el trabajador es una separación o retiro.

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, artículo 46 de la L.F.T.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón: engañarlo al trabajador o al sindicato con documentos falsos, incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez para el patrón o a alguno de sus compañeros, ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales en edificios, maquinaria, obras, entre otros.

Además agrega: 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.

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

Pensamos que para el patrón es difícil darle aviso a cada uno de los trabajadores. Suponiendo que fueran un grupo de ellos que persiguieran soluciones a conflictos individuales de naturaleza jurídica, hay veces que el patrón le da al trabajador el escrito con las causas de rescisión y este no lo quiere recibir o basta que sea un grupo de trabajadores para no localizar el domicilio de cada uno de ellos, mientras tanto transcurre el término de cinco días considerando omisivo para el patrón, el no avisar el despido.

En las audiencias públicas sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la ponencia expuesta por el asesor jurídico de Canacintra, Roberto Colín Nuñez se produjeron discusiones entre diputados priistas y del partido popular socialista, por las proposiciones del artículo 47 de la Ley Laboral, introduciendo una cláusula de rescisión de la relación de trabajo, estableciéndose como base de despido la de que el trabajador como consecuencia de su evidente negligencia o falta de interés en el trabajo, no llegue a cumplir en forma reiterada, dentro del plazo que se fije al efecto, con la producción media consignada en la fracción IV del artículo 134, una vez reformada". (Memoria, Audiencias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, Comisión de Trabajo y Previsión Social, agosto, 1989, p.47)17.

La finalidad es hacer separar al trabajador negligente o irresponsable y estimular y premiar a los buenos trabajadores superando el nivel de producción y la calidad de los productos a efecto de que se incrementen las exportaciones no petroleras.

Esta propuesta recibió fuertes críticas por parte de los diputados del PPS, quienes acusaron a Colín Nuñez de pretender un retroceso en las conquistas y derechos de las clases obrera, por lo que propusieron que se rechazara las propuestas patronales siguientes:

- 1.- La obligación de entregar el aviso por escrito.
- 2.- Pretender eliminar la huelga por solidaridad.
- 3.- El arbitraje obligatorio de las huelgas, entre otras.

En la propuesta del perredista Porfirio Martínez González, propone modificar los últimos párrafos del artículo 47 de la L.F.T., para quedar:

"El patrón deberá demandar la rescisión al

trabajador que incurra en alguna de las causantes mencionadas, ante la autoridad laboral competente, la que, al admitir la demanda, señalará fecha para iniciar el proceso respectivo.

El trabajador deberá demandar la rescisión al patrón, cuando éste incurra en alguna de las causales señaladas en el artículo 51. si el obrero acredita en el juicio la existencia de una o varias causales el patrón deberá indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y pagarle además 20 días por año, la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la ley y los salarios caídos contados a partir de la fecha en que se haya separado el trabajador del empleo.

7.4.3. LOS JUICIOS ESPECIALES SUMARISIMO, PARAPROCESAL.

El procedimiento Sumarísimo especial se refiere a la tramitación y resolución de conflictos que deberán resolverse lo más pronto posible, es un procedimiento que se lleva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con excepción de aquellos conflictos que sean por el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario que puedan tramitarse ante las Juntas de Conciliación, integrándose por el Auxiliar, salvo en los casos de los artículos 389, 418, 424 fracción IV, 427 fracciones I, II y VI, 434 fracciones I, III, V, y 439 que será el Presidente titular.

El procedimiento se iniciará cuando se presente el escrito inicial de demanda ante la Junta competente ésta al recibir la demanda o aviso de accidente citará a la audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes o al concluir las investigaciones de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, artículo 893 de la L.F.T..

La Junta al citar apercibirá que de no concurrir el actor se tendrá por reproducida su demanda y si no comparece

el demandado se tendrán por admitidas las peticiones, si hay investigación de dependientes económicos se tomará en cuenta el resultado de la investigación.

Se dictará una sola audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución que se llevará a cabo de la siguiente manera:

- I.- La Junta procurará avenir a las partes.
- II.- Cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente y formulará sus peticiones y ofrecerá y desahogará pruebas que hayan sido admitidas. (artículo 395 de la L.F.T.)
- III.- Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se hará de acuerdo al artículo 931.
- IV.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírá los alegatos y dictará resolución.

Las disposiciones relacionadas con el artículo 892 se refieren a la reducción de la jornada excesiva, dada la índole del trabajo, prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero, habitaciones en arrendamiento a los obreros, acciones relativas a capacitación o adiestramiento, cuadro general de antigüedades, prima de antigüedad, repatriación de los trabajadores de los buques, terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores en los buques cuando estos se pierdan por apresamiento o siniestro, trasladar o repatriar a los tripulantes de aeronaves, pérdida de la titularidad del contrato colectivo, declarar nuevo titular del Contrato Ley, revisión del Reglamento Interior de Trabajo, suspensión temporal de las relaciones de trabajo, terminación de las relaciones de trabajo, reajuste de personal, por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, designación de los médicos de las empresas.

El procedimiento paraprocesal o voluntario, es un procedimiento que por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que haya conflicto entre las partes, también llamada jurisdicción voluntaria.

El patrón, trabajador o sindicato podrá concurrir ante la Junta competente solicitando su intervención y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo, dentro de las veinticuatro horas siguientes la Junta acordará y señalará fecha para la diligencia y ordenará se le cite a las personas cuya declaración se pretende.

SI es necesario depositar fianza se hará ante la Junta.

Quando el ingreso global gravable declarado por el causante sea modificado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y éste haya impugnado dicha resolución podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, presentando los documentos que consten los requisitos que señala el artículo 985.

La Junta al recibir el escrito presentado por el patrón examinará que reúna todos los requisitos, inmediatamente notificará a los representantes de los trabajadores para que en un término de tres días manifiesten lo que su derecho convenga.

Quando se llegue a un convenio entre trabajador y patrón fuera de juicio concurrirán ante la Junta para su intervención, aprobación y ratificación. En los convenios en que se de por terminada la relación de trabajo se hará constar la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades, artículo 987 de la L.F.T.

Los trabajadores que tengan la edad entre los catorce y los dieciséis años concurrirán ante la Junta para solicitar autorización para trabajar y acompañarán los documentos para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, el patrón les otorgará constancia por escrito que contenga el número de días trabajados y el salario percibido.

El trabajador deberá concurrir personalmente ante la Junta cuando se trate de convenio o liquidación.

7.4.4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS POR PARTE DE LOS PATRONES NECESARIO ELIMINARLO O QUE REALMENTE SE RESUELVA POR LA INTERRUPCION DE LA HUELGA.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica provocados por las modificaciones de costos, salarios, producción, ventas y demás, que crean desequilibrio entre percepciones de trabajadores y utilidades del patrón.

El procedimiento para la tramitación de conflictos colectivos de naturaleza económica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, depende de una prueba pericial.

Los conflictos colectivos que deben tramitarse con este procedimiento son los del patrón por causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en su empresa por el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, por inconstabilidad temporal, por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, por fuerza mayor o caso fortuito, por falta de materia prima, por falta de administración por parte del Estado.

Los conflictos que deben tramitarse con este procedimiento excepcionalmente de los trabajadores cuando sea por revisión, cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y firma suple a la huelga cuando no lo quieren ejercitar los trabajadores.

El patrón, sindicato o trabajadores presentarán demanda inicial ante la Junta competente la cual contendrá: nombre, domicilio y documentos que justifiquen la personalidad del promovente, exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y las pretensiones del promovente, además acompañando los documentos de la situación de la empresa económicamente, relación de trabajadores con nombres completos, empleos, salarios y antigüedad, peritaje de contador que demuestre la situación de la empresa, las pruebas que estime convenientes para acreditar sus pretensiones, las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a su contraparte.

La Junta citará a las partes para una audiencia que se efectúa dentro de los cinco días siguiente de la siguiente manera:

- a) Si no concurre el promovente se le tiene por desistido;
- b) Si no concurre la otra parte se le tiene por inconforme con todo arreglo;
- c) Si concurre el promovente hará una reproducción de su demanda formulada;

Si se presentan las dos partes la Junta los avendrá para solucionar, si llegan al arreglo se termina el conflicto, en caso contrario cada parte alegará lo que a su derecho convenga y formulará sus peticiones. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecer y en su caso a desahogar las pruebas admitidas.

Dentro de la audiencia, la Junta designará cuando menos tres peritos para que investiguen, dictaminen y propongan soluciones, sus facultades serán: solicitar informes a particulares o autoridades, practicar inspecciones o revisión de libros, interrogar a las personas que tengan relación con el conflicto.

Las partes si quieren pueden designar a su perito para que se asocie con los nombrados por la Junta o pronuncie su dictámen por separado.

Los peritos presentarán su dictámen con copia para las partes dentro de los treinta días siguientes a su designación. El dictámen contendrá: hechos y causas que dieron origen al conflicto, relación entre costos de vida por familia y salarios que perciban los trabajadores, salarios medios que se paguen a los trabajadores en la empresa y condiciones generales de la industria de la que se trate el problema, condiciones económicas de la empresa, condición general de la industria correspondiente, condiciones de mercado, índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional y solución al problema.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo la entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

Las partes, dentro de las 72 horas siguientes podrán objetarlo; si no lo objetan pasa a resolución.

Si lo objetan, se cita a los peritos para que contesten a las preguntas en audiencia; en relación con el peritaje que ofrecieron; se podrán ofrecer pruebas para comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictámen.

La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, para completar, aclarar las cuestiones de los peritos.

Desahogadas las pruebas se conceden 72 horas para que las partes presenten sus alegatos por escrito en caso de no hacerlo tendrán perdido su derecho, una vez vencido el término el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, a los quince días el Auxiliar formulará un dictámen que contendrá:

- I.- Extracto de exposiciones y peticiones.
- II.- Extracto peritajes y observaciones que hubiesen hecho las partes.
- III.- Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias.
- IV.- Extracto de los alegatos.
- V.- Propositiones para la solución del conflicto.

El dictámen es agregado al expediente y se entrega copia a cada uno de los representantes. El Secretario hará constar fecha de entrega o negativa para recibirla.

El Presidente de la Junta citará para audiencia de discusión y votación del dictámen dentro de los diez días siguientes en que se haya entregado el dictámen a los representantes.

La audiencia se efectuará de la siguiente manera:

- I. - Se dará lectura al dictámen; II. El Presidente pondrá a discusión el asunto; III. Terminada la decisión se procederá a votación declarando el Presidente el resultado.

La resolución deberá conseguir el equilibrio y la justicia social con condiciones que no sean menores de las fijadas en la ley o en la Constitución pero que podrán ser:

- Aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y todas las modificaciones necesarias. (Jorge Garizurieta González, ob. cit., p.p. 117 a 121) 18.

7.5.LA MODERNIDAD Y LA NUEVA LEY DEL TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es un brillante instrumento que regula las relaciones de trabajo entre obreros y patronos es la interpretación sustantiva de la voluntad política del Constituyente de Querétaro, en la actualidad se requiere de cambios y transformaciones de las normas que se plasmaron en la Ley de 1970, se requiere de un dinamismo en la técnica industrial porque se ha expedimentado en la modernidad de la sociedad, la actual Ley Federal del Trabajo no es acorde en su contenido jurídico y los hechos que regula, es por eso que surge la necesidad de revisar punto por punto la legislación laboral, como inquietud de análisis estudio y proponer ratificaciones o reformas, con la finalidad que responda a las necesidades urgentes, circunstancias y condiciones en que se encuentra la sociedad mexicana.

Actualizar lo que ha quedado atrás eso es modernizar, es dar la igualdad a los diferentes factores trabajo-capital, sin que se perjudiquen los elementos y principios que dieron vida y esencia al artículo 123 constitucional.

El error en el tiempo nos lleva a la doctrina política y social que tributa la completa libertad del individuo, los hechos que no se prohíben se deben consentir pero éstos hechos deben ser regulados, la separación del hecho con el derecho provoca la injusticia, la miseria la ilegalidad y el caos.

La constitución es nuestra carta magna y está por encima de todas las leyes y autoridades, es la que regula el derecho vigente, en el artículo 123 que encierra la filosofía y la esencia del derecho del trabajo, desde 1917 a la fecha ha sufrido reformas algunas muy importantes pero poco llevadas a la práctica, en estos tiempos modificar la Constitución requiere de un estudio minucioso de cuidado extremo que dé solución al interés supremo de la sociedad por ejemplo bien podrían establecer principios que aceleren y simplifiquen los procedimientos, evitando pronunciar varias resoluciones en un mismo juicio por lo que sería necesario modificar para actualizar las normas adjetivas de la Ley laboral las normas laborales son formas representativas de un requerimiento del grupo social, que vaya directo al orden y buen trato entre los individuos y su interés.

El derecho debe transformarse conforme a las necesidades de la sociedad, debe ir acorde con la realidad de las relaciones que regula y encausa para lograr el bien común y alcanzar el ideal de justicias.

El Derecho Laboral es un derecho social, protector de una clase que debe existir y cumplir su función, pero al mismo tiempo no debe favorecer, ni proteger al mal trabajador, al abogado viciado, al líder corrupto que extorciona al patrón, afectan el empleo y desvirtúan todo lo que la Ley Laboral debe vigilar.

En las audiencias públicas sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo se propuso respetar las normas laborales vigentes o si por el contrario es necesario sustituir el espíritu tutelar de la Ley Laboral varios exponentes sugirieron modificaciones relativas a los conflictos colectivos, al derecho de huelga, a los procedimientos laborales y demás, si se reforma se debe de tomar en cuenta los tiempos nuevos, modernizar pero con la reclamación latente de justicia social al mismo tiempo que la condición globalizadora de la economía moderna, para competir con buenos resultados y la realidad de una transformación de relaciones industriales en el mundo.

Las nuevas estructuras normativas laborales deben ir con la actividad técnica-industrial moderna, deben ser menos rígidas, estableciendo alternativas de operación que se adapten a las circunstancias de las empresas y del mercado, por lo que debe ser adecuado modificar la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior es necesario resolver los problemas más importantes que se presenta, hacemos una serie de preguntas con sus respectivas propuestas;

1.-¿Debe dividirse la Ley y tener dos códigos uno sustantivo y otro adjetivo?

No, porque no tiene caso que se divida aún más de lo que está dividida, actualmente existe una división en títulos y éstos a su vez en capítulos, además manejar un sólo tomo es más práctico para los litigantes que diariamente se dedican al estudio de los asuntos laborales.

El dividirlo sería una influencia clara del Derecho Civil y del Derecho Penal, éstos nada tienen que ver con el Derecho Laboral; separarlo sería volver a lo ambiguo y no tendría caso el modernizar y modificar la Ley Federal del Trabajo.

2.- ¿Debe reglamentarse y limitarse la actuación de los líderes sindicales?

No, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Por otra parte señala otro artículo a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, desvirtuándose se tiene por no puesta

(artículo 358). Además cada sindicato será libre para elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades.

Para el registro de los sindicatos remitirán por duplicado copia del acta de la asamblea constitutiva, una lista con los generales de sus miembros y el de la empresa en la que se prestan servicios, copia autorizada de los estatutos (artículo 365).

Los estatutos de los sindicatos contendrán: denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de miembros, obligaciones y derecho de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias y dentro de esto cabría las limitantes de las actuaciones de los líderes sindicales, es decir su responsabilidad se reglamentaría y se actuaría de acuerdo a lo que establezca en los estatutos.

Además cada seis meses la directiva debe rendir a la asamblea cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato, (artículo 375).

Si no se actuara de ésta manera sería una violación directa a la Constitución en su artículo 123 fracción XVI que establece el derecho para formar sindicatos, derecho que no se puede limitar.

JURISPRUDENCIA

Sindicatos, Personalidad de los, en juicio. Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos asociaciones profesionales, etc., incontestablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación.

Tesis jurisprudencial No. 172, Apéndice 1971-1965, Quinta parte, Cuarta Sala, pág. 161.

3.- ¿Se puede dividir la política en relación con los sindicatos?

La política interna de los sindicatos no tiene nada que ver con la política del gobierno pienso que ésta última nada se asemeja con la vida interna de tales asociaciones porque éstas tiene derecho a redactar sus estatutos y a elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, entre otras.

4.- ¿Cómo se puede atacar la espiral inflacionaria; aumento de salarios, aumento de precios ?

La inflación es un problema que se viene dando en países desarrollados y tercermundistas, es un problema que no se ha podido controlar, el Estado es el que tiene la rectoría económica y el que decide en última instancia la solución de la inflación.

El artículo 28 Constitucional señala que las leyes fijarán las bases para que se señalen precios máximos a los artículos, materias o productos que se consideren necesarios para la economía nacional o el consumo popular... y dice, así con el alza de precios.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la encargada por medio del consejo de representantes de aumentar los salarios, en la fracción VII del artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, establece: Fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en que no hubiesen sido fijados por las Comisiones Regionales. El consejo de representantes actuará con la ayuda de la Dirección Técnica, (artículo 561). Además creo conveniente que sólamente debe existir un salario que sufrague absolutamente todas las necesidades de un padre de familia, me refiero a que deben desaparecer todas las prestaciones que señala la Ley como son: la antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima dominical, reparto de utilidades, etc.

Claro está que debe ser un salario mínimo superior por ejemplo podríamos hablar de unos cien mil pesos diarios, porque actualmente con las prestaciones de Ley y las obtenidas en diversos contratos colectivos tales como: vales de despensa, vales para comida, vales de gasolina, ayuda de renta etc., todas ellas integran con el salario base del trabajador una cantidad superior a la establecida como mínimo general.

Con todo lo anterior el trabajador recibiría día con día los beneficios económicos que se le otorguen y no esperaría la fecha para recibir las prestaciones de ley.

5.- ¿Son apropiados tantos procedimientos?

Si, porque el resolver los problemas laborales que

surjan entre trabajadores y patrones van a depender de la naturaleza jurídica de que se trate, según el interés de cada quién sean individuales o colectivos, jurídicos o económicos éstos conflictos se dan entre trabajadores y patrones, también se dan sólo entre trabajadores por ejemplo a ocupar un puesto vacante o sólo entre patrones, va a depender de que los intereses sean diferentes.

6.- ¿Deben desaparecer las Juntas de Conciliación?

Si, porque en la actualidad la Procuraduría se encarga de realizar las funciones de conciliación (artículo 530 fracción III). La Ley Federal del Trabajo de 1931 regulaba en el artículo 334 las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, éstas eran las encargadas de conciliar a las partes, estaban integradas por un representante del gobierno, uno del trabajador y otro del patrón; las Juntas Municipales conocían de la conciliación de su territorio jurisdiccional, siempre y cuando no fuera competencia de la Junta de Conciliación Federal.

Las Juntas Federales de Conciliación serán unicamente de avenencia y su intervención en los asuntos que les competen se limitará a procurar que las partes lleguen a un entendimiento; su jurisdicción territorial será la misma que se les señale a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 523 fracción IX señala a las Juntas Federales y Locales de Conciliación para la aplicación de las normas de trabajo, hoy en día las Juntas de Conciliación actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; en los lugares que haya Junta de Conciliación y Arbitraje no funcionarán la Junta Federal ni la Local de Conciliación, por lo que no tiene caso que existan estas últimas porque concilian las Juntas de Conciliación y Arbitraje además de la Procuraduría.

7.- ¿ Se debe federalizar la justicia laboral?

Existe por materia. Artículo 123 fracción XXXI Constitucional. Es un antecedente que se pidió desde las reformas en la Ley Federal del Trabajo de 1970 por parte de los trabajadores no creemos aún conveniente que se federalice la justicia laboral sea toda en materia federal, sea toda en materia local, porque la Constitución Política lo menciona por materias y si hubiera reformas primero se reformaría la Constitución y después la Ley Federal del Trabajo, como ley secundaria.

8.- ¿ Debe desaparecer el aviso de rescisión?

A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se quiso dar solución al problema de los despidos injustificados obligando al patrón a dar aviso escrito de las causas del despido.

Este objetivo que se modificó a partir de las reformas de 1980, obligación del patrón a dar a sus trabajadores el aviso escrito mediante el cual deberá expresarse en determinado término las causas del despido, es una propuesta que a veces no se cumple por no existir una organización adecuada del personal tanto de la empresa como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y basta como se mencionó antes, que los domicilios de los trabajadores estén mal proporcionados. ¿ Cuando se depida a un grupo de ellos, cuántos actuarios se dedicarán para esos trámites de notificar a cada trabajador?

Por lo tanto pensamos que el aviso de rescisión debe desaparecer y llevarse dos etapas en un solo procedimiento como estaba antes en la ley del 70, una etapa es de conciliación demanda y excepciones otra de pruebas para que el trabajador conociendo lo que conteste el patrón tenga tiempo de ofrecer y preparar sus pruebas.

9.- ¿ Como se puede obtener realmente justicia, castigar al pillo, ladrón, faltista e incumplido.

La empresa debe de tener un reglamento interior de trabajo estableciendo las disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos internos, (artículo 422) así el trabajador que no cumpla con el contenido del reglamento se hará acreedor a una sanción que se establezca en el Reglamento Interior de Trabajo, por ejemplo al que tenga más de tres faltas consecutivas se le rescinde su contrato o se hará acreedor a una sanción (si el patrón quiere conservarlo) que deba de estar contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo que establecerá un procedimiento sencillo para esclarecer los hechos y en su caso la sanción, pero que realmente se cumpla con lo estipulado en el reglamento por que de no ser así se va ocasionando que el trabajador lo vuelva a hacer (robar, faltar y abusar), para que a largo plazo sean ocupadas las vacantes por trabajadores honestos, responsables y capaces y así el país tenga un mejor nivel económico.

Al incumplido que debería establecerse una causal más de rescisión para aquellos trabajadores que por flojera, negligencia, falta de responsabilidad, no apliquen su capacidad y potencial al trabajo con tratado.

10.- ¿Como los juicios pueden investigarse la verdad y no ser una lucha de trampas?

Cada parte en un proceso afirma que la verdad es lo que aparece manifestado por dicha parte en sus escrito inicial de demanda y para ello debe probar su dicho, la unica forma es el proceso judicial.

A través del proceso con las pruebas aportadas por las partes debiendo no hacer un mayor caso a la verdad formal y buscando la verdad histórica.

11.- ¿Los representantes del capital y del trabajo deben desaparecer?

Si, porque finalmente la decisión la toma el representante del gobierno, quien es el que elabora el dictámen y los representantes unicamente votan a favor o en contra, según el sentido del laudo. No benefician en nada con su participación, además de que no puede uno sólo cambiar la resolución porque de acuerdo al laudo algún representante votara en favor de la misma, (artículo 846 de la L.F.T.), artículo 123 Constitucional Fracción XX.

7.5.1. LOS LAUDOS Y SU PROBLEMÁTICA.

El laudo es la decisión que pone fin al conflicto, resolviendo el fondo de la controversia.

El legislador laboral es el encargado de dar celeridad al proceso resolviendo en el menor número de diligencias así mismo en el acto dictar laudo o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes cuando se reciba algún escrito, presentado por las partes.

Todos los laudos deberán ser firmados por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten, artículo 839 L.F.T.

El Secretario proyecta el acuerdo y firmado por los representantes después dar fe de él. Los representantes deben firmar para comprobar el sentido de su voto hacia la resolución de que se trate.

En el caso de que uno de los representantes se negare a firmar expresará la causa por la que se abstiene y será requerido por el Secretario y si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos, (artículo 846 L.F.T.) aquí una vez más mencionamos, que deben desaparecer los representantes del trabajo y el capital porque nada tiene que hacer cuando se decida el resultado de un laudo.

El laudo deberá contener: lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombre y domicilios de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y los puntos resolutivos.

Estos puntos resolutivos son las conclusiones que la Junta a llegado de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, (artículo 841 de la L.F.T.).

Los laudos deben ser claros precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, artículo 842 de la L.F.T.

Una vez notificado el laudo las partes inconformes con él podrán solicitar de la Junta la aclaración del laudo (artículo 847 de la L.F.T.). La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La aclaración no es recurso.

CONCLUSIONES

1.- En la antigüedad no tenían una reglamentación para el trabajo subordinado porque en Grecia y Roma existía la esclavitud. Hoy en día el Derecho del Trabajo es una ciencia nueva que nació por la injusticia del régimen liberal y nuevo aún más el Derecho Procesal del Trabajo.

2.- El Derecho Civil reglamentaba el trabajo del hombre que laboraba con dos formas: el contrato de servicios profesionales y el contrato de operario.

3.- Las diversas legislaciones entre ellas la nuestra separaron las disposiciones civiles de las disposiciones laborales, concediéndole autonomía al Derecho del Trabajo, por lo que en México se han hecho diversas modificaciones legales para actualizar el Derecho Procesal del Trabajo.

4.- Como consecuencia de la existencia de las disposiciones sustantivas fue necesario el nacimiento de un derecho que las hiciera efectivas y por eso nació el Derecho Procesal del Trabajo.

5.- En el Derecho del Trabajo también fue necesario la reglamentación procesal, las disposiciones procesales o adjetivas actuales no propician actualmente la justicia, es decir, darle la razón a quien la tenga únicamente por habilidades de los apoderados.

6.- Aún cuando efectivamente es muy difícil que pueda existir una relación justa, es decir, darle la razón a quien la tiene, se debe acercar a este principio de justicia.

7.- Las leyes de 1931 y 1970 y las reformas de 1980, reglamentaron las disposiciones procesales en su tiempo y en circunstancias especiales, actualmente en el mundo existen corrientes para una apertura económica y México se encuentra dentro de ella con el tratado de libre comercio.

8.- Actualmente las disposiciones de 1970 y 1980 no tienen como objetivo la justicia y propician obtener ingresos ilícitos.

9.- Una apertura comercial discriminada a México no le conviene porque no somos un país desarrollado industrialmente que podamos competir con países de técnicas más perfeccionadas por lo que la protección de la industria debe eliminarse en forma gradual con estudios concretos en cada establecimiento y no desordenada para un desarrollo adecuado a las necesidades presentes y futuras, se requiere una legislación ágil y que se acerque a dar la razón a quien la tiene.

10.- Las disposiciones Procesales actuales de la Ley Federal del Trabajo del 70 y de las reformas del 80 no cumplen con ese objetivo tampoco las actividades de los Tribunales Colegiados y Regionales que establecen criterios contradictorios y particulares.

11.- Ante las opiniones de que no debe cambiarse la ley consideramos que esto no debe aceptarse porque todo cambio bien fundamentado puede ser benéfico.

12.- Los cambios deben aceptarse tomando en consideración de los que practican el Derecho y no de personas que se dedican a hacer estudios en el escritorio.

13.- La legislación laboral debe acelerar el ritmo industrial en México y también la posibilidad de las inversiones que crean fuentes de trabajo.

14.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como funcionan actualmente no cumplen con el criterio del constituyente de que fueran Tribunales de conciencia y equidad por el cúmulo de asuntos.

15.- Consideramos que el aviso de rescisión debe desaparecer y señalarse fecha para la audiencia de demanda y excepciones y otra para pruebas para que el trabajador le de oportunidad de ofrecerlas.

16.- El criterio patronalista debe de tener una opinión de la modernización del país.

17.- Las circunstancias de modernidad o modernización y de competencia a que se ha introducido México requiere disposiciones procesales ágiles en el que realmente se haga justicia.

18.- Cada una de las situaciones actuales que señalo como problemas deben resolverse tomando en consideración las anteriores circunstancias.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Romero Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Tercera Edición, Porrúa, México, 1979.
- 2.- Alonso Olea Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Instituto Estudios Políticos, Madrid, 1972.
- 3.- Alonso Olea Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Instituto Estudios Políticos, Madrid, 1976.
- 4.- Becerra Bautista José, El Proceso Civil en México, Séptima Edición, Porrúa, México, 1979.
- 5.- Becerra Bautista José, El Derecho Civil en México, Duodécima Edición, Porrúa, México, 1987.
- 6.- Bermúdez Cisneros Miguel Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Trillas, México, 1989.
- 7.- Briseño Sierra Humberto, Derecho Procesal, Vol. II, Cárdenas Editor, México 1969.
- 8.- Chiovenda José, Principios de Derecho Procesal Civil, (Tr. José Casals y Santaló), T. I, Tercera Edición, Instituto Editorial reus, Madrid, 1922.

- 9.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1961.
- 10.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.II, Quinta Edición, Porrúa, México, 1989.
- 11.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Onceava Edición, Porrúa, México, 1988.
- 12.- Dávalos Morales José, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985.
- 13.- Floris Margadant, Derecho Romano, Décimatercera Edición, Esfinge, México, 1985.
- 14.- Garizurieta González Jorge M. Ensayo de la Proqamación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo de las Universidades, Facultades y Escuelas de México, Grijalbo, México, 1981.
- 15.- González Charri Guillermo, Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Temis, Bogotá, 1976.
- 16.- González Prieto Alejandro, Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- 17.- Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Porrúa, México, 1975

- 18.- Hernaiz Marquez Miguel, Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Porrúa, México, 1975.
- 19.- Palacios Luna Manuel R. El Derecho Económico en México, Tercera Edición, Porrúa, México, 1988.
- 20.- Petit Eugène, Tratado Elemental de Derecho Romano, (Tr. D. José Ferrández), Novena Edición, Epoca, México, 1977.
- 21.- De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952.
- 22.- Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Sexta Edición, Pac, México, 1985.
- 23.- Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, México, 1976.
- 24.- Tena Suck Rafael y Ot., Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Trillas, México, 1987.

LEGISLACION.

- 25.- Ley Procesal del Trabajo, Ross Gámez Francisco, Incongruencia de las Normas Procesales del Trabajo de 1980, Segunda Edición, Cárdenas, México, 1985.

- 26.- Ley Federal del Trabajo, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Séptima Edición, México, 1986.
- 27.- Ley Federal del Trabajo, Climent Beltrán Juan B., Comentarios y Jurisprudencia, Tercera edición, Esfinge, México, 1987.
- 28.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Vigésimonovena edición, Porrúa, México, 1983.
- 29.- Proyecto de Código Federal del Trabajo, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Edición oficial talleres gráficos de la Nación, México, 1929.
- 30.- Proyecto de Ley Federal del Trabajo, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931.
- 31.- Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1968.

OTRAS FUENTES.

- 32.- Cámara de Diputados, Diario de los Debates, T.I., No. 53, diciembre 21, México, 1979.
- 33.- Cámara de Diputados, Diario de los Debates, año III, No. 20, octubre 29 de 1987.

34.- Cámara de Diputados, Diario de los Debates,
año III, No. 30, noviembre 24 de 1987.

35.- Cámara de Diputados, Diario de los Debates,
año III, No. 42 diciembre 16 de 1987.

36.- Memoria, Audiencias Públicas sobre Reformas
al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal
del Trabajo, Comisión de Trabajo y Previsión
Social, México, agosto 1989.