

ACA-T-36/6



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES
"ACATLAN"

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO DENTRO
DEL DERECHO LABORAL MEXICANO



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MARIA GABRIELA ALONSO VARELA

M-01874/61

ACATLAN, EDO. DE MEX.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

Por la confianza, amor, fe y apoyo que han derramado a lo largo de mi vida, como hija, como estudiante y como profesionista.

Por ser los pilares de mi formación, el ejemplo a seguir de honradez y lealtad, de lucha y superación constante.

Por sus desvelos en mis momentos difíciles, por su sonrisa en mis alegrías, por su preocupación de mantener unida a la familia y salir adelante; dándonos a conocer las opciones a seguir e inyectando a cada momento el amor al estudio.

Agradezco infinitamente la gran herencia recibida en vida, por dos seres maravillosos, a los que amo y amaré por toda mi vida MIS PADRES.

A MI ESPOSO

Amor, confianza, respeto, superación, fe, amistad y sobre todo estabilidad en todos los sentidos, representa mi ESPOSO, que orgullosamente ha influido en la realización de este trabajo; a través de sus ejemplos como profesionalista íntegro, como hombre de bien, como trabajador responsable, como mi mejor amigo y confidente, como el ser humano excepcional que es.

Con el sentimiento más bello que me inspira, al hombre que amo, mi agradecimiento.

A MIS HERMANOS

MARIA EUGENIA

CLAUDIA

CAROLINA

FRANCISCO JAVIER

EDGAR

Mi agradecimiento por la hermandad que flota sobre nosotros, por perseguir no solo la superación individual, sino la familiar.

Por la admiración que siento por todos y cada uno de ustedes, por el apoyo y cariño recibido a lo largo de mi existencia y esperando que el compromiso creado con nuestros Padres se vea culminado por todos nosotros.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
EN ESPECIAL A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLAN "

Por la oportunidad de entrar al mundo del conocimiento y brindarme las armas en la lucha constante con la vida, logrando dar fuerza a una mujer para pasar a ser un simiento mas en la muralla de la superación y poder contar con mi ayuda para formar, superar, crecer y desarrollar una sociedad que se depure del monstruo que significa la ignorancia.

Por los años dedicados al estudio y por los esperados como profesor mi admiración y respeto a la Universidad.

A MIS PROFESORES

Agradeciendoles el haber sembrado en mi vida la semilla de la duda, buscando a través de sus conocimientos y experiencias, las respuestas a cada una de ellas; por su dedicación y puntualidad, por enseñar y fomentar la ética profesional, ayudando con esto a formar profesionistas con inquietudes y amor al estudio del DERECHO.

A MI ASESOR

Por tenerme la paciencia necesaria y el tiempo sin medida; en la orientación y asesoramiento de este trabajo, aclarando mis dudas y señalando mis errores, mi agradecimiento al

LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ

A MIS AMIGOS Y COMPANEROS

Que en momentos de mi vida como estudiante, han aparecido y que con sus muestras de afecto, están presentes de muchas maneras en esta tesis, agradezco las pruebas de entusiasmo y amistad mostradas por SR. GUILLERMO LIMA,+ CARMELITA, MARY, ARTURO, RITA, BALTAZAR, BRENDA, ANGELICA, EDGAR, JUAN, LOURDES, KARINA, ANA, LUIS PEREZ.

A DIOS

Por encontrarse presente en el trayecto de mi vida.

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION GENERALIDADES

I. ANTECEDENTES

I.1. HISTORIA NACIONAL DEL DERECHO LABORAL	1
I.2. MOVIMIENTOS DE HUELGA MAS IMPORTANTES	16
I.3. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	25
I.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	44

II. DERECHO LABORAL MEXICANO

II.1. DIFERENTES CRITERIOS PARA LA DEFINICION DEL DERECHO LABORAL	52
II.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO	68
II.3. NATURALEZA JURIDICA	76
II.4. SUJETOS Y ELEMENTOS EN LA RELACION LABORAL	81

III. PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN EL DERECHO
LABORAL MEXICANO

III.1. NATURALEZA JURIDICA	90
III.2. PRESUPUESTOS PROCESALES	93
III.3. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	102
III.4. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	112

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

G E N E R A L I D A D E S

En nuestro país se han presentado momentos distintos, respecto a la relación laboral, así se encuentra que en la historia de México, ha existido siempre la clase trabajadora y la clase patronal, esto es, que los obreros, artesanos o trabajadores siempre han vendido su mano de obra a la clase patronal o dueños.

Llega un momento en nuestra legislación que esta relación laboral debe ser regulada, puesto que existen muchos abusos, engaños e irregularidades, como por ejemplo, mencionar cuando el campesino le trabaja al patrón, pero no en la calidad de trabajador, sino de esclavo; presentandose así el movimiento de independencia, en el cual el pueblo da apoyo a los personajes que luchan por su libertad y separación del país que lo tiene dominado por muchos años.

Aquí el trabajador adquiere beneficios así es el que se le reconozca como ser humano y no se considere un esclavo, al que había que explotar al máximo, el cual trabajaba sin tener horario específico para realizar sus tareas como trabajador, sino que tenía que trabajar cuantas horas deseará el patrón o dueño llegando a ser de doce a dieciseis horas por día.

Posteriormente se presentan dos grandes movimientos, que marcan el inicio de la Revolución Mexicana, que son las Huelgas de Cananea y la de Río Blanco, movimientos que nos muestran la crueldad y riesgos en que vivían día con día, los trabajadores.

La Huelga de Cananea, que estalló en el año de 1906, en Sonora, en el mineral de Cananea, dentro del Gobierno de Don Porfirio Díaz, es la respuesta a una situación específica y no general de la clase trabajadora mexicana.

El movimiento de Cananea se considera con una clara dirección política bajo la influencia de gente preparada como lo fue Flores Magón, Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón por nombrar algunos; en este movimiento probablemente por primera vez se solicitaba la jornada de ocho horas, y la igualdad para los trabajadores mexicanos y extranjeros respecto a la proporción y al trato.

La consagración que logró esta huelga de Cananea fué la jornada de ocho horas y el principio de la igualdad del trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Estos logros se plasman en la Constitución, marcando el inicio de la adquisición de los derechos de la clase obrera ante la clase patronal.

Otro movimiento a mencionar, considerado también de gran importancia dentro de la lucha obrera es la de Río Blanco, en Orizaba, Veracruz en el año de 1907, esta huelga tuvo un carácter de protesta social más que de un acto obrero. Su propósito y que se logro, fue la prohibición de las famosas Tiendas de Raya, situación que se obtuvo a base de muchas muertes.

Ambos movimientos de huelga fueron considerados importantes dentro del campo obrero, se le anexaron sucesos políticos como el derrocamiento del régimen porfirista y el triunfo de la Revolución Mexicana.

Haciendo mención a la Revolución Mexicana, se considera en su inicio una lucha social y no un movimiento obrero; ya que en su principio se buscaba un orden social pero como la participación activa en mayor grado fue del trabajador, se considero al final como un movimiento de la clase económicamente débil.

Como consecuencia se plasma por primera vez en un documento los derechos de la clase trabajadora, esto es, que en el artículo 123 de la Constitución de 1917 se encuentra; la jornada máxima de ocho horas, en cuanto al trabajo nocturno su jornada será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosa para mujeres en general, así como para los menores de 16 años, marca que por cada seis días de trabajo se disfrutará de uno de descanso, también menciona el período en que la madre se encuentre embarazada disfrutará de tres meses antes del parto, no realizando un esfuerzo material considerable, posteriormente al parto la madre disfrutará de un mes, todo este tiempo recibiendo integro su salario.

El mismo artículo al que se hace mención señala también que debe existir una igualdad, esto es, igual salario a trabajo igual, sin tomar en cuenta ni sexo, ni nacionalidad; el salario mínimo, queda exceptuado de embargo, compensación o descuento, el salario se pagará en efectivo y no en especie, el trabajador tendrá derecho de participar en las utilidades de la empresa, se pagarán

las horas que por circunstancias extraordinarias deban trabajarse.

Otras situaciones que plantea este artículo son que el patrón será responsable de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de que el lugar o establecimiento donde se trabaje sea higiénico y salubre, tomando en cuenta todas las medidas necesarias para este fin.

El artículo 123 constitucional es en un sentido muy amplio, esto hablando del año de 1917; también tienen derecho a formar sindicatos, reconoce el derecho a huelga señalando las causas por las que procede y por las que no, así como también los paros, toma en consideración las autoridades que deberán resolver los conflictos que surjan entre el obrero y el patrón.

Esto es a grandes rasgos el contenido del artículo 123 constitucional del constituyente de 1917, el cual recopila todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase económicamente débil, es decir, de la clase trabajadora.

Consecuencia de este documento, es la Ley Federal del Trabajo, esto es un estudio detallado y específico de todos los puntos antes mencionados, tocando muchos otros relacionados con ellos.

La primera Ley Federal del Trabajo, apareció en el año de 1931 esta fue creada para remediar graves injusticias que se arrastraban de épocas pasadas y que fueron determinantes dentro de la Revolución, así se cataloga como base este documento para remediar dichos abusos, con el fin de no repetirse; considera que tiene un carácter de contener leyes justas.

Esta Ley es el resultado de un intenso proceso de elaboración y tiene como antecedentes algunos proyectos.

Así por diversas necesidades de la clase obrera, estas normas se van reformando llegando a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la que actualmente nos rige. En este documento se sigue la misma temática de dar protección al trabajador ante el patrón.

Pasando a otro punto, dentro del derecho laboral existen muchos criterios que lo definen; así se llega a un pensamiento uniforme que dice, el derecho social surge como una nueva rama del derecho, en la cual entra el derecho del trabajo, considerado para proteger a la clase trabajadora; esto tiene como consecuencia la creación de órganos jurisdiccionales ante los cuales se presentaran los trabajadores, obreros, empleados, etc., a solicitar su intervención para dar solución pronta y expédita a una controversia existente entre el sector obrero y el sector patronal.

Otro factor es el que en la Ley Laboral, se encuentra especificaciones a varios conceptos dentro del derecho del trabajo, por ejemplo: definición de obrero, trabajador de confianza, empleado, patrón, salario, vacaciones, huelga, lo que considera trabajos especiales, contrato y sus derivaciones, determina los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón.

También auxilia al trabajador y en sí a toda la sociedad a saber y guiarlo en un negocio jurídico. En principal importancia a la sociedad de abogados que se aboca a este tipo de asuntos

obrero-patronales. Esto es, conocer si lo que reclama el sector que se defiende tiene validez y cual es el procedimiento a seguir; para lograr llegar a la satisfacción del cliente a atender.

El trabajador ahora cuenta con un arma a su favor y que gracias a ella, se ha logrado dar solución a los problemas que por diversas circunstancias se presentarán; aunque en este momento que se vive, es demasiado trabajo o negocios jurídicos que se llevan ante las autoridades correspondientes que no se puede dar solución a estas controversias, con la rapidez que se desea.

Hablar del siglo XX, que es un tiempo difícil para el trabajador, puesto que la mano de obra no basta, se necesita más día con día, causa por la cual, estan las empresas en un período de depuración, llenando así de controversias jurídicas a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, principalmente, dejando de dar la atención que realmente se tiene que dar, en cuanto a lo pronto y expédito de resolver su negocio jurídico.

Esta tesis tiene el objeto de explicar de manera breve y sencilla el concepto que tiene el derecho del trabajo y sobre todo los actos que se deben realizar para llevar a cabo el procedimiento ordinario ante las autoridades que son la Junta de Conciliación y la Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto en el fuero federal como en el local.

I. A N T E C E D E N T E S

I.1. HISTORIA NACIONAL DEL DERECHO LABORAL

El Derecho del Trabajo en nuestro país tiene como primer antecedente las "Leyes de Indias"; existe escasa información en una época anterior. " No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial ". (1)

Así se hace referencia al Derecho del Trabajo en la época de la Colonia en México, comprendiendo entre la Conquista y la Independencia.

Existen referencias a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos como por ejemplo; plateros, herreros, lapidarios, canteros, albañiles, pintores, etc., todos estos distintos trabajadores empezaban como aprendices, y podían ejercer esta profesión, arte u oficio, quedando autorizados para hacerlo, solamente cuando aprobarán el examen correspondiente para tal ocupación.

" Todos los artesanos u obreros antes mencionados después de aprobar dicho examen, ejercían ya el trabajo, pero no solos, ya que en general, formaban gremios, en la ciudad cada gremio tenía su jefe, su deidad o Dios tutelar y sus festividades exclusivas " . (2)

1. LUCIO MENDIETA Y NUÑEZ, El Derecho Precolonial, México 1937, pag. 51
2. HERBERT SPENCER, Los Antiguos Mexicanos, México 1896, pag. 9

Esta era la organización que existía dentro del trabajo en esta región; pero no se sabe respecto a las horas de trabajo y salario, ni entre las relaciones de trabajo entre los obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

Existe un dato, claro, que de muy relativa importancia, una referencia que hace Hernán Cortés, en su segunda carta de Relación dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan:

" Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quién los alquile por sus jornales". (3)

Toribio Esquivel Obregón dice:

" En rigor no es aplicable el concepto de "Colonia" y preferible referirse al " Reino de la Nueva España " que traduce mejor la idea política que resultó de la conquista, ha dado adecuado fundamento a esta tesis al afirmar que España no estableció colonias en el Nuevo Mundo, sino centros de difusión de su cultura grecorromana y católica entre los Indios. Para ello necesito una organización no comercial, sino política y religiosa; no concedió charters para los colonos mirando principalmente al buen tratamiento y cultura

de los naturales; por eso las leyes hablan de colonias, sino de individuos... y lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como lo requiere la colonia, se lleno el país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte riquísimas, alhóndigas, pósitos, cajas de comunidad, misiones y colegios de propagación de la fe, que revelaban un plan humanitario, no económico, un esfuerzo único en la historia en bien de los pueblos inferiores". (4)

Las Leyes de Indias en la importancia de su estudio no requiere mayores justificaciones, Alfonso Teja Zabre ha sostenido:

" Solamente hasta la consumación de la Reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país. Por ello es importante conocer esta legislación social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado". (5)

El Lic. Genaro V. Vázquez, subraya las siguientes disposiciones fundamentales de la Legislación de Indias:

" A) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

4. TORIBIO ESQUIVEL OBREGON, Apuntes para la Historia del Derecho en México, México 1943, t. III pag. 526,530,531.
- 5* CITADO POR MARIO DE LA CUEVA, Derecho del Trabajo, México.

- B) La jornada de ocho horas, expresamente determinadas en la Ley VI del Título VI, del libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajarán ocho horas repartidas convenientemente.
- C) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez, a propósito de ello, que el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.
- D) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que " les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni

otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

- E) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerandose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificará, para evitar engaños y fraudes.
- F) La tendencia a fijar el salario.
- G) La protección a la mujer embarazada, allí mismo se establece en 14 años de edad necesaria para ser admitido al trabajo.
- H) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- I) El principio procesal de "Verdad Sabida", que opera en favor de los indios por disposición de la ley V, título X, libro V.
- J) El principio de las casas higienicas esta, aunque se refiere a los esclavos, resulta

antecedente importante. Dice así: " Todos los dueños de esclavos deberán darles habitación distinta para los dos sexos, no siendo casados, y con camas cómodas y suficientes para que se liberten de la interperie, cada uno y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos...."

K) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. En lo conducente, dice: " Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitán de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado". (*)

En realidad estas disposiciones nunca se llevarón a cabo, en la relación de trabajo que existió en las encomiendas, en las minas y en el campo en la Nueva España.

Estas leyes contienen un sentido en el que ponen a los indios, a un nivel elevado dictando disposiciones como la de: jornada de trabajo, un salario justo, etc.

Este documento llega a tener un valor mayor que la legislación que se presentó después de la revolución de 1910.

Dentro de este tiempo se trató de dar cierta forma jurídica a los indígenas, creando con esto un temor hacia el español, por medio de la religión, pero también creando obligaciones para los españoles que jamás cumplirían como, la de tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos dentro de la religión católica y enseñarles el español. Hasta que en los años de 1518 y 1523 se prohíben las encomiendas, situación que favoreció al aborigen ya que los españoles se dedicaron a explotar en forma inicua a estos, obligándolos a prestar servicio de toda clase.

Las causas que impidieron el cumplimiento de la Leyes de Indias, nos señala Genaro Vázquez son las siguientes:

" Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la Ley; otras la ignorancia misma de la Ley a la que aludía Carlos V a sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las Leyes de la Recopilación de Indias, decía: " Que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no ha llegado

a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno y derecho de las partes interesadas"; otras por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin la contradicción de una ley con las otras."(*)

En realidad, la Leyes de Indias, perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico no solo de hecho de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en solo un documento histórico.

En la legislación de México en la independencia, no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podrían inferirse de los artículos primero y segundo del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos del artículo 133 constitucional vigente, y que decían:

" Art. 10. Desde la fecha en que se publique el presente reglamento queda abolida la constitución española en toda la extensión del Imperio".

Art. 2o. " Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con la leyes, ordenes y decretos expedidos o que se expidieren en consecuencia de nuestra Independencia ".

Los " elementos constitucionales " de Ignacio Rayón, en el art. 24 determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el art. 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

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

En nuestra 1a. mitad del siglo XIX en el Congreso de Anáhuac, se expidió un documento que se llamo " El Decreto Constitucional de Apatzingán ", a sugerencia de Don José María Morelos y Pavón, en este documento se marca un sentido liberal y humano, en el art. 38 de este decreto nos señala: "Ningun género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

En los " sentimientos de la Nación o 23 puntos " leídos por Morelos el 14 de sept. de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12o. se señala: " que como la buena ley es superior a todo hombre, las

que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El punto quince insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

Continuando con la primera mitad del siglo XIX, se ha hecho notar que la condición de los trabajadores no solo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatio la sociedad fluctuante.

La Revolución de Ayutla, lucha de México para integrar su nacionalidad y conquista su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo de pensamiento individualista y liberal ya que lo más importante para los hombres de esa época era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y lograr el reconocimiento de las libertades consignadas en las declaraciones de los derechos.

La Declaración de Derechos del siglo XIX, posee un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones las consideradas en lo relativo a nuestro tema, son los artículos 4o., 5o. y 9o. relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio que regia era: " nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento "; y a la libertad de asociación.

En ocasiones diversas se propuso al Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, sin lograr su reconocimiento, el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad

privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables.

La primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, que era la idea del art. 5o., es la de Ignacio Ramirez que en favor del trabajador reprocho a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, manifestó ante esta la miseria y el dolor de los trabajadores sugirió que la asamblea se avocará al conocimiento de la Legislación adecuada para dar solución a esos graves problemas, en respuesta a esto los diputados no adoptaron ninguna decisión.

El progreso de las naciones no se finca en la explotación del hombre, opinaba el archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio, ya en sus arts. 69 y 70 incluidos en el capítulo de "las 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. El 10. de noviembre de 1865, expide lo que se ha de llamar Ley del Trabajo del Imperio que contenía lo siguiente:

Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en donde prestarán sus servicios, jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas de descanso intermedias, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros

de trabajo supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitarán 20 o más familias, inspección y pago de multas por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

Como en estos apartados ya hacemos referencia del Derecho del Trabajo encontramos que García Oviedo nos dice:

" Histórica y racionalmente, ha brotado este derecho de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria y, con él, del proletariado, acontecimiento que ha engendrado la lucha de clases, esto es la lucha social. Social, es, pues, el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su resolución".(6)

El Lic. Mario de la Cueva en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, redacta lo siguiente : " Existe como antecedente de la Ley de Trabajo de la República; empero fue promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, actualmente podría parecer rudimentaria, más en la época que fue dictada tuvo enorme resonancia y sirvió para preparar la Legislación futura.

Sus artículos más sobresalientes serían:

Art. 10. LA JORNADA DE TRABAJO. Consignó la jornada de trabajo en nueve horas, imponiendo la obligación de conceder a los obreros los descansos necesarios para tomar sus alimentos.

6. CITADO POR MARIO DE LA CUEVA, Derecho del Trabajo, México.

Art. 2o. En los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

Art. 3o. Impuso el descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional.

Art. 5o. Se fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, por semana o por mes. El pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional.

Este artículo declaro extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley reportarán los campesinos en favor de sus patronos, sabía medida de emancipación de esa clase social.

Art. 7o. Imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa de los trabajadores y a los que resultaren víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicamentos, alimentos y salario que tuvieren asignado por todo el tiempo que durare la incapacidad, derechos que se extendían igualmente a los obreros que hubieren celebrado contrato a destajo o precio alzado.

Art. 9o. Previno a los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas mantuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros hospitales, enfermerías, etc., dotado de medicamentos, enfermeros y del arsenal quirúrgico, drogas y medicinas necesarias.

La Ley en materia de Previsión Social era amplísima y fue mucho más lejos de lo que la teoría del riesgo profesional exigía.

Art. 10o. Imponía a los patronos la obligación de mantener escuelas primarias, cuya instrucción sería precisamente laica, en todos aquellos lugares en que no existiera pública a distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los trabajadores.

Art. 11o. Autorizaba el gobierno del estado para nombrar el número de Inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del exacto cumplimiento de la Ley.

Art. 12o. Las respectivas juntas de Administración Civil oíran las quejas de patronos y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se suscitan, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno.

Art. 14o. Prohibía el establecimiento de tiendas de raya.

Art. 16o. Fijaba una multa de 50 a 500 pesos o arresto de ocho a treinta días para los infractores de la Ley, penas que se duplicaban en caso de reincidencia.

Venustiano Carranza, en su carácter de encargado del Poder Ejecutivo, en el decreto de 12 de diciembre de 1914, en su apartado segundo, anunció, la expedición de leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de todas las clases proletarias.

Por Decreto de 17 de octubre de 1913 se había anexado a la Sria. de Gobernacion el Departamento de Trabajo. La Reforma de la fracción X del artículo 72 de la Constitución del año de 1857,

dio competencia al Congreso de la Unión para legislar en materia de Trabajo.

Las Cinco Hermanas; se le llamo así al conjunto de leyes que conformaban un mismo propósito, que era evitar la explotación de las clases laborantes (Obreras), y eran la Ley del Trabajo, la Ley Agraria, la Ley de Hacienda, la Ley del Catastro y la Ley del Municipio Libre.

Así, quedarón marcadas en el derecho mexicano las dos finalidades del derecho del trabajo; la inmediata en referencia al mejoramiento de las condiciones de vida del obrero, y la mediata esto es, la modificación del régimen individualista y liberal.

I.2. MOVIMIENTOS DE HUELGA MAS IMPORTANTES

HUELGA DE CANANEA

Entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en Sonora, en el mineral de Cananea, se llevo a cabo un movimiento de huelga, que expreso el descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En 1er. lugar se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En 2o. término, en este movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso la influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social, es decir, Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, que eran lideres de la " Unión Liberal Humanidad ", que se fundó el 16 de enero de 1906. En tercer lugar se reclamó probablemente por primera vez la jornada de 8 horas, se exigió la igualdad para los trabajadores mexicanos y la mayor proporción en su numero respecto a los extranjeros.

Los obreros mineros de Cananea declararon la huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; Rafael Izábal que en este momento era el gobernador de Sonora tranquilizó este movimiento con la ayuda de tropas norteamericanas.

El Comite de Huelga, a instancia de la autoridad consignó estas peticiones en un documento que presentó a la empresa el día primero de junio de 1906 en los términos siguientes:

1. Queda el pueblo obrero declarado en Huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones

siguientes:

- I. La destitución del empleo de Mayordomo Luis nivel (19).
- II. El mínimo sueldo de obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.
- V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes. Desde el punto de vista de la empresa, las notas particulares de este conflicto, se resumen destacando los siguientes aspectos:
 - A) La provocación, ante la manifestación obrera, que corrió a cargo de los hermanos Metcall, obedeciendo ordenes del Presidente de la Compañía, el Coronel William C. Green, con el objeto de justificar la represión. Esta jugada costo heridas a varios mineros y la vida de uno de ellos y de los propios hermanos Metcall, aun cuando se menciona que el incendio de la madereria murieron otros tres trabajadores.
 - B) La agresión directa de la empresa, a ciencia y paciencia de la autoridad, que se produce al dirigirse la manifestación obrera hacía el Palacio Municipal, ocasionando muertos y heridos.

- C) La intervención de fuerzas armadas extranjeras, los Rangers (soldados de las fuerzas rurales de Arizona), que al mando del Coronel Rynning son traídos al lugar de los hechos por el propio gobernador del Estado, Rafael Izábal, quién prácticamente actuó como su subordinado de William C. Green.
- D) La intervención de soldados del ejército mexicano al mando del Coronel Kosterlisky, por órdenes del general Luis Torres jefe de la zona militar, en sustitución de los Rangers, los que se hacen cargo de la represión final, contra los obreros.
- E) El encarcelamiento, en la tenebrosa fortaleza de San Juan de Ulua, en el Puerto de Veracruz, de los principales dirigentes de los trabajadores.

La Huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera, de abajo hacia arriba, esto es, de la masa proletaria hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista, un organismo sindical.

Al faltar una formación sindical determina la manera en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que cuesta muchas vidas y al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes.

La Huelga de Cananea consagró la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

El primero de julio de 1906, Ricardo Flores Magón, presidente

del Partido Laboral, público un documento pre-revolucionario en favor del derecho del trabajo, que se encuentran algunos de los principios en la " Declaración de los Derechos Sociales ". Este documento tiene como tarea analizar la situación del país, y las condiciones de las clases campesina y obrera, este concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. Este último aspecto del Partido Liberal insistió en crear bases generales para una legislación humana del trabajo, este programa, por lo que hace el capítulo " Capital y Trabajo ", se desarrolla en los siguientes puntos:

- " 21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$ 1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
22. Regalmentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener la mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciba albergue de dichos patronos o propietarios.
27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.
30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se

les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
33. Hacer obligatorio el descanso dominical". (7)

HUELGA DE RIO BLANCO 1907

El día siete de enero de 1907, en Rio Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, existió un acontecimiento con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, este movimiento de huelga, tuvo más el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

Los hechos siguientes marcan una cronología dentro de este movimiento:

- I. Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del magonista José Neira.
- II. Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales, típico dirigente mediatizado.
- III. Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del " Centro Industrial Mexicano ", como organismo de defensa patronal, al que después adhieren los dueños de las demás fábricas.
- IV. Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periodicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario

de las seis de la mañana a ocho de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

- V. Declaración de una huelga general, la fracasar las tentativas conciliatorias, el día cuatro de diciembre de 1906, en 30 fábricas, de la misma zona.
- VI. Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la república, general Porfirio Díaz.
- VII. Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con su compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.
- VIII. Laudo de Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, que es entregado por este a los obreros, por conducto de sus representantes, y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.
- IX. Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el teatro de "Gorostiza" donde son informados por José Morales y con gritos en contra de la dictadura.
- X. Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo en la mañana del 7 de enero. Mitín enfrente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque al almacén de

Victor Garcín, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa, donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de Garcín, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

XI. La represión bestial a cargo del ejército.

Río Blanco con este movimiento se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas raya.

En ambos Movimientos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque derivarón por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar. Aunque en estos actos hubo un saldo de muertos y heridos.

En estos dos actos, que se han considerado como los más serios en el campo obrero, se anexarón a sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del general Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución.

I.3. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Como ya se mencionó anteriormente el documento que publicó el Partido Liberal Mexicano, constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento de nuestro artículo 123 constitucional.

El 26 de diciembre de 1916 en la vigésimo tercera sesión ordinaria, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, tomo la palabra Manjarrez. Hablo de la diferencia entre revolución política y revolución social. Explicando que, en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, etc., la lucha se había convertido en una revolución social.

Puso el ejemplo de la ley sonorensé que creo la Cámara de Trabajo. Y pidió que se dictará, no un solo artículo, " sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna ", que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. Al establecer el contenido; en la conjunción de la preocupación social de Jara y de Mújica; y de Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o conociéndolo, le daban su aprobación previa. Se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

El artículo 50., el capítulo de trabajo y el transitorio, nació de una votación nominal y afirmativa para 163 diputados, dando así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores.

Así México quedaba en la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

El texto aprobado por el constituyente, fue el siguiente:

TITULO SEXTO

" DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL "

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno sera de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jovenes menores de dieciseis años. Queda también

- prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes de doce años y menores de dieciseis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los 3 meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador sera el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las

- necesidades normales de la vida del obrero su educación y sus placeres honestos, considerandolo como jefe de familia.
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo compensación o descuento;
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la frcc. VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada mupcio., subordinadas a la J. Central de Conciliación que se establecerá en cada Edo.;
- X. El salario debera pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las hrs de jornada, se abonará, por el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las hrs normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 hrs diarias, ni de 3 veces consecutivas. Los hombres menores de 16

- años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, el patrón estará obligado a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas y limpias por las que, podrán cobrar rentas que no excederan del 1/2% mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un no. de trabajadores mayor de cien, tendrán la ira. de las obligaciones mencionadas;
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los

accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas lícitas tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos sera obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 dias de anticipación, a la J.C.A., de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas unicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos y servicios fabriles militares del gobierno de la Rep., no estarán comprendidos en las disposiciones de esta frcc., por ser asimilados al Ejército Nal.;
- XIX. Los paros seran lícitos unicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa

- aprobación de la Junta de Conciliación y A.
- XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de una J.C.A., formadas por igual No. de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dar por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él

malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

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

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya efectuen por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un

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

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

- A) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- B) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- C) Las que estipulán un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- E) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- G) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero

de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección al trabajador.

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

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

En este precepto se encuentran todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora o laborante, que había sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Como ya se mencionó, durante la colonia, las llamadas Leyes de Indias, constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, el establecer disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etc.

En el artículo al que hacemos referencia, lleva proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basados en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

El artículo 123 constitucional vigente se subdivide primeramente, en dos apartados a saber:

APARTADO "A". Donde se señalan los derechos y obligaciones del capital y el trabajo.

APARTADO "B". Regula el trabajo de los empleados al servicio del estado.

Posiblemente se pueda mencionar un inciso "C", referente al trabajo de los empleados bancarios o trabajadores de las Instituciones de Crédito.

Otra subdivisión de este artículo, en forma caprichosa es aquella que contiene los principios de Justicia Social, esta subdivisión se hace por temas y es la siguiente:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. JORNADA DE TRABAJO | Fracciones I, II, IV y XI, que se refieren a la duración de la misma, a la prohibición de laborar para las mujeres y menores de dieciseis años después de las diez de la noche y el descanso semanal. |
| 2. SALARIO MINIMO | Fracc. VI, que se reformó en 1962 |
| 3. SALARIO EN GENERAL | Fracciones VII, X Y XXVII, que |

establece principios generales obligatorios de protección al salario, forma de pago, lugar, etc.

4. PARTICIPACION DE UTILIDADES: Fracción IX, que será objeto de estudio y fue reformada en 1962.
5. PROTECCION A LAS MUJERES Y MENORES DE EDAD: Fracciones II, III, V y VII.
6. DESPIDO Y SEPARACION DE TRABAJO: Fracciones XXI Y XXII.
7. ASOCIACION PROFESIONAL: Fracción XVI, que establece la libertad de sindicalización, tanto patronal como obrera.
8. HUELGA Y PARO: Fracciones XVII, XVIII y XIX.
El paro ya no se encuentra reglamentado.
9. PREVISION SOCIAL: Fracciones XIV, XV y XXIX, que se refieren a riesgos profesionales, prevención de accidentes y a medidas de higiene y seguridad social.
10. DISPOSICIONES VARIAS: Fracción XXV, referente a las Agencias de colocación; fracciones XII y XXX, que hacen referencia de las

casas para obreros; fracción XIII referente a servicios públicos y escuelas; fracción XXVIII, dando medidas contra embriaguez y juego, patrimonio familiar.

11. AUTORIDADES DE TRABAJO: Fracciones IX y XX, correspondientes a las Comisiones de Participación de Utilidades y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

12. FEDERALIZACION DE

ACTIVIDADES:

Que se encuentran previstas en la fracción XXXI, bajo el principio de que todo lo que no este concedido expresamente a la Federación, se entiende tácitamente reservado a las autoridades locales.

Las reformas y adiciones, que ha sufrido el artículo 123 constitucional, y quienes las realizarón, se mencionan a continuación en forma cronológica:

PRIMERA REFORMA: Primeramente al artículo 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (artículo 73-X y preámbulo del 123), en virtud de que se considero que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

Fracción XXIX se reformó para el efecto de declarar que era de

utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Las reformas fueron propuestas por el Presidente Emilio Portes Gil, y se publicaron en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929.

SEGUNDA REFORMA: Hace referencia a la fracción IX. Quedo adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Esta reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Marquez, Daniel Cardenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial de 4 de noviembre de 1933.

TERCERA REFORMA: Corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fábriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del presidente Lázaro Cardenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1938.

CUARTA REFORMA: Se trato de una doble reforma, por una parte no modificó la fracción X del artículo 73, para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral que ya existía, de hecho. Por la otra, se adicionó el artículo 123 constitucional con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción a las autoridades

federales.

Fue propuesta por el presidente Manuel Avila Camacho y publicada en el Diario Oficial de 18 de noviembre de 1942.

QUINTA REFORMA: Se trata de una adición, la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto, a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del Gobierno.

La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el Diario Oficial de 6 de diciembre de 1960.

SEXTA REFORMA: Esta reforma, en realidad una adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV del inciso "A", en virtud de que se consideró que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al Ejecutivo.

Fue propuesta por un grupo de senadores durante la presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 27 de noviembre de 1961.

SEPTIMA REFORMA: Es en su conjunto, la más importante de las que se han hecho al inciso "A" del artículo 123, porque afecto a muchas de sus fracciones. Estas reformas se refieren,

sustancialmente, a lo siguiente:

FRACCION II. Se adicionó para impedir, en lo gral. el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche.

FRACCION III. Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años.

FRACCION VI. Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijan por zonas económicas.

FRACCION IX. Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecería por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación en las utilidades.

FRACCIONES XXI Y XXII. Se reformaron con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente.

FRACCION XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Fue propuesta por el Presidente Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962.

OCTAVA REFORMA: Mediante esta reforma se modificó la fracción XII del inciso "A". Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de Vivienda. Declarará de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo.

En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972.

NOVENA REFORMA: Establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f, XII y XIII del apartado " B " el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 10 de noviembre de 1972.

DECIMA REFORMA: Consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías. A tal efecto se modifican las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX.

Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1974.

UNDECIMA REFORMA: Modifica la fracción XXXI del Apartado " A " para atribuir a la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos

y bebidas envasadas.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y publicada en el Diario Oficial de 6 de febrero de 1975.

I.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Existieron dos consideraciones que determinarón a los constituyentes a cambiar de opinión, respecto a la fracción X del art. 73 const., que hace referencia al Proyecto de Constitución el cual autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo en toda la República, estos aspectos fueron:

- A) La convicción de que contrariaba el sistema federal,
- B) El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerian una reglamentación diferente.

Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron leyes en el lapso que va de 1918 a 1928; entre estos el primer estado que expidió su Ley de Trabajo fue Veracruz, el 14 de enero de 1918, que se considera la primera en la República, esta ley se completo con la de 18 de junio de 1924, fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aun, sirvió como precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En su exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación.

" Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la Ley remediar esas

injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas ".

Los beneficios que trajo consigo la Ley de Veracruz son:

- El reconocimiento pleno de la libertad sindical.
- El derecho de huelga, beneficio que ayudo eficazmente al desarrollo del movimiento obrero.
- Disposiciones sobre el salario.
- Y en general sobre las condiciones de trabajo.

Este último aspecto, aunado a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

En el año de 1918, la legislatura federal creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas de trabajo.

En 1919, con base en los estudios de Macías, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de Ley, en el que se encuentran una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro.

En el año de 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destaca la tesis de que " el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía ".

Era indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo, reformar los art. 73, frcc. X y 123 de la constitución, este plan se presento en el gobierno del Presidente Interino

el Licenciado Emilio Portes Gil.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 es el resultado de un intenso proceso de elaboración y tiene como precedente algunos proyectos.

Antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que tuvo lugar en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, en donde se presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo, documento que fue publicado por la C.T.M., aquí aparecían las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El proyecto de Código Federal del Trabajo, fue elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inarritu; el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional.

El Presidente Portes Gil envió al poder legislativo un Proyecto de Cod. Fed. del Trabajo, las Cámaras tuvieron una fuerte oposición y el movimiento obrero, ya que establecía el principio de la sindicalización única en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, y en la empresa para los de este segundo tipo, también porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.

En el año de 1931, dos años después, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que se tuvo

intervención principal del Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se le dió el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un numero importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una Ley Social, precisamente porque la Ley de Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, necesitaba reformarse con el pasar del tiempo, y en el año de 1960, el Pdte. López Mateos designó una comisión para que preparará un anteproyecto de la Ley de Trabajo, esta comision la integraron: Lic. Salomon Gonzalez Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social, Lic. María Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano, Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, y Lic. Mario de la Cueva, la tarea que se les encomendo fue la de iniciar una investigación y estudiar las reformas que deberían hacerse a la legislación del Trabajo.

Llegaron a la conclusión, dos años, después, de que se exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A", del artículo 123 constitucional, ya que sino se empezaba por ahí, no sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento eficaz para su determinación, pedir que aumentarán a catorce años

de edad mínima de admisión al trabajo, modernizar el sistema de porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales de trabajo.

En diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, al que quedó aprobada en el mes de noviembre de 1962, en este mismo año, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley de Trabajo de 1931.

El Lic. Gustavo Díaz Ordaz, nuevo Presidente de la República, en el año de 1967, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas de la primera, y además con el Lic. Alfonso Lopez Aparicio, a fin de que prepararan un segundo proyecto.

Los primeros días del año de 1968, el Secretario de Trabajo, informó al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido.

El Poder Ejecutivo se encargó de enviar a todos los sectores interesados una copia del anteproyecto, para que así ellos expresaran su opinión y observaciones que considerasen pertinentes.

En los primeros cuatro meses de 1968, se obtuvo mucha participación de la clase trabajadora, lo que en contraste con la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios.

Posteriormente el primero de mayo de este mismo año, por acuerdo del Presidente de la República, se hizo una invitación a

las clases sociales, es decir, que tendrían que designar a gente que los representara, para reunirse con la Comisión y realizar un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto.

Ambas clases, la obrera y la patronal, se reunieron, la obrera iba representada por gente de ellos mismos, trabajadores de esta clase, el aspecto patronal es representado por un grupo de abogados que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores.

Esta reunión se resume, en un documento de 8 de julio de 1968, en el que se expresa que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino unicamente a los aspectos procesales.

Los representantes de los trabajadores tomaron una postura distinta, y de conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

Así con las observaciones de los trabajadores, los empresarios y sugerencias de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final, el cual procedió de una exposición de motivos. El Presidente de la Rep., en diciembre de 1968, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva L.F.T. Posteriormente ante las Comisiones unidas de Diputados y Senadores, en un segundo proceso democrático, los representantes de trabajadores y empresarios, expresaron sus observaciones y sugerencias con la

mayor libertad.

Los empresarios al ver la inevitable expedición de la Ley, presentarán un estudio ante las Comisiones de las Cámaras que dividieron en tres partes:

- A) ASPECTOS NO OBJETABLES. Aquellos que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo.
- B) ASPECTOS OBJETABLES. Subdivididos en conflictos, administrativos y económicos.

C) ASPECTOS INACEPTABLES.

En el grupo número dos como ejemplo, se mencionó el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931.

Al concluir la reunión, los Diputados y Senadores se reunieron con la Comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones. La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero sí se analiza en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo.

La Nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para superar, como meta final, las condiciones de vida de los hombres.

La Nueva Ley del Trabajo fue promulgada el primero de mayo de

1970, esta fue catalogada como el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968, esta Ley no refleja una conquista sino una adición generosa. Ya que los dirigentes sindicales, usan habitualmente la palabra "conquista"; intentando con esto hacer referencia a las ventajas logradas en la "lucha de clases".

Con esto se hace referencia de que el derecho laboral o del trabajo no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir, que no sea merecido.

El Profesor Mario de la Cueva, afirma que la Nueva Ley, en su elaboración "configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa". (8)

La Ley anterior tuvo una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, sí con esto pensamos que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, basicamente, leyes creadas para una economía capitalista.

II. DERECHO LABORAL MEXICANO

II.1. DIFERENTES CRITERIOS PARA LA DEFINICION DEL DERECHO LABORAL

El derecho social positivo, del cual el derecho del Trabajo forma parte, esta conjugado en nuestro artículo 123 constitucional, esto es, desde 1917, en donde se creo por primera vez en el mundo un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía, tanto de las primeras como de las segundas.

" La constitución político-social, se caracteriza por su sistemática jurídica, ya que comprende derechos individuales (publicos) y derechos sociales, reglas especiales en favor de los individuos vinculados socialmente o bien de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente debil " (9).

El derecho del trabajo en nuestro país tiene más de medio siglo de vida, cuando por primera vez aparecieron leyes que protegerán a la clase trabajadora, aun a pesar del tiempo transcurrido nuestro D. laboral se considera joven, y no solo es un estatuto proteccionista o nivelador de toda persona que presta un servicio a otro, es esencialmente un estatuto reivindicatorio de la clase obrera o trabajadora; se considera reivindicatorio, ya que su principal objetivo es el de transformar nuestra sociedad burguesa, en una

9. ALBERTO TRUEBA URBINA, ¿ Que es una Constitución Político-Social?, México, 1951, pag. 82 ss.

sociedad donde no se presente la explotación del hombre por el hombre, como un subordinado o dependiente, entregando a este su dignidad como ser humano.

Nuestro Derecho Laboral también considerado dentro de los derechos sociales, constituye un límite al ejercicio de los derechos y libertades económicos que la burguesía impuso en las declaraciones de los derechos del hombre.

Así tenemos que aparecen muchas definiciones de diferentes autores, que son tomadas en cuenta para el estudio del tema que nos concierne.

En la Ley del Trabajo de 1970, aparece una nueva idea del Derecho del Trabajo, la cual es resultado de una evolución larga, de una negativa al aceptar los principios que se encuentran formando nuestro artículo 123 constitucional, en relación al derecho laboral.

DERECHO LABORAL MEXICANO

DIFERENTES CRITERIOS PARA LA DEFINICION

DEL DERECHO LABORAL

Como primer punto se tiene que definir que entendemos por derecho, al respecto tenemos la definicion del Profesor Rafael de Pina, quien señala que es:

" Todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural. Esta norma se distingue de la moral". (10)

Así resulta necesario precisar a cual de todos sus significados haremos referencia, si al derecho subjetivo, al derecho objetivo o al derecho de la ciencia jurídica.

Al agregar el término " laboral ", esto es, " derecho laboral o derecho del trabajo ", implica ya la idea de un conjunto de normas, esto es de un derecho objetivo. Entendiendo como derecho objetivo el conjunto de normas que forman el sistema jurídico positivo de una nación.

Guillermo Cabanellas sostiene:

" Para fijar la definición del mismo

parecería necesario tener en cuenta, previamente los fines a que obedece, su naturaleza jur., la autonomía dentro de las ciencias jur. y sociales, la categoría del sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece. Todo ello debería ser anterior a la definición del Derecho; proceder a un examen y análisis, para luego deducir una definición, consecuentemente con el contenido de esta disciplina " . (11)

Existen diferentes posiciones para la definición de esta disciplina jurídica, por mencionar una es la que llamamos de " escepticismo ", que sustenta la tesis de la inutilidad de la definición, en orden a la rápida evolución del Derecho del Trabajo.

Deveali da su punto de vista al considerar " estéril " referir tales definiciones o intentar otra, más o menos novedosa. Se entiende, en efecto, que toda definición de una rama del derecho que esta todavía en rápida evolución peca necesariamente de arbitrariedad.

Así Deveali sugiere el sistema para captar la esencia de aquella, considerando las distintas etapas de su evolución y la expansión que las ha acompañado.

Como no existe una definición pura del derecho del trabajo,

esto lleva como consecuencia no tener una clasificación exacta, sin embargo varios autores han realizado diversas clasificaciones para llegar a una definición del derecho del trabajo; así tenemos por ejemplo la clasificación de acuerdo a los siguientes criterios de Juan M. Galli Pujato:

- " A) Criterio de referencia a los elementos generales del derecho del trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora, por ejemplo.
- B) Criterio referente al contrato de trabajo.
- C) Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto". (12)

A su vez Cabanellas considera tres grupos principales que son:

- I. Definiciones de carácter político.
- II. Definiciones de carácter económico.
- III. Definiciones de carácter jurídico.

En este último grupo, se toman en cuenta los siguientes criterios:

- a) Como regulador del contrato de trabajo.

12. JUAN MANUEL GALLI PUJATO, Sobre el concepto de derecho del Trabajo, Revista del Trabajo, 1946, Buenos Aires, 1952, pag. 5 ss.

- b) Como regulador de la relación de trabajo.
- c) Por razón al sujeto.
- d) Como conjunto de normas.
- e) Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral.

Se presenta a continuación una clasificación con la cual podríamos llegar a definir al derecho laboral:

A) DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL:

Los fines verdaderos del derecho laboral corresponden a " la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la humanidad, Trueba Urbina precisa que el fin más importante y trascendental de este es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios.

Trueba Urbina define el derecho del trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Lic. Mario de la Cueva lo define como: la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones

entre el trabajo y el capital ". (13)

La definición del Lic. Trueba Urbina, olvida que, en ocasiones, el derecho del trabajo no solo protege a los trabajadores sino que, inclusive, hay garantías sociales en favor el capital.

Y la definición de Mario de la Cueva, por lo que se refiere a los fines de las normas de trabajo, podría considerarse incompleta en cuanto los conceptos antagónicos "trabajo-capital" son válidos solamente para una especie, desde luego la mas importante, de las relaciones laborales, pero omite todas aquellas relaciones que se establecen, por ejemplo, entre quienes ejercen una profesión y empleados o en el servicio doméstico, en cuyos casos la relación no es de persona a capital, sino de persona a persona.

B) DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS SUJETOS DE LA RELACION
LABORAL.

Podemos hacer referencia a autores como:

" Alfred Hueck y H.C. Nipperdey que lo definen como el derecho especial de los trabajadores dependientes.

Walter Kaskel y Herman Dersh lo considerarán como el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores y de las personas asimiladas por la ley

13. MARIO DE LA CUEVA Y CITADO POR EL MISMO, El Nuevo Derecho del Trabajo, México, pag. 83 ss.

párcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ella.

Giovanni Balella, su opinión al tema, lo considera, el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras, en cuanto tales.

Gallart Folch, lo entiende como, el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores ". (14)

Todas estas definiciones resultan incompletas en la medida en que no mencionan cuales son los fines del derecho del trabajo. Otro error en estas es el encontrar, lo que se desea definir dentro de la definición.

C) DEFINICIONES QUE ATIENDEN AL OBJETO DE LA RELACION LABORAL.

" Rafael Caldera hace la siguiente definición: conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.

Henri Capitant y Paul Cuche lo definen como la legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo.

Cesarino Junior, el derecho del trabajo es el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo.

Pergolesi, el derecho del trabajo es aquel que regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano". (15)

En todas estas definiciones encontramos un carácter sofisticado y limitado, ya que no se hace referencia a los fines del derecho del trabajo, de tal manera que se presenta a la disciplina solo como un sistema regulador.

D) DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACION LABORAL EN SI MISMA.

" Hernainz Marquez, derecho del trabajo, conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen.

Daniel Antokoletz, lo define como el conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales, que regulan las relaciones del capital con el trabajo.

J. Manuel Galli sostiene que es el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada-retribuida de la actividad humana. Pérez Botija nos lo define como el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado, a los efectos de la protección y

tutela de trabajo ". (16)

Esta definición combina tanto la relación regulada, como los fines de las normas laborales.

E) DEFINICIONES COMPLEJAS.

En estas definiciones puede producirse el riesgo de caer en la descripción, con lo que en vez de un concepto unitario, se logra una acumulación de características menos específica.

Jesús Castorena, define el derecho obrero como el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la presta y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.

Rodolfo A. Napoli nos señala que el derecho laboral tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí, y las de estas y aquellos con el estado con un fin de tutela y colaboración.

Guillermo Cabanellas menciona que el derecho laboral es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las

relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Con todas estas clasificaciones y definiciones que se presentan respecto a nuestra materia, presento un resumen de lo que se podría definir como el derecho laboral o derecho del trabajo:

Así tenemos autores que lo señalan como legislación y no como derecho, entre estos encontramos Paul Pic, Aureliano Sánchez Arango y Guillermo Cabanellas. Este último es en su opinión nos expresa, que en el sentido de la expresión " Legislación " es inconveniente por resultar limitada, al referirse a esta como el conjunto de disposiciones legales dictadas respecto de la disciplina. En comparación con la palabra " Derecho ", esta resulta confusa, pero da una proyección amplia, en la que encontramos tanto a la jurisprudencia como a la doctrina, haciendo un balance de estos dos terminos, nos es más conveniente aplicar la palabra Derecho que Legislación en la materia que nos atañe.

Otro punto de vista que tomamos en cuenta es en relación al termino de Legislación Industrial; sus seguidores son Paul Pic, Capitant y Cuhe, entre otros; estos juristas franceses considerarán al empleado en el giro de la etapa inicial, así como materia ajenas a derecho laboral, como son patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etc.; con esto quiero decir que este termino no solo abarca al derecho laboral, sino lo relacionado a la

industria y la manufactura, sin tomar en cuenta a la industria agrícola ni a la mercantil. Sus seguidores con esto la restringen.

La acepción de usar la denominación de Derecho Obrero, tiene como defensor al maestro José de Jesús Castorena el cual argumenta; " Se logra, a nuestro entender, una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto, y no a su actividad". El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación esta dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. Históricamente, fue el obrero de la industria de transformación el que logró en una lucha heroica las primeras normas de trabajo.

En cambio, el trabajo, lo mismo puede ser resultado de un fenómeno de subordinación personal que de una espontánea y libre decisión, o efecto de un contrato diverso. El Derecho Obrero regula el trabajo subordinado; las otras formas jurídicas de la actividad humana, se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regulan otras normas de derecho.

Al analizar todas las denominaciones acerca de nuestro tema ya sean muy restringidas o muy amplias, todas ellas nos llevan a un mismo punto, que el derecho nace para el obrero de la industria de la transformación, esta queda limitada, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores manuales y aun los del campo.

Otra razón de peso es aquella que marca nuestro artículo 123

constitucional en el que señala que las leyes de trabajo regirán a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo; llegando a la opinión de que esta expresión es de cortos alcances.

La denominación Derecho del Trabajo, se considera satisfactoria en el estado actual de la ley y la doctrina, como mencione con anterioridad, se apróxima al contenido de nuestra disciplina.

Guillermo Cabanellas nos expresa lo siguiente; " Derecho del Trabajo ", esta denominación nos presenta un gran inconveniente que no atiende tanto a la disciplina en sí misma considerada sino a sus cultivadores. Este autor usa otra denominación que es el Derecho Laboral, que ambos pueden ser los más usados y los más aplicados en nuestra materia.

Así llegamos a la denominación del Derecho Laboral, esta ha sido muy criticada, por autores como Antonio Hernández Gil, el cual señala que esta designación no representa ventajas sobre el Derecho del Trabajo.

En contrario tenemos a Guillermo Cabanellas que argumenta que el vocablo labor se utiliza como equivalente de la palabra trabajo, claro señala una diferencia entre estos significados " podría decirse que el trabajo constituye el género, y la labor la especie" que el primero comprende a la segunda, pero sin incluir dentro de esta disciplina jurídica todos los trabajos sino solamente a cierta clase de ellos: los que podemos denominar " laborales ".

Encontramos en el diccionario de la Real Academia Española el

significado de l bor, lo define como " acci3n de trabajar y resultado de esta acci3n ", teniendo en consecuencia indiscutible carácter de sin3nimo respecto de la palabra trabajo.

Además de las ya mencionadas, suelen emplearse muchas más denominaciones para definir nuestro Derecho Laboral o del Trabajo, como por ejemplo:

Nuevo Derecho, que se utiliza más como una expresi3n de calificaci3n.

Derecho Social del Trabajo:

Aquí surge la idea de que este Derecho deriva del Derecho Social, Melendez Pidal se inclina a denominarlo así, por las siguientes razones:

- a) Por que ha adquirido su uso, arraigo o carta de naturaleza en la legislaci3n y en los tratadistas.
- b) Por que siendo este Derecho el Derecho de la justicia social parece l3gico que le alcance igual denominaci3n.
- c) Por que guarda una gran conexi3n con la llamada cuesti3n social, a la que se encuentra ligado doctrinal e hist3ricamente.
- d) Por que aun cuando todo Derecho tenga en cierto sentido, un significado social, esta lo tiene de un modo mas especial, como reacci3n contra preteritos sistemas individualista.
- e) Por encerrar un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido de que justifique más su empleo el hecho de comprender mayor número de materias, sino por que, dado el amplio campo de estas y de personas a las que

alcanza, unas y otras se escapan de las otras denominaciones.

Las consideraciones de este autor se considerarán válidas , pero insuficientes.

Otra denominación es la del Derecho Económico-Social, la que trata de hacer referencia a un Derecho Económico o Derecho de la Economía Organizada.

Derecho de los Trabajadores y Derecho del Contrato de Trabajo, estas no son aceptables ya que la primera por referirse solo a uno de los sujetos de la relación laboral y la segunda por que el contenido de la disciplina excede, con mucho, la problemática del Contrato de Trabajo.

Encontramos una definición, que podría ubicarse en las descriptivas, enunciándola como sigue:

- a) El Trabajo, objeto del Derecho Laboral, constituye un Derecho y un Deber Social.
- b) Del hombre, como sujeto del Derecho Laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia.
- c) El Derecho Laboral es un Derecho en permanente expansión.
- d) Todas las normas laborales son protectoras del trabajador, solo a nivel de relaciones individuales.
- e) El Derecho del Trabajo como disciplina jurídica, esta integrado, fundamentalmente, pero no exclusivamente por normas de carácter social.

- f) El Derecho del Trabajo es un Derecho autónomo, especial y normal.
- g) Las normas del Derecho Laboral integrán, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas, respecto de los trabajadores. También conceden beneficios máximos a los trabajadores.
- h) El Derecho Laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho a integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., el derecho al paro y fundamentalmente el Derecho a que el capital tenga un interes razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.
- i) En el estado actual del Derecho Laboral Mexicano, ya no solo juegan los intereses de los trabajadores y, eventualmente, de los empresarios, sino también, a partir de la reforma constitucional de 1962, el interes nacional reflejado en las condiciones generales de la economía.

II.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

En el derecho del trabajo encontramos principios en los que se fundamenta su creación, así tenemos como primer punto; el principio del EQUILIBRIO EN LA RELACION DE TRABAJO ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES, este principio lo plasmaron en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

TITULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

ART. 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Esta norma aun cuando tiende a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, en su idea fracasa, por que este equilibrio se lograría cuando ambos, patrón y trabajador, tuviesen una situación de igualdad, que hasta la fecha no se ha logrado; solo se ha conseguido lo que llamamos "justo medio aristotélico", que se presenta en situaciones desiguales, por ejemplo: la relación laboral existente entre el patrón y el trabajador.

La igualdad del trabajador con el patrón la encontramos, en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que atribuye a la huelga la función de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción.

En esta desigualdad marcada encontramos otro principio contrarrevolucionario que es el de la igualdad de las partes en el proceso, que es, la paridad procesal.

Esto nos marca la teoría que en un juicio, tanto el patrón como el trabajador tienen los mismos derechos, ante la autoridad correspondiente.

La Justicia Social, es un principio que emerge del artículo 123 constitucional, que inspira la idea de protección al trabajador, la enciclopedia OMEBA da una definición de este principio y la define como "búsqueda afanosa del equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común", aquí nos vuelve a mencionar el equilibrio en la relación laboral.

El fin principal de la justicia social debe ser, el tratar de reivindicar al trabajador, es decir, a toda clase obrera frente al patrón.

Su función es corregir las injusticias que han existido desde el pasado, hasta nuestros días en razón de la violación de los derechos del proletariado.

Trueba Urbina definió la Justicia Social de la siguiente manera:

" La Justicia Social es justicia distributivas, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; solo restableciendo este orden se reivindica el pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la justicia social". (17)

Para Jacques Maritain, en versión de Luis Recasens Siches, la justicia social es aquella que:

" Trata ante todo del derecho a un salario justo, pues el trabajo del hombre no es una mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda.

El salario debe suministrar los medios para la vida del trabajador y de su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano, en relación con las condiciones normales de una determinada sociedad". (18)

Mario de la Cueva, da un concepto de la idea de justicia social, " la considera una luz que brota especialmente del artículo 123 constitucional, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa ". (19)

Existen más autores que definirían este principio, pero reuniendo estos conceptos concluimos que la justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica de las parte que componen el derecho laboral, patrón y trabajador, marcando en ellas el camino para superar las desigualdades existentes.

La justicia social tiene otra tarea, como es el imponer deberes a los particulares frente a otros particulares, solo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención, el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación.

En párrafos anteriores mencionamos la reivindicación del trabajador, esta tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de éstos. Socializar los bienes de la producción es establecer un orden económico, acabando con la mala

18. LUIS RECASENS SICHES, Panorama del Pensamiento Jurídico en el siglo XX, México, 1963, p.p. 841-842
19. MARIO DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho del Trabajo, México, p. 258

distribución de estos bienes y al mismo tiempo con el desorden existente.

Así encontramos que el artículo 123 constitucional enmarca dos características muy importantes que son: la protección y reivindicación de los derechos del trabajador, encerrando en ellas la de igualdad y dignificación de las normas.

Garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente, es la meta del principio del trabajo como derecho y deber social.

Este principio nace en la IX Conferencia Internacional Americana, en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, que fue aprobada en Bogotá, Colombia, esta carta fue ratificada en nuestro país el 30 de abril de 1948.

Mario de la Cueva formó parte de la Delegación Mexicana, y propuso el texto del artículo 29 b) en el que señala : " El Trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar". (20)

El derecho al trabajo tiene muchos antecedentes mundiales, por mencionar solo algunos, nombraremos la lucha de Espartaco al frente de los esclavos, otro es el de Lord Canciller de Enrique VIII, cuya utopía nos muestra una vida democrática, en el que señala como punto de partida la destrucción de la propiedad privada.

M. Robespierre en su proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, en su artículo 11 declara que " la sociedad esta obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles medidas de existencia medidas de existencia a quienes no esten en condiciones de trabajar" . Otra aportación de Robespierre la encontramos en la "Declaración constitucional de Derechos", del 24 de junio de 1873.

En el artículo 8o. se determina que " los socorros públicos son una deuda sagrada.La sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles trabajo o sea asegurándoles los medios de existir a los que no esten en aptitud de trabajar".(21)

Lucio Mendieta y Nuñez menciona que la constitución de 1848, acepto el derecho al trabajo, Manet en su proyecto respecto al art. 2o. nos dice:"La constitución garantiza a todos los ciudadanos la libertad, la igualdad, la seguridad, el trabajo, la propiedad, la asistencia", y en su art. 7o. señala lo siguiente " El Derecho al trabajo es el que tiene todo hombre de vivir trabajando. La sociedad debe, por medios productivos y generosos de que disponga, y serán organizados ulteriormente, proporcionar trabajo a los hombres válidos que no puedan procurarselo de otro modo". (22)

En la Primera Guerra Mundial de 1914-1918, nos señala como se van tomando mas en cuenta los derechos sociales. Paralelo a este movimiento tenemos nuestra Revolución que marca también la importancia de un nuevo derecho conocido como el Derecho del Trabajo.

Un documento que debemos tener presente por su contenido es la la Carta Internacional del Trabajo, que fue redactada por una Comisión de Justin Godard, miembro del Gabinete Francés,

21. MARIO DE LA CUEVA, Derecho del Trabajo, México, p. 77

22. LUCIO MENDIETA Y NUÑEZ, El Derecho Social, México, 1967, p.101

la iniciativa fue presentada al Parlamento en 1918.

Posteriormente aparecen constituciones y leyes en las que se reconoce el derecho al trabajo, como son: el artículo 163 de la Constitución de Weimar, el artículo 46 de la Constitución de la República Española del 9 de diciembre de 1931 y los artículos 12 y 118 de la Constitución de la U.R.S.S. del 5 de diciembre de 1936, por nombrar algunas de las que tienen marcado en su texto el derecho al trabajo, existiendo inclusive el deber de trabajar.

En los años de 1940 a 1945 existe un alto progreso social; pero a la vez da vida a nuevos documentos en los que se marca el derecho al trabajo como una importante garantía social.

Invocaremos algunos documentos en los que se marca la idea anterior, así tenemos la Declaración de Filadelfia, celebrada en el año de 1944, esta con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo, que pugna por "la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida"; otro ejemplo esta en el artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas, del 26 de junio de 1945, cuyo inciso a) nos señala "el trabajo permanente para todos"; esta fue aprobada en San Francisco, California; la constitución francesa, en su preámbulo se marca que "toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho a obtener un empleo", esta fue aprobada en el referendum de 13 de octubre de 1946.

En el segundo párrafo del artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, señala "el trabajo no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Aquí se marcan principios de libertad, de igualdad y de dignidad, respetó al trabajador, a este respecto Carnelutti nos señalala insuficiencia de la tesis de arrendamiento, ya que fuerza de trabajo no puede devolverse como se señala en el arrendamiento, por el contrario marca una tesis en la que señala que el trabajador vende su trabajo, siendo antes mencionado que el trabajo no es un artículo de comercio; a la conclusión que llega Carnelutti es " la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa".

Existe el principio de la libertad de trabajo que se encuentra plasmado en los artículos 3o. y 4o. de la Ley Federal del Trabajo, en el segundo en una expresión más clara, que nos dice: " no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos ", palabras relativas a esto las encontramos en el artículo 4o. constitucional en su primer párrafo.

Otro artículo a nombrar sería el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, en el que también se marca el principio de libertad de trabajo, este artículo además de señalar la duración de los contratos de trabajo, nos dice: " los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año".

El artículo que nos habla del desempeño del servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo, que es el artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, nos da a entender que fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación.

El principio de igualdad es una de las metas principales del derecho del trabajo, esto va relacionado en el asunto del salario que, su antecedente lo encontramos en el art. 123 constitucional

inciso "A", párrafo VII, que dice: " para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad" . Así también en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se asienta que " a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

La desigualdad de salarios motivada por nacionalidad, fue una causal que hizo que estallará la Huelga de Cananea.

II.3. NATURALEZA JURIDICA

El derecho laboral encuentra su posición dentro del derecho social, esto es busca o mejor dicho intenta lograr la justicia social, ya que regula las relaciones existentes entre los trabajadores y patrones.

Pero como llegamos a esta conclusión, la existencia del derecho como ciencia jurídica tiene su clasificación, así tenemos que el derecho se divide en derecho público y derecho privado, sin mencionar ahora la tercera clasificación que es la del derecho social. El derecho público tiene como característica, desde el Digesto distinción de Ulpiano, que tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular.

Desde esta época notamos la distinción que existe entre estas dos clasificaciones.

Así tendremos hasta nuestros días que en el derecho público habra intervención del gobierno en actos jurídicos con particulares y en el derecho privado la relación jurídica será entre particulares. Existen así teorías a favor del derecho público y del derecho privado, existen así tres grupos en las que se consideran a las mas importantes, esta división la presento De Castro: TEORIAS DUALISTAS, TEORIAS PLURALISTAS Y TEORIAS NEGATIVAS, que a su vez se subdividen de la siguiente manera:

TEORIAS DUALISTAS.

- Teoría del interes en juego.
- Teoría del sujeto.
- Teoría de la distinta naturaleza de la norma protectora.
- Teoría de la patrimonialidad.
- Tesis que establece la distinción en función de la distinta naturaleza, pública o privada, de la institución a que pertenece cada relación jurídica.

Este primer grupo de teorías, trata de señalar la importancia, tanto del derecho público como del derecho privado, esta distinción es fundamental en el derecho moderno, así y en diferente manera llegamos a la conclusión de que la propiedad y la familia son y pertenecen al derecho privado y la organización política corresponde al derecho público.

También concluimos que existen cualidades que distinguen al derecho público y al derecho privado, un ejemplo es que el derecho público es el que utiliza el derecho de mando y jerarquía, y el derecho privado a su vez tiene el derecho de igualdad y libertad, no con esto decimos que el derecho público no deja margen a la libertad, otorgando libertades políticas y autonomía administrativa y aceptando también el principio de igualdad en los derechos políticos.

A su vez el derecho privado en la libertad que señala encontramos límites muy estrechos en determinados terrenos (ius cogens) y sanciona desigualdades resultantes del derecho de mandar y la obligación de obedecer, por ejemplo la patria potestad.

Podríamos mencionar como una distinción entre el derecho público y el derecho privado, el tipo de relaciones jurídicas, esto es, que intervenga el estado o no.

Esto no quiere decir que siempre que intervenga el estado, será derecho público, así tenemos que solo tendrán ese carácter las relaciones resultantes del engranaje de una persona social y una colectiva con sus miembros integrantes para el cumplimiento del fin social que se persiga.

El segundo grupo lo llamamos Teorías Pluralistas, en este se llega a la conclusión de que existen ramas del derecho, que no encajan en el derecho público ni en el derecho privado, así se

mencionan grupos diferentes como: Derecho de Asociaciones, Derecho Internacional Público, Derecho de las Comunidades Sociales, por mencionar algunas.

En este aspecto tenemos que se puede llegar a la conclusión de que se hace la distinción en función del interés o del sujeto, llegando lógicamente a una conclusión errónea, criticando así este grupo por las teorías en las que se apoyan.

El tercer grupo que es el de las Teorías Negativas, sostiene que sí el derecho se divide en dos grupos, cada uno con sus caracteres propios y distintos, creando así dos sistemas cerrados, la conclusión es que uno de los dos grupos se llamará derecho y deberá separarse del otro que será como extrajurídico.

Marca como una consideración, complementaria la existencia de la coercibilidad como atributo específico de la norma jurídica, señalando si se encuentra tanto en el derecho público como en el derecho privado.

Estas teorías no pueden ser criticadas en orden a errores internos, sino en cuanto a que su idea del derecho resulta inaceptable, ya que no conciben que pueda existir, sin perder el atributo de la juridicidad, dos ordenes distintos.

Así llegamos a una clasificación reciente en cuanto a la división del derecho, que es el derecho social, aquí aparece un punto que marca que el derecho es social por excelencia, así tenemos que si el derecho es social como puede existir una división que implica un pleonásmo, pero esto no es como se escucha, en que consiste el derecho social?, cuales son sus características?, existen autores que nos dan sus respuestas a estas preguntas a continuación tenemos la tesis de Gustavo Radbruch.

Radbruch nos habla de los diversos fines del derecho como son: la justicia, la seguridad jurídica, el bien común y como fin supremo la convivencia social.

Nos dice que el derecho no puede funcionar en un mundo en que haya la permanente posibilidad de cambio.

Menciona una moral individual y una moral colectiva y saca como conclusión que el derecho social será, evidentemente, producto de una moral colectivizada.

Señala: La idea central en que el derecho social se inspira, no es la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico": (23)

Se enmarca al Derecho del Trabajo en esta clasificación, ya que en primer lugar es un derecho social por naturaleza, trata de proteger a la clase económicamente débil y de marcar los derechos y obligaciones que tienen tanto los patrones como los trabajadores.

Para tener un criterio más amplio acerca de la posición en la que se encuentra el derecho del trabajo, diremos que existen normas de coordinación que sería el derecho privado y normas de subordinación que pertenecerían al derecho público, ambas normas las tiene el derecho del trabajo, por mencionar algún ejem. se dice que todo lo relativo a la reglamentación del contrato de trabajo, lo tendremos como una norma de coordinación (derecho privado) y lo relativo a las normas de inspección, a las normas de seguro social serán referidas a las normas de subordinación (derecho público).

Concluyendo, el Derecho del Trabajo no obstante que constituye una unidad jurídica, contempla normas de derecho público y de derecho privado.

Antes se mencionó que la tercera división del derecho la más reciente; es el derecho social, como antecedente tenemos la guerra de 1914 a 1918 (Primera Guerra Mundial), en la que en un acontecimiento posterior, en Alemania se crea un capítulo; en cuanto a su reglamentación a la producción; este capítulo de llama "De la Propiedad y del Trabajo". Así se toma en consideración al derecho social como una construcción abstracta y no como una construcción jurídica.

Así se llega a la conclusión de que el derecho social, tiene una disciplina jurídica de naturaleza distinta a la del derecho privado y del derecho público.

II.4. SUJETOS Y ELEMENTOS EN LA RELACION LABORAL

Para que exista la relación laboral deben existir dos factores importantes, que son las personas que lo integran y los elementos que lo forman.

Las personas que intervienen en la relación laboral son dos: el trabajador que será una persona física y el patron que será una persona física o moral; aquí se trata de hacer la primera diferencia entre las personas, dando un carácter de persona física o moral.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80. nos define al al trabajador como: " aquella persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". Entendiendo para estos efectos que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Y la misma Ley en su artículo 10 nos define al patrón como " la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Respecto al trabajador en el derecho mexicano se le han dado varias denominaciones, tales como empleado u obrero, pero se llega a la conclusión que ambos términos equivalen de igual manera a la de trabajador.

Ludovicco Barassi realizó un estudio marcando las diferencias entre los términos empleado, obrero que se presenta a continuación:

- " a) Se habla de " empleado " cuando el trabajo es intelectual, y de " obrero " cuando el trabajo es manual. Este criterio no es exacto de modo absoluto. No existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual.

- b) El obrero es pagado por semana o por quincena, mientras que el empleado es pagado por mes, este criterio no es válido ya que es meramente exterior, que no se refiere a la estructura de las dos zonas de trabajo y, en segundo termino existen trabajadores manuales que son pagados por mes, por ejemplo: los choferes.
- c) Hay especialidades que son desarrolladas casi exclusivamente por obreros, por ejm. la industria mecánica, mientras que otras actividades son casi exclusivas de empleados, por ejemplo: el comercio y trabajos de oficinas. Aquí podemos decir que en oposición con el criterio el dependiente de una empresa de ventas es obrero, mientras que un Ingeniero presta sus servicios, fundamentalmente, en el taller.
- d) El empleado tiene funciones de colaboración, en relación de subordinación, con el empleador y el obrero no se encuentra en esa coordinación. Este criterio no es plenamente aceptado ya que en última instancia, todos los trabajadores colaboran con la empresa". (24)

En realidad lo que se da como idea de empleado, es que realiza funciones intelectuales, aunque se consideren de menor importancia.

Dentro de este tema también encontramos otro termino que es el de TRABAJADOR DE CONFIANZA, en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo encontramos su definición de la siguiente manera:

" La categoría de tabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto".

" Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales de patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Otro aspecto que no se puede quedar fuera es el de representante del patrón, denominación que no le deja fuera de la condición de trabajador.

A este respecto Breña Garduño y Cavazos Flores, al comentar el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, manifiestan lo siguiente " Esta norma evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil para las relaciones jurídicas laborables, por ejemplo contratación, despido, cambio de condiciones de trabajo, etc."(25)

En otro efecto de la norma nos dice: " En todo caso los trabajadores deberán cumplir las ordenes que reciban de los representantes del patrón", según se dispone en el artículo 134 fracción III, que les obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante ".

El nacimiento del derecho del trabajo fue para proteger la actividad del hombre en función de persona física, de ahí que se dijera en una ocación que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

No con esto nos encerramos en la idea de que todas las personas físicas son trabajadores; puesto que también pueden ser patrones.

25. BREÑA GARDUÑO Y CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, Coparmex, México, 1970, t. II, p. 134

La Ley Fed. del Trabajo de 1970 contiene preceptos al respecto;

- " a) La Ley Federal del Trabajo, esta constituida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.
- b) La Ley usa el término de trabajo subordinado, que consiste en evitar la polémica.
- c) Otro pensamiento en relación de trabajo es aquel que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupo solamente del trabajo subordinado.
- d) El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo que se marcan como la primera, el actuar libremente del trabajador, mediante el uso de sus conocimientos y principios, científicos o técnicos y el segundo en el que el trabajador se somete a las normas establecidas en las instituciones en que prestara sus servicios."(26)

Ya hemos hablado de la primera parte en la relación laboral que es el trabajador, pasaremos a referirnos a la segunda persona en esta relación que es el patrón.

Existen diversas expresiones para hacer referencia a este

sujeto como patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario.

En nuestra legislación la expresión que se utiliza en la de patrón, persona física o moral que tiene a su cargo el manejo de la organización de los factores de la producción.

En ocasiones tenemos la intervención de persona física como los representantes del patrón y los intermediarios, respecto a los primeros, entiendo que en ocasiones o en ciertos asuntos se desenvuelven como patrón, pero no por esa causa dejan de ser trabajadores y en el segundo aspecto entiendo por intermediario a la persona que contrate los servicios de otra u otras para realizar algún trabajo en beneficio de un patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 establece lo siguiente: " Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Esto se dispuso con el objeto de garantizar a los trabajadores sus derechos con el fin de evitar fraudes, ya que las empresas veían de una manera fácil que el patrón eludía obligaciones, si contrataba al trabajador a través del intermediario, pretendía con esto que al momento en que el trabajador demandara sus derechos, estos demandarían al intermediario, excluyéndose así el, y como el intermediario sería una persona insolvente no lograría nada al ejercitar sus acciones.

Otro aspecto en el que entraría polémica sería aquel, en el que se considera al estado como patrón, esto se sigue discutiendo, ya que el estado tiene una doble personalidad; en ocasiones actúa como sujeto de derechos y obligaciones del orden común y en otras como autoridad, como titular de la soberanía, cuando actúa en el

primer caso si se considera al estado como patrón en sus relaciones con las personas que le prestan servicios, en cambio cuando actúa como autoridad no se le reconoce al estado el carácter de patrón, pero surge una relación de subordinación no existe una relación de coordinación.

Manuel Alonso García nos da una clasificación en referencia a los patrones apegado a la Ley y es la siguiente:

"a) Por su naturaleza jurídica:

- 1.- Personas individuales;
- 2.- Personas jurídicas;
- 3.- Patrimonios afectos a un fin;
(con o sin titular determinado)

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- 1.- Industriales;
- 2.- Comerciales;
- 3.- Agrícolas;
- 4.- Mineras;
- 5.- De servicios.

c) Por su extensión:

- 1.- Empresa;
- 2.- Establecimiento.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- 1.- De jurisdicción local;
- 2.- De jurisdicción federal.

e) Por su ubicación:

- 1.- Dentro de las poblaciones;
- 2.- Fuera de las poblaciones.

M-0187461

f) Por el numero de trabajadores que emplean:

- 1.- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
- 2.- Empresas regulares (más de 100 y menos de 1000)
- 3.- Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen:

- 1.- Con fines de lucro;
- 2.- Sin fines de lucro."(27)

También encontramos que las personas que interviene en la relación laboral son sujetos de derechos y obligaciones, así tenemos que:

Trabajador: tiene obligaciones que se clasifican en dos grupos que son:

A) PRESTACION DEL TRABAJO

- OBLIGACION DE PRESTAR EL TRABAJO EN PERSONA
- OBLIGACION DE EFICIENCIA

B) OTRAS INHERENTES O DERIVADAS DE ELLA

- OBLIGACION DE NO DIVULGAR LOS SECRETOS DE LA EMPRESA
- OBLIGACION DE NO-CONCURRENCIA
- OBLIGACION HUMANITARIA
- OBLIGACION MORAL Y SOCIAL

Estas obligaciones las encontramos en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora mencionaremos las obligaciones de los patrones y son:

A) OBLIGACIONES INHERENTES O DERIVADAS DE LA PRESTACION DEL TRABAJO

- OBLIGACION DE PROPORCIONAR EL TRABAJO
- OBLIGACION DE RECIBIR EL PRODUCTO DEL TRABAJO

- OBLIGACION DE PROPORCIONAR LOS INSTRUMENTOS Y UTILES DE TRABAJO
- OBLIGACION DE COADYUVAR A LA GUARDA DE LOS - INSTRUMENTOS Y UTILES DE TRABAJO PROPIEDAD DEL TRABAJADOR
- B) OBLIGACIONES EDUCACIONALES
 - OBLICACIONES EDUCACIONALES GENERALES
 - CAPACITACION PROFESIONAL
 - SUSPENCION DEL VIEJO CONTRATO DE APRENDIZAJE
- C) OBLIGACION DE PREVISION SOCIAL
- D) OTRAS OBLIGACIONES
- E) PROHIBICION DE PONER EN EL INDICE

En los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo encontramos avaladas estas obligaciones.

Los elementos de la relación laboral los encontramos definidos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en la que nos señala 4 aspectos importantes, sin los cuales no se daría la relación laboral, estos aspectos o elementos son:

- A) DOS PERSONAS (PATRON Y TRABAJADOR)
- B) UNA PRESTACION DE TRABAJO
- C) LA SUBORDINACION
- D) EL SALARIO

El inciso A nos habla del aspecto personal en el que interviene el patrón y el trabajador, tema que con anterioridad ya se ha hablado.

Este aspecto se considera el pilar de la relación laboral, ya que sin estas personas no existiría la misma.

La prestación del trabajo es la actividad que realiza el trabajador para el patrón.

La subordinación, término que se emplea a partir de la

ejecutoria de 24 de noviembre de 1944 (Amparo directo 5527/44/1a., Antonio Góngora Padenilla), en la cual la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y principio a emplear el termino subordinación, de lo cual la Ley no establece como requisito esencial del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso si la había ". (28)

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el termino de subordinación ya se utilizó, compartiendo el pensamiento de la Corte a este respecto en la Exposición de Motivos encontramos:

" El concepto de relación individual de trabajo incluye el termino subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". (29)

28. MARIO DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, México, p. 201 y 202
29. MARIO DE LA CUEVA, El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I, México, p. 203.

III. PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

III.1. NATURALEZA JURIDICA

El Derecho Procesal del Trabajo tiene su raíz en el artículo 123 de la Constitución de 1917, fecha posterior de nuestra Revolución, donde se marcaron como normas exclusivas, tutelares reivindicatorias del trabajador en todas sus modalidades.

Así encontramos que en la Ley Federal del Trabajo vigente, contempla diversos procedimientos, como por ejemplo: el ordinario el extraordinario o especial, el de huelga, etc., el primero que es el que nos concierne, se integra de la siguiente manera:

En primer lugar se divide en dos fases:

- A) Conciliación
- B) Arbitraje o fase contenciosa

Dentro de la primera fase de conciliación se pretende que las partes que forman el litigio lleguen a un arreglo en beneficio de ambos sin pasar a la segunda fase . Si este objetivo no se logra dará inicio a la segunda fase ; en la que en dos audiencias se debe lograr el arreglo entre las partes; así la primera audiencia se divide en :

- A) Conciliación
- B) Demanda y Excepciones
- C) Ofrecimiento y recepción de pruebas

En la segunda audiencia tenemos, el desahogo de las pruebas.

Para llevar a cabo este procedimiento se crearán órganos jurisdiccionales y órganos representativos o autoridades del Trabajo que atienden asuntos jurídicos, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Inspección del Trabajo, la Secretaría de Trabajo, y Previsión Social, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La función del procedimiento laboral es eminentemente pública, y su objeto es resolver el conflicto que existe en una relación obrero-patronal, interpatronal o interobrera.

Este punto tiene la finalidad de ubicar el lugar del Derecho Procesal del Trabajo dentro, de la ciencia del derecho; así se toma en consideración, que el derecho se divide, actualmente, en tres ramas : Derecho Privado, Derecho Público y Derecho Social; el Derecho Laboral se encuentra en esta última división; ya que su naturaleza es eminentemente social, su objeto principal es la solución de problemas obrero-patronales.

El Derecho Laboral en cuanto a su procedimiento se rige por sus propios principios, lo cual le ha otorgado su autonomía, razón por la cual en esencia se le considera como rama de la ciencia del Derecho.

El procedimiento laboral se reserva para las relaciones existentes entre patrones y obreros.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 17, se encuentra que se considera al Derecho común como fuente del Derecho del Trabajo, a este respecto se transcribe dicho artículo:

" A falta de disposición expresa en la Const., en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el art. 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del art. 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad." (30)

Respecto a este punto, el Lic. Alberto Trueba Urbina expresa lo siguiente:

" Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral " . (31)

En una opinión contraria tenemos al Lic. Fco. Ramírez Fonseca:

" 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". (*)

Así en este orden de opiniones considero que el Lic. Alberto Trueba Urbina, toma en cuenta la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo y no niega que pueda existir una vinculación con el con el Derecho Civil.

31(*). CITADO POR RAFAEL TENA SUCK, HUGO ITALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, M.xico, 1989, pag. 17 a 27

III.2. PRESUPUESTOS PROCESALES

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo se establece una relación jurídica y se deberá determinar sus condiciones, a estas condiciones las denominan presupuestos procesales; así se encuentran 4 que a continuación se mencionan:

- "A) La existencia de un órgano jurisdiccional.
- B) La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- C) La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- D) Se requiere que esta petición, aceptada por el Juez, se haga saber a la parte contraria mediante un acto formal: El emplazamiento." (31 *)

El primer inciso, hace referencia a la existencia de órganos jurisdiccionales, así como en cualquier proceso, el trabajo es fuente autónoma de bienes de la vida social; crea, extingue o modifica derechos u obligaciones mediante la observación del régimen jurídico procesal. Sacando la idea de que las clases sociales busquen hacerse justicia por si mismos, corresponde exclusivamente al poder público el ejercicio de dicha función, el órgano del Estado, creado por una decisión político-social de carácter fundamental, así en el art. 123 fracción XX, de la Constitución Política de 1917; se encuentra que dicho órgano es el instrumento que sustituye la autodefensa de dichas y de que se valen la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje para realizar la justicia social.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a los principios del art. 123 Const., están facultados para ejercer una típica y exclusiva actividad procesal creadora a fin de realizar en los conflictos la tutela y reivindicación de los trabajadores.

Existe una ejecutoria que nos sirve como antecedente de la de la creación de los órganos jurisdiccionales, que resolverían las controversias obrero-patronales; de fecha 18 de enero de 1935, en la cual Francisco Amezcua sostiene esta tesis:

"El artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Instituto especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo, creando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad, distintos de la autoridad judicial". (32)

Aquí se habla de una igualdad entre el Derecho Público y el el Derecho del Trabajo, pero el punto específico que nos consierne es el de suponer que la Corte hace referencia también al Derecho Procesal del Trabajo, creando así estos órganos para dar solución a las controversias de clases.

El fin específico de las Autoridades del Trabajo es dar aplicación a las leyes y normas referentes a esta materia, dicha aplicación se lleva a cabo por diferentes autoridades y procedimientos todo esto para procurar la conciliación de los intereses y la celebración o revisión de los contratos colectivos.

La Justicia del Trabajo en nuestro país se caracteriza por ser tripartita, esto es se forma por un representante del Gobierno,

otro de los trabajadores y uno más de los patrones.

Esto es en una totalidad se encomienda a organismos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los factores de producción, trabajo y capital y por otra parte, el interes general de la Nación.

El fundamento jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo encontramos en el artículo 123 constitucional, apartado " A ", fracción XX, que trae por consecuencia que sean independientes del Poder Judicial.

Las leyes del trabajo se aplican por medio de órganos jurisdiccionales que pueden ser federales o locales.

Debido al gran volumen de negocios que debe conocer cada una de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la justicia no puede impartirse pronta y expédita, debido a lo cual adopto los siguientes principios:

" 1o. Las Juntas de Conciliación que han venido funcionando al amparo de la legislación vigente, deben ejercer una función meramente conciliadora, pero se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

2o. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residirá en la capital de la República, pero la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo

y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

30. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial". (33)

Las Juntas de Conciliación tienen diversas funciones como son:

- A) Procurar un arreglo conciliatorio.
- B) Recibir las pruebas que los trabajadores y los patronos consideren convenientes rendir ante ellas.
- C) Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas.
- D) Actuar para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Los conflictos laborales se clasifican en dos grupos; esto es, de acuerdo a la doctrina y jurisprudencia, a saber:

- 1. Conflictos Individuales y Colectivos
- 2. Conflictos de Naturaleza Jurídica y Naturaleza económica.

33. BALTAZAR FLORES CAVAZOS, Nueva Ley Federal del Trabajo, Mexico, 1990, pag. 64 y 65

Teniendo esta clasificación como antecedente, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las siguientes funciones:

- A) La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, esto es, el Pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto que las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una o varias ramas de la actividad económica.
- B) El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.
- C) Las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos económicos, cuando conflictos afecten a varias de las ramas de la actividad industrial representadas en la Junta y con los Presidentes de las Juntas Especiales, cuando se trate de conflictos de naturaleza jurídica que afecten una sola rama de las actividades representadas en la Junta.

El personal que integra las Juntas se rige por el artículo 123 constitucional, apartado "B"; así tenemos que además del Presidente de la Junta, de los presidentes de las Juntas Especiales y de los representantes de los trabajadores y de los patronos, actúan los secretarios del Pleno, los auxiliares, los secretarios y los actuarios de las Juntas Especiales.

El segundo punto referente a los presupuestos procesales, nombra la existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto, esto es los presupuestos procesales relativos a las partes

Las partes en un procedimiento es toda aquella persona que interviene por su propio derecho en un negocio jurídico, ya sea por sí mismo o por un representante legal.

Así tenemos también que es todo aquel que personalmente o por medio de representante ejercita el derecho de acción o el derecho de excepción.

La parte que hace ejercitar el derecho de acción lo deonominan actor; y la parte que ejercita al derecho de excepción se le da el nombre de demandado.

Partiendo de esta clasificación el actor realiza un acto autónomo, que comprende la declaración formal de provocar la actividad del organo jurisdiccional para lograr la satisfacción de su interés jurídico.

Para que este negocio jurídico se lleve a cabo, también debe existir una parte llamada demandado, que será aquel, que por la declaración formal del actor ante el órgano jurisdiccional invoque con relación al interes en pleito.

Demandado solo será aquel que el actor señale, y no todos aquellos que sean solidarios en el acto al demandado.

Con anterioridad se menciona que las partes que integran el negocio jurídico, pueden ejercer en nombre propio, el derecho de acción o excepción, segun sea el caso, o por medio de representantes legales que nunca podrán ejercer en nombre propio el derecho de acción o el de excepción.

Para ser parte dentro del procedimiento debe tomarse en cuenta requisitos como son: capacidad para comparecer en juicio, la legitimación procesal y la capacidad para ejecutar actos dentro del proceso.

Hablando de la capacidad de ser parte, es la capacidad jurídica

dentro del procedimiento, esto es, ser sujeto de las relaciones jurídicas que establece el ejercicio del derecho de acción o del derecho de excepción.

Todo aquel sujeto titular de derechos y obligaciones, tiene capacidad jurídica de ser parte en el proceso, esto es, un aspecto nada más de la personalidad jurídica.

En cuanto a la capacidad procesal, este punto se refiere a la aptitud para comparecer personalmente en el proceso y ejecutar en el actos jurídicos, ya sea en nombre propio o en representación de otro. En este aspecto existe una amplitud mayor respecto al concepto de capacidad de ser parte, ya que no solo se refiere a las partes sino también a sus representantes y a todo aquel que ejecuta actos procesales.

En el derecho procesal laboral así en similitud con el civil, existe la posibilidad de tener capacidad de goce y no tener capacidad de ejercicio.

En cuanto a las personas morales se refiere, serán representadas por un mandatario o representante legal, así entonces, esta persona no ejercitará en nombre propio la acción o excepción según sea el caso.

Respecto a la legitimación procesal, esta se refiere a la identidad de la persona que ejercita la acción o la excepción.

La legitimación se considera activa cuando se refiere al actor y es pasiva cuando se trata del demandado; en estos dos casos se presupone la capacidad jurídica.

En cuanto a la capacidad para actuar en el proceso, toda persona goza de la capacidad procesal, tiene la capacidad para realizar diferentes actos dentro del proceso.

Para que sea válida la relación procesal debe existir este requisito, es decir, que existan las dos partes con intereses jurídicamente válidos.

El fundamento jurídico referente a la capacidad y personalidad; de las partes en el procedimiento lo encontramos del artículo 689 al 697 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El punto tercero que forma los presupuestos procesales, es el que se refiere a la existencia de petición que haga una de partes, al juzgador pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.

Este punto se refiere a la fase en que la parte actora presente su petición ante la autoridad competente para dar solución a la controversia obrero-patronal.

Así el actor presenta su demanda ante la Junta correspondiente, solicitando dar la solución pronta e inmediata, a la controversia suscitada entre el obrero y el patrón.

El 4o. presupuesto procesal se refiere al emplazamiento; esto sucede después de que el Juez acepta la petición formal hecha por la parte actora; este presupuesto constituye como válida la relación procesal, puesto que si el actor no ha dado a conocer al demandado sus pretensiones y el órgano jurisdiccional no lo ha llamado formalmente el procedimiento no puede continuar.

El escrito de demanda y el emplazamiento, no solo se consideran como normas de derecho procesal, en el Der. mexicano, sino que se toman también como precepto constitucional que establece garantías individuales como aquella de ser oído y vencido en juicio. Esto lo plasma el artículo 14 constitucional donde establece que en todo juicio se cumplirán formalidades esenciales del procedimiento,

considerando estas la comunicación de la demanda y el
emplazamiento.

III.3. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una rama actual dentro de la ciencia del Derecho, señalando que antiguamente en el derecho español, la palabra juicio se utilizaba como sinónimo de proceso, usando la palabra juicio como equivalente de sentencia y posteriormente se identifica con la palabra pleito. Así por consiguiente proceso sería sinónimo de pleito.

Existen diferentes autores que dan definiciones acerca del Derecho Procesal del Trabajo; así tenemos por ejemplo:

Alberto Trueba Urbina lo define de la siguiente manera:

" El Derecho Procesal del Trabajo es 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". (34)

Armando Porras López lo define:

" El Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto a las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico ". (*)

Francisco Ramírez Fonseca, lo define al analizar tres funciones que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje:

" El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto

34 *. CITADO POR RAFAEL TENA SUCK, HUGO ITALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, México, 1989, p. 19

de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser esta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto siempre dentro de su propia órbita de facultades." (*)

Tomando en cuenta estos diferentes criterios; se observa que el trabajador es representante de la clase débil, el patrón representa la clase fuerte; razón por la cual justifica que el derecho o legislación laboral tenga una naturaleza proteccionista; pero la existencia del derecho material no es suficiente para regular la igualdad referente a los derechos de los obreros y los patronos; bajo este principio de paridad procesal, se requiere de normas procesales que lleven a cabo la igualdad de derechos.

No debe verse el derecho procesal del trabajo, como meras fórmulas que restablecen una situación jurídica o económica, alterada por la violación de la ley vigente del trabajo, o por fenómenos que repercuten en la producción, sino como aquellos medios o instrumentos de los que se puede valer el trabajador para ver materializada la justicia social dentro de su clase.

Este derecho procesal del trabajo se considera autónomo, por la especialidad de sus instituciones, por la existencia y manejo de sus principios básicos y por la independencia existente en relación a otras disciplinas jurídicas; no con esto se niega que exista relación entre las mismas.

Así también adquiere autonomía por sus procedimientos, ya que

sus sistemas procesales son antitéticos, esto es, las Juntas de Conliación y Arbitraje aprecian las pruebas presentadas conforme a la Ley, con conciencia; en los laudos dictados por ellas impera la verdad sabida. La Suprema Corte de Justicia en su Jurisprudencia; confirma la autonomía de que se ha hecho referencia al Derecho Procesal del Trabajo al reconocer la jurisdicción especial del trabajo.

Determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, es remitirse al Derecho del Trabajo; José Castán Tobenas menciona al respecto lo siguiente:

" El Derecho del Trabajo está constituido, por el conjunto de normas que disciplinan las relaciones jurídicas que tienen por objeto el trabajo y las que regulan la actividad del Estado en orden a la tutela de las clases trabajadoras". (35)

Se deduce que algunos autores comprenden la idea de Derecho del Trabajo como el Der. Sustancial y el Der. Procesal del Trabajo como la rama procesal del trabajo, esto es , los medios y procedimientos que se toman en consideración para llegar a la resolución de una controversia suscitada entre el trabajador y el patrón.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo es aquella que emana del derecho social por las normas que lo forman; no olvidando que desprende de este nuevo derecho, que es en su totalidad de carácter social, que nació para mejorar la situación difícil que presentaba la clase trabajadora, estas normas son consideradas de orden social.

El Derecho Procesal del Trabajo se considera como la norma instrumental del Derecho del Trabajo; puesto que dichas leyes tratan de dar solución a las controversias presentadas entre los trabajadores y los patronos, bajo la tutela del Estado, que intentan dar el mejoramiento económico necesario a la clase obrera.

Esta razón tiene como consecuencia que el derecho procesal del trabajo no encuadre ni en el derecho público ni en el derecho privado, así se considera que este derecho es eminentemente de carácter social.

En referencia a los órganos que lo integran, están encargados de impartir justicia social, teniendo una función procesalista.

La Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

" El Derecho Procesal del Trabajo son las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón". (36)

En un criterio personal de Mossa, da su opinión respecto a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, y expresa lo siguiente:

" No hay derecho especial sin juez propio, ni materia jurídica especial sin un derecho autónomo ". (37)

36. BALTAZAR CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, México, 1990, pag. 68
37. CITADO POR ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971, pag. 25

El Derecho Procesal del Trabajo al igual, que otras ramas del derecho cuenta con fuentes que suplen la insuficiencia del mismo.

Gallart Folch senala como fuentes del Derecho Procesal del Trabajo las siguientes:

- A) La Ley
- B) Las disposiciones reglamentarias del Poder Ejecutivo
- C) Las disposiciones reglamentarias emanadas de los órganos corporativos
- D) La Costumbre
- E) La Jurisprudencia

Se consideran fuentes del Derecho Procesal del Trabajo las que a continuación se mencionan:

- A) Las Leyes
- B) Las Costumbres
- C) Las Teorías Sociales

Todas estas se consagran en el artículo 123 constitucional y en el artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Alberto Trueba Urbina expresa en su libro Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, que de acuerdo a la función social del Derecho Procesal del Trabajo, toma en cuenta los siguientes principios:

1. LA LEGISLACION: Este principio se refiere a los preceptos que protegen, tutelan y reivindican a los trabajadores en el campo del proceso, como por ejemplo: la Constitución, la Ley, los Reglamentos, los Tratados, los preceptos semejantes los principios derivados mencionados estatutos, los

principios generales de derecho social y de justicia social que se derivan del artículo 123 constitucional.

2. LAS DISPOSICIONES PROCESALES QUE REGULAN CASOS SEMEJANTES:
Esta es una nueva fuente del derecho procesal del trabajo, la cual dice que a controversias semejantes deben de aplicarse los mismos principios jurídicos procesales.
3. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO: No pueden ser otros que los que integran en su conjunto el derecho social en lo sustantivo y en lo procesal.
4. LOS PRINCIPIOS PROCESALES DERIVADOS DE LOS ORDENAMIENTOS LEGALES:
A falta de ordenamientos legales, deben aplicarse los principios que deriven de los mismos. Este principio entraña un acto de investigación de los jueces del trabajo descubrir una norma que se encuentra en germen la propia legislación.
5. LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL: En este principio se identifican y fusionan el derecho social y el derecho del trabajo, de donde emerge la justicia social en su función proteccionista y reivindicadora de los trabajadores. Busca además, conseguir el beneficio de los trabajadores en el proceso y la reivindicación en el laudo, a través del proceso laboral ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.
6. LA DOCTRINA: Son los estudios de carácter científico referentes a nuestra materia, carece de fuerza obligatoria por emanar de particulares.

7. LA JURISPRUDENCIA: Emerge de las ejecutorias de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados de Amparo, tiene un carácter jurídico equivalente a la ley, pero en función de hacer efectiva algún día la justicia social en el proceso.

Tiene valor aclaratorio del ordenamiento legal abstracto. El valor intrínseco de la jurisprudencia dependerá de la probidad y sabiduría de los jueces y de su valor para resistir consignas políticas, pero ante todo esta obligada a recoger los principios de justicia social, pues de lo contrario contribuye a precipitar la revolución proletaria.

8. LA COSTUMBRE PROCESAL: Las costumbres procesales no son más que simples usos y prácticas de los Tribunales de Trabajo producidos durante la conducción del proceso obrero, que sin tener en sí carácter normativo, por su repetición, habitualidad y regularidad, constituyen reglas de conducta procesal. No se vale solo del derecho judicial, el llamado derecho consuetudinario, sino que se integrará a su vez por las costumbres populares, incluyendo entre estas el parecer de los juristas por formar parte del pueblo, si más que aquella jurisprudencia dista mucho de ser social.

9. LA EQUIDAD SOCIAL: La equidad es fuente jurídica del derecho sustantivo y adjetivo del trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la parte relativa a exposición de motivos, a la letra dice:

" Muchas lagunas quedan en todo sistema jurídico, y para llenarlas solo puede apelarse como fuente te supletoria a la equidad. Es posible desconocer que la equidad representa una noción un tanto incierta y equívoca. Sin embargo, sin pretender precisar el sentido y la extensión de la 'aequitas' que ejercio una influencia capital sobre la evolución histórica del Derecho Romano, es posible precisar perfectamente, dos nociones distintas, que corresponden al termino 'equidad'. Puede esta consistir en un sentimiento inconsciente de las exigencias del Derecho, revelación de la conciencia moral propiamente hablando y cuya importancia no debe ser desconocida, especialmente en la resolución de ciertos problemas a los que solo puede llegarse, cuando menos provisionalmente, por sentimientos instintivos más que por la aplicación de un concepto racional. Puede también corresponder al sentimiento que obliga a hacer intervenir las circunstancias particulares de una situación concreta y determinada, calidad de las personas, resultados de la decisión, etc., en solución jurídica de un caso". (38)

La equidad social en el artículo 123 constitucional funciona en un sentido reivindicatorio en las relaciones de producción y en el proceso, para reparar las injusticias de la sociedad.

La justicia en nuestro país es un problema de hombres, no de leyes, ni de justicia social, esto es, que a los hombres les hace falta valor, dignidad, honradez, independientemente de la posición burguesa de todos los Tribunales Judiciales.

10. FUNCION CREADORA DE LOS TRIBUNALES LABORALES Y BUROCRATICOS: En el artículo 123 constitucional se faculta a la Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los Tribunales para ejercer una actividad por excelencia a favor de la clase trabajadora.

Algunas características que se encuentran en el Derecho Procesal del Trabajo son:

- A) Su tipificación legislativa es reciente, ya que se deriva del derecho del trabajo, que a su vez es una rama del derecho social.
- B) Regula conflictos entre la case obrera.
- C) Regula relaciones jurídicas y económicas en donde la comunidad obrera esta interesada.
- D) Su naturaleza es eminentemente social.
- E) Realiza la tutela del Estado burguès en lo referente al mejoramiento económico de la clase trabajadora.

F) Sus normas no son sólo de carácter proteccionista, sino también reivindicatorio, aunque se rompa radicalmente con el principio de paridad procesal.

La interpretación que se da al Derecho Procesal del Trabajo, no se basa en lo lógico o en lo gramatical, ya que estas normas tienen el carácter equitativo; con una esencia de protección y reivindicación de la clase social trabajadora.

En el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra su base jurídica, que a la letra dice:

" Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 20. y 30. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Las leyes procesales del trabajo en cuanto a su interpretación, tienen un criterio equitativo, que justifica las controversias de la clase obrera, así los Tribunales de Trabajo no otorgan justicia conmutativa, sino distributiva, que se inspira en las exigencias de la colectividad trabajadora o de un sentimiento social.

III.4. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El procedimiento es el conjunto de actos que realiza la autoridad jurisdiccional y las partes, con el fin de dar solución a una controversia suscitada; entre el capital y el trabajo.

El procedimiento es parte del proceso, es decir, el proceso es el sistema o situación que se presenta en principio, y el procedimiento es la realización de los actos encaminados a dar la solución a esa situación que se presenta.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 870 especifica el tipo de conflicto que atiende:

" Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley."

Anteriormente se menciona que el proceso se lleva a cabo a través de órgano jurisdiccional; que será formado por los tres sectores integrantes, a saber por representantes del gobierno, por representantes de la clase trabajadora; otra parte que da forma al procedimiento es la causa, motivo o razón de que un trabajador este inconforme por la situación presentada por el patrón, y por último tenemos al patrón, mismo que dio origen a esa circunstancia.

La relación jurídica que existe dentro del procedimiento ordinario es de carácter público, por que el Juez se halla frente a las partes como un órgano del estado; es autónomo por que tiene vida y condiciones propias, independientes de

la existencia de la voluntad concreta de la ley.

También se considera que esta relación jurídica da inicio al procedimiento, cuando una de las partes que lo forman; ya sea el trabajador, que es el que generalmente lo solicita, o el patrón, no se encuentra agusto con su situación y lo manifiestan ante la autoridad esto es, a instancia de parte.

Este procedimiento se considera gratuito; ya que a las dos partes no se les exige pagar una remuneración económica para continuar el desarrollo del mismo.

En su forma no tiene un modelo a seguir, es decir, que cada uno de los asuntos tratados son diferentes.

Se considera en esencia mixto; puesto que existe una parte que debe presentarse por escrito y otra parte que se lleva oralmente, esto es, que al momento de presentar la demanda no se hace de una forma oral, sino que se presenta un escrito, y las audiencias son de origen oral.

La materia que se puede considerar esencia de los juicios ordinarios, que alimentan de manera abrumadora a los Tribunales son las demandas por despido.

Se hace referencia al proceso laboral, para llegar al procedimiento ordinario, dentro del derecho laboral mexicano actual, se cuenta con dos tipos de autoridades que tienen competencia para dar la mejor solución a las controversias presentadas. Estas autoridades son:

A) JUNTA DE CONCILIACION

B) JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Ambas en el fuero Federal y Local, la Junta de Conciliación, tiene la tarea de buscar que las partes, trabajador y patrón, lleguen a un arreglo que convenga a sus respectivos intereses.

Así cuando en un territorio, no contase con una Junta de Conciliación y Arbitraje, pero sí con la Junta de Conciliación, el procedimiento continuará en esta siempre y cuando el negocio jurídico no rebase la cantidad de 3 meses de salario del trabajador esto significa, que se considera competente a la Junta de Conciliación para continuar el juicio y se observará el mismo procedimiento que si se llevara' ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sera en dos audiencias: 1a. de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, y la 2a. que será el desahogo de las pruebas.

La Audiencia de Conciliación tiene por objeto, que por medio de la confrontación de las partes, se llegue a un arreglo satisfactorio, para ambos integrantes del negocio jurídico.

La Audiencia de Conciliación dentro de la Junta de Conciliación, se ajusta a un procedimiento que sigue los pasos que a continuación se enumeran:

- " 1. Las partes deberán expresar sus puntos de vista en la forma mas amplia posible y sin limitación de ninguna especie. Pueden replicar y duplicar y hacer las observaciones que estimen pertinentes. La Ley deja a las partes en la más amplia libertad, para enunciar los hechos y su opinión sobre el conflicto.
2. Después de agotada la información de las partes, la Junta las invitará a tener un arreglo. Se

recurre en primer termino a las proposiciones que puedan hacer los propios interesados, las del actor y las del demandado.

3. En caso de no surgir una proposición o de no ser aceptable de y por las partes, el órgano jurisdiccional hará cuantas proposiciones de arreglo crea o juzgue necesarias. Agotada la iniciativa de las partes, sobreviene la iniciativa del órgano jurisdiccional.
4. En caso de obtenerse un arreglo, se consignará por escrito y lo aprobará o sancionará la Junta.
5. Agotada la conciliación, si no llegan las partes a un avenimiento, la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones y pruebas ." (39)

Si en caso de que no alcance el tiempo para continuar con la demanda se señala día y hora, para celebrar la audiencia que contempla la demanda, excepciones y pruebas, se les notifica a las partes; en este inciso, las partes se pueden presentar en tres circunstancias, a saber:

- A) Ninguna de las partes comparecen a la audiencia mencionada; en este caso, la Junta envía el expediente correspondiente al archivo, y se volverá a abrir hasta una nueva promoción.
- B) Que solo comparezca una de las partes a la audiencia, aquí se presentán dos acciones, que realiza la Junta, primero;

que la parte que se presente sea el demandado, se determina que se tendrá por reproducida su queja en vía de demanda, así como las manifestaciones que hiciese en la audiencia de conciliación; pero en el caso de que la parte que no se presentará fuera la demandada, solo se tendrán por reproducidas las manifestaciones hechas en la audiencia de conciliación; la Junta deberá oír a la parte que asista, sea la actora o la demandada, si se trata de la primera formulará la demanda y si es la segunda contestará la queja y las manifestaciones realizadas por la primera en la audiencia de conciliación.

La parte que comparecerá ofrecera pruebas y se desahogarán las que se admitan.

Como observación se dice que en el proceso conciliatorio la ley previene, que si el demandado no se presento a la audiencia correspondiente se le tenga por contestada tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo.

- C) El último acontecimiento que se presenta es el que ambas partes concurren a la audiencia; en este caso la parte actora, formulará su demanda, el demandado contestará, dicha demanda y ambos ofrecerán las pruebas convenientes a sus intereses; la Junta admitirá las procedentes y las recibirá.

La L.F.T. , en su art. 868 establece el caso de que " si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patronos, pueden ocurrir ante la presentación de la Secretaría de Trabajo y Prevision Social o ante la Autoridad Municipal, según

el caso, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental".

El artículo 869 de la misma Ley Federal del Trabajo, señala como se integrarán las Juntas de Conciliación Accidental y las normas que observarán que a la letra dice:

Artículo 869. En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se observarán las normas siguientes:

- I. Las autoridades señaladas en el artículo anterior, en su caso, prevendrán a los trabajadores y patronos que dentro del término de veinticuatro horas designen a sus representantes, y les darán a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta; y
- II. Las autoridades citadas harán las designaciones de los representantes obrero y patronal, cuando estos no hayan hecho las designaciones.

Dentro del término de tres días, la Junta dictará una opinión amigable que trate de dar solución a la controversia suscitada, con fundamento legal y con un concepto que ambas partes deben adoptar para poner solución al conflicto.

Esta opinión si es aceptada por ambas partes se da por solucionado el conflicto; pero también se presenta otra opción en la que una o ambas partes no esten de acuerdo con la opinión externada, en este caso ambas partes darán el domicilio correspondiente para recibir las notificaciones pertinentes.

La Junta de Conciliación turnará el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para la substanciación del Arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, dará inicio al procedimiento ordinario que se forma de dos audiencias, que se integran de la siguiente manera:

A) Conciliación

Demanda y Excepciones

Ofrecimiento y Admisión de pruebas

B) Desahogo de las pruebas

Y cabría abrir un parentesis señalando una última fase que sería la de resolución.

Este procedimiento trifásico se encuentra fundamentado legalmente en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje iniciará el procedimiento celebrando la primera audiencia en cuanto a la conciliación, tratando de lograr un arreglo entre las partes, sin perjudicar los intereses ni del trabajador ni del patrón.

El esfuerzo conciliatorio de ninguna manera se considera despreciable, pero se considera que se debe revisar el procedimiento actual para encontrar formulas que sean satisfactorias tanto en tiempo como en dar la mejor solución a los conflictos por el mutuo acuerdo de las partes. Es por esta razón que el período de Conciliación en materia de trabajo tiene la función preponderante, fundamental y característica de intentar obtener el acuerdo de las partes para lograr la mejor resolución de los conflictos jurídicos de trabajo. La función mencionada es necesaria y substancial y de no llevarse a cabo, se priva a las partes de defensa, con violación a las garantías individuales.

Esta fase del procedimiento se sigue ante las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, aun cuando se considere a cualquiera de las dos Juntas competentes para llevar el procedimiento, siempre es obligatoria la fase de conciliación, y solo cuando no se logre un avenimiento entre las partes, se seguira con la segunda y tercera fase.

El propósito del legislador, es dar solución de la mejor manera posible a los conflictos que se presentan entre el capital y el trabajo; es sin embargo; la fase que se presenta antes de que se constituya propiamente el juicio.

De acuerdo a la ley si en esta etapa las partes no llegan a un arreglo, la Junta correspondiente, federal o local, citará a las partes a una audiencia en la que planteara el actor su demanda y el demandado sus defensas o excepciones, rindiendo ambas partes la pruebas que a sus intereses convengan.

La autoridad interviene en una forma concreta al emitir una opinión que las partes pueden aceptar o no.

Breña Garduño nos menciona lo siguiente:

" Los conflictos entre el capital y el trabajo, conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera se avoca al conocimiento de esos conflictos, indudablemente carece de competencia para

resolverlos, y con ello viola las garantías individuales de los interesados".(40)

El Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos señala los pasos a seguir para que se desarrolle la fase de Conciliación que a la letra dice:

" Art. 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegarán a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- IV. Las partes de comun acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercebimientos de la ley;

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

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Si las partes no llegasen a conciliarse, la parte actora presentará su escrito de demanda, mismo en el que expresará los hechos en que funda sus peticiones, sus derechos y las pruebas que considere pertinentes para dar fundamento a sus pretensiones; así la Junta señalará día y hora para celebrar la siguiente audiencia.

En la segunda fase o etapa dentro del procedimiento ordinario, tenemos la presentación de la demanda y excepciones; la demanda se considera a la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con su obligación correlativa.

La demanda también puede ser considerada, como el documento que la parte actora presente ante la autoridad competente, dando a conocer el motivo que ocasionó el inicio de ese conflicto, los datos de la parte afectada y las peticiones de la misma.

Así la L.F.T. vigente, señala que la demanda, es el documento que da inicio al procedimiento, no se elabora con una formalidad preestablecida, sino que pide como requisito indispensable presentarla por escrito, este punto no puede ser verbal.

Cuando un trabajador llegue a quedar incapacitado por un riesgo de trabajo, el mismo no está obligado a señalar en su demanda el grado de la incapacidad que le resultó del riesgo de trabajo, basta

con señalar que lo que reclama es la indemnización por incapacidad a efecto de estimar si el riesgo sufrido es o no de trabajo y, en su caso, la propia Junta podrá determinar el grado de dicha incapacidad todo esto de acuerdo a lo establecido en la Ley Laboral.

La demanda en materia laboral, la ratificación de la misma en la audiencia de demanda y excepciones resulta innecesaria. Si la parte actora, en la fase segunda, expuso que planteaba su demanda en los terminos que constan en su escrito presentado en esa fecha, y manifesto que la reclamación debía quedar integada con el escrito inicial de la demanda en dicho documento preciso las prestaciones y se indicaron los hechos que le servían como fundamento, la Junta responsable estuvo en lo correcto al fijar la litis de acuerdo a las manifestaciones vertidas en tal acto procesal.

En el caso de que el actor no se presentará a la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda el escrito inicial.

El artículo 878 señala el desarrollo de la fase o etapa de demanda y excepciones que a la letra dice:

" La fase de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dara la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o

modificándola, precisando los puntos petitorios. Si él promovente, siempre que se trate de trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en le planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendra para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondra el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podra admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;

- V. 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 confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentandose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procedera a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y
- VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento de pruebas. Si las partes esta de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción. "

El artículo antes mencionado establece que de no presentarse el demandado se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Asimismo nos señala que de no ser contestada la demanda implica la confesión de esta.

Existen casos en los que los trabajadores demandan sobre cumplimiento del contrato de trabajo que con el patrón se celebros; si el patrón al contestar la demanda presentada, niega la existencia de dicho contrato, pero no expresa los hechos en que se basa tal afirmación, ni señala el nombre de aquella otra persona con la que afirma se realizó el contrato, se procede a concluir que tal contratación, es inoperante para desconocer, la existencia del referido contrato de trabajo; y, además, dadas esas omisiones, debe considerarse como aceptada por el patrón tal existencia y establecer en el laudo si procede o no condenarlo al pago de las prestaciones reclamadas.

Estimar como legal tal contestación, priva al trabajador de la oportunidad de preparar y ofrecer las pruebas idóneas para destruir la excepción opuesta, además de violar un principio del derecho procesal que es el de la paridad procesal.

En sí, la contestación de la demanda es la respuesta que la persona afectada por dicho documento; para aceptarla o en su caso negarla o para pretender modificaciones; para dicha circunstancia expondrá las excepciones o medios de defensa que de corresponda en cada caso presentado.

En esta audiencia se fija la litis, que no es sino la actuación procesal anterior al mero acto conciliatorio contenido en nuestra, legislación laboral. Se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; si en actuaciones posteriores a esta audiencia se pretende variar los terminos de la reclamación laboral, esa variación es inatendible por ser ajena a la litis y ociosa la valoración de pruebas que se ofrezcan para

acreditar extremos que no sean propios de la misma.

La precisión de los hechos en que se fundan las excepciones, se realiza a fin de que los trabajadores puedan preparar sus defensas y aportar las pruebas consiguientes para destruir los aludidos hechos, de no procederse en los términos indicados, aun cuando en el curso del procedimiento lleguen a comprobarse hechos que motiven excepciones imprecisas, no cabe fundar un laudo absolutorio basado en dichas pruebas, en virtud de que por no haber quedando debidamente fijada la litis el laudo sería violatorio de garantías individuales.

La fijación de la litis es determinar los puntos de la controversia.

La demanda es el medio por el que una persona ejercita una acción en contra de otra y por medio de esta invoca la actividad del órgano jurisdiccional.

Esta es la idea predominante de la demanda, pero este documento contiene una doble función que es la formal y la material.

Así entonces se marca que no existe una forma establecida para elaborarla pero debe contener ciertos requisitos como son:

1. El nombre de la persona que invoca, mueve o requiere la intervención del órgano jurisdiccional así como el domicilio que designe para oír notificaciones.
2. El actor debe dirigir este documento al órgano competente.
3. Debe establecer por medio de una serie de hechos y derechos lo que pide,

precisando el problema jurídico que somete al órgano jurisdiccional.

4. El actor al pedir debe fundamentar su petición, en la norma o en el contenido de la misma, de la que se deriva los derechos para la protección que solicita.
5. El nombre y domicilio de la persona en contra de quien se pide, es decir, el nombre del demandado, sea persona física o moral.

Desde el punto de vista material, el contenido de la demanda es la acción; esto es, el derecho de perseguir en juicio lo que se nos debe o de dirigirse al órgano jurisdiccional, invocarlo para que de solución a una controversia y para que ejecute la resolución correspondiente; es la facultad de solicitar a la autoridad competente que resuelva con carácter vinculatorio el problema existente entre el patrón y trabajador.

Se llega a una clasificación de las acciones; que pueden ser constitutivas, declarativas y de condena. Las primeras son las que tienen como objetivo crear una situación jurídica nueva; ejemplo: la modificación del contrato individual, la celebración del contrato colectivo de trabajo y su revisión, esto es, que por medio de su ejercicio se establecen nuevos derechos o nuevas situaciones jurídicas. Las acciones declarativas determinan si el derecho del cual hace referencia el actor le pertenece, corresponde o competente. Las acciones de condena suponen la existencia de una obligación de dar, hacer o no hacer, y se ejercitan para determinar, cuantificar o darle ejecutoriedad.

La demanda y su contestación son los medios de todo proceso por los que se obtienen los terminos de la controversia.

La Junta de Conciliación y Arbitraje señalará día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que es la que tiene como finalidad mostrar aquellos medios, para hacer que el juzgador conozca la verdad de los hechos.

Desde el punto de vista teórico el actor no tiene que probar, sino defenderse de los elementos de convicción que presente el demandado.

La Junta admitirá y recibirá las pruebas que considere pertinentes.

Si a esta audiencia no se presentarán ambas partes la Junta dictará un nuevo plazo para proseguir el procedimiento; si solo comparece una de las partes, esta ofrecera sus pruebas, declarando cerrado el período de ofrecimiento; y si compareciesen ambas partes, la Junta debera precisar cuales son los hechos que quedarón sujetos a prueba, las pruebas del actor serán las primeras y después serán las del demandado.

Existen hechos notorios, los cuales no necesitan ser probados, el Tribunal puede invocarlos aunque estos no hayan sido alegados por las partes.

Piero Calamadreí al respecto nos dice lo siguiente:

" Se reputan notorios los hechos cuyo conocimiento forma parte de la cultura normal de un determinado sector social, al tiempo de pronunciar la resolución ". (40)

La prueba en el derecho laboral, son los actos procesales de las partes en que fundan sus acciones y excepciones; se considera también como la razón, argumento o instrumento con el que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de los hechos a que se hacen referencia.

Cuando las pruebas presentadas han sido admitidas, se procede a su desahogo, el procedimiento que se sigue para realizar el desahogo de las mismas es que primero deben de desahogarse las pruebas de la parte actora y hasta terminar con todas ellas, se procede con las pruebas del demandado, esto es, en un riguroso sentido.

La prueba laboral tiene características que la distinguen de las otras materias, como son: la civil, la penal, la fiscal, etc., esta prueba de trabajo no sigue ninguna estructura jurídica, ni conformación especial para que produzca efectos jurídicos, su valoración misma, implica que no debe tener ningún formulismo en singular, pero no niega llevar ciertas normas para que la autoridad acepte y desahogue las pruebas.

J. Jesús Castorena en su libro llamado Procesos del Derecho Obrero, nombra principios que las pruebas en derecho laboral deben seguir como son:

- " 1. El que afirma esta obligado a probar. Aunque no hay una disposición legal que sancione expresamente esa regla, la hacemos derivar del dispositivo del proceso, que determinan que cada parte ofrecera las pruebas que

considere convenientes y presentará los testigos, peritos, objetos, etc., que solicite seán examinados.

Existen casos en los que a pesar de que el trabajador es el que afirma, el patrón es llamado a probar; tal es el caso del despido, aquí la prueba pesa sobre el patrón cuando lo niega; se esta en presencia de dos afirmaciones, la del despido, hecha por el trabajador, y la del abandono del trabajo implicado por la negativa del patrón.

La Suprema Corte de Justicia establece la Jurisprudencia que instituye la siguientes excepciones al principio.

A) El trabajador esta obligado a probar el despido si el patrón se allana al cumplimiento del contrato.

B) El trabajador esta obligado a probar el despido si demanda el pago de la indemnizacion constitucional, ya que el ejercicio de esa acción impide al patrón proponer que el trabajador continúe a su servicio.

2. La prueba debe versar sobre los hechos controvertidos.
3. Los hechos negativos no estan sujetos a prueba, a menos que entrañen un hecho positivo; en este caso subsiste la

obligación de probar el hecho positivo implicado por la negación.

4. Solo los hechos estan sujetos a prueba.
5. Las pruebas contrarias a la moral pueden ofrecerse y admitirse. Su desahogo se llevará a cabo a puerta cerrada. Las pruebas contrarias a derecho, en cambio, no son admisibles.
6. Los hechos notorios no estan sujetos a prueba.
7. Todas las pruebas se ofrecen en la audiencia de pruebas, aunque ameriten preparación": (41)

Las pruebas en el derecho del trabajo se clasifican de la siguiente manera:

Esto es de acuerdo al art. 776 de la Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra dice:

" Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. CONFESIONAL
- II. DOCUMENTAL
- III. TESTIMONIAL
- IV. PERICIAL
- V. INSPECCION
- VI. PRESUNCIONAL

VII. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y

VIII. FOTOGRAFÍAS Y, EN GENERAL, AQUELLOS
MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS
DE LA CIENCIA.

Otra clasificación es la que hace el Lic. J. Jesús Castorena y la divide en cinco grupos:

" I. Declaraciones de personas, comprendiendo en este grupo a las pruebas: confesional, testimonial, y pericial.

II. Documentos.

III: Reproducciones de hechos, situaciones, expresiones, etc. Esto es, de los medios modernos de reproducción como la fotografía.

IV. Exámen de cosas y lugares.

V. Presunciones." (42)

Dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente, se deduce otra clasificación de manera que presenta un carácter más específico, deduciéndolos en los siguientes:

- A) Confesión
- B) Documentos Públicos
- C) Documentos Privados
- D) Testigos
- E) Peritos
- F) Objetos
- G) Inspecciones de las Juntas

- H) Copias fotostaticas cotejadas por notarios
- I) Fotografías
- J) Películas
- K) Presunciones humanas y legales
- L) Actuaciones
- M) Cualquier otro medio que produzca convicción
en las Juntas.

Se hace referencia de que estos medios de prueba laboral son enunciativos y no limitativos, y tienen los Tribunales de Trabajo la discreción de admitirlas o desecharlas y dar orden para el desahogo de las mismas.

Posteriormente que ambas partes presentarán sus pruebas correspondientes, se procede al desahogo de las mismas, esto es, de aquellas pruebas que fueron admitidas por la autoridad. En el art. 884 de la Ley Federal del Trabajo, señala las normas a seguir.

1. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiere sido señalada para desahogarse en su fecha;
2. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciendose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley:

3. En caso de que las únicas pruebas que faltaren por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspendera la audiencia, sino que la Junta requerira a la autoridad o funcionario omiso, le remitá los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
4. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Cada prueba de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, siguen un procedimiento para desahogarlas asi por ejemplo: el artículo 790 se encuentra que la Prueba Confesional observa a grandes rasgos, las siguientes normas:

- I. Las posiciones podrán formularse de manera oral o por escrito, que exhibira la parte interesada en la audiencia.
- II. Las posiciones que se presenten no deberán ser incidiosas ó inutiles, y deben referirse solo a los hechos controvertidos.
- III. El absolvente deberá responder por sí mismo, bajo protesta de decir verdad.
- IV. Si las posiciones se formularán oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva, y si se presentan por escrito se anexarán en autos con las firmas, del articulante y el absolvente.

V. Las posiciones serán calificadas y si no reúnen los requisitos solicitados, la Junta las desechará, y asentará en autos su fundamento y motivo en el que apoyo su resolución.

VI. El absolvente contestará las posiciones en sentido afirmativo o negativo, agregando sus explicaciones, o las que la Junta solicite, estas respuestas constarán textualmente en el acta respectiva.

VII. Si el absolvente no responde o responde con evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

La prueba confesional es la facultad de que una de las partes llame a la otra, para que absuelva las posiciones que se le articulen.

La confesión puede entenderse en tres formas, la directa que es la manifestación expresa de reconocer los hechos, la indirecta, es aquella cuando reconocido el hecho, de este se derive otro y por último la ficta, esta es cuando el órgano jurisdiccional tiene por admitidos los hechos.

En cuanto a la prueba documental la Ley Federal del Trabajo clasifica en dos grupos los documentos:

A) Documentos Públicos: Son aquellos cuya formulación esta encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Otro criterio al respecto dice que los documentos públicos además de contener el hecho o el contrato, o su modificación, o el cumplimiento, expresa la fe por parte de la persona que lo tiene, o de que la ha recibido del Estado ejemplo: los fedatarios.

B) Los Documentos Privados son aquellos que expiden o extienden las partes, tienen tanta fuerza como el instrumento público, siempre y cuando que hayan sido expedidos por los contendientes en el juicio.

La prueba documental puede ser objetada por cuatro causas:

1. En cuanto a lo relacionado a su autenticidad.
2. Respecto a su contenido, esto es, que el acto real habido entre las partes es diverso del que consta en el instrumento.
3. En lo relacionado a su alcance, esto es, la parte que lo objeta le da un valor probatorio distinto al que le da la parte que lo presenta.
4. Cuando el contenido del documento no este relacionado con la cuestión debatida, puede, sin embargo, constituir la base de una presunción cuando guarde una relación de forzosidad con los hechos de la litis.

Existe la situación de que si los documentos que se exhiban son copias, se solicitará a la parte correspondiente presentar el original y si no lo tuviese en su poder, se le pedirá decir donde se encuentra, así la autoridad solicitará a quien lo tenga en su poder presentarlo; procediendo al cotejo de los mismos.

En el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo actual, establece que documentos, por obligación debe presentar el patrón.

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pago de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

La prueba testimonial, es la que consiste en nombrar testigos y presentarlos, como máximo solo se nombrarán tres por cada una de las partes, indicando sus nombres y direcciones para notificarlos, existe la posibilidad de que alguno de estos radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se le enviará el citatorio correspondiente, acompañado del escrito, si este no se presentare se declara desierta la prueba, otro caso es cuando el testigo sea un alto funcionario público, aquí se puede tomar su declaración a través de un oficio, todo de acuerdo a lo dispuesto en la Ley.

En el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las normas que se deben seguir para el desahogo de esta prueba.

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813 de esta Ley, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fuerón ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente salvo lo dispuesto en las fracc. III y IV del art. 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta, admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiendose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos estan obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y asi se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le sera leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Otro caso que se puede presentar es que el testigo no hable el idioma y se le designará un interprete; para desahogar dicha prueba.

Cuando existiera una objeción o tacha en el testigo se formularán en forma oral al concluir el desahogo de la prueba.

El artículo 820 de la Ley Federal de Trabajo, señala que con un solo testigo se puede llevar a cabo el desahogo de la prueba siempre y cuando reuna ciertos requisitos como:

- I. Que fue el único que se percato de los hechos.
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

La Prueba Pericial es la que realiza una persona que conoce y domina alguna ciencia, técnica o arte. Esta prueba deberá ofrecerse señalando específicamente la materia en que se va a versar, acompañado del cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes.

En la Ley Federal del Trabajo vigente señala tres circunstancias por la que la Junta auxiliará al trabajador en nombrar perito a saber:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictámen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Este es el artículo 824 de la Ley mencionada.

El artículo 825 de la Ley Laboral, señala el procedimiento que se deberá seguir para el desahogo de esa prueba:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo 824;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale una nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalara nueva fecha, y dictara las medidas necesarias para que comparezca el perito;
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

La Prueba de Inspección debe precisar los documentos o materia en la cual versa, el lugar donde debe realizarse y fijar los hechos o cuestiones que se desean acreditar con dicha prueba.

El desarrollo para desahogar esta prueba esta contenido en el artículo 829 de nuestra Ley del Trabajo, que a la letra dice:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, señire estrictamente a ordenado por la Junta;
- II. El actuario requerira se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u

observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

La Prueba Presuncional tiene el objeto de que la Ley o la Junta mediante un hecho conocido descubran la verdad de otro desconocido.

Esta prueba se clasifica en legal y humana; como en el párrafo anterior se señaló, esta bajo la presunción de la Ley que sería la presunción legal y la de la Junta, esto es, la presunción del Juez, que sería la humana.

Esta prueba admite prueba en contrario, cada una de las partes, o la que la solicite deberá indicar en que consiste y lo que se desea acreditar con esta.

La presunción se establece por el hecho y por la relación de ese hecho conocido con el desconocido. Es importante demostrar uno varios hechos para el juego de las presunciones, como descubrir el nexo o nexos que hay o puede haber entre los conocido y aquel otro hecho que se quiere establecer.

La presunción es diversa de las deducciones que hace la Junta de los elementos del proceso, de la litis, y de las pruebas; esta función constituye la objetivación del juicio subjetivo de valoración; aquella la demostración de un hecho cuya prueba directa no se dio o no se puede dar; la demostración de un hecho constituye una carga que pesa sobre las partes; la deducción, es el juicio mismo.

La Prueba Instrumental son todas aquellas actuaciones que se obren en el expediente formando así el expediente del juicio, la Junta se obliga a tomar en cuenta cada una de estas actuaciones realizadas.

Hablar de la Carga de la Prueba actualmente, no es o mejor dicho no constituye la obligación de las partes de probar, sino que es la facultad de estas de aportar a la autoridad todo el material necesario para probar y que pueda dar forma a su criterio sobre la verdad misma de los hechos, afirmados o alegados. En consecuencia, es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el procedimiento por un interés propio; y no por deber.

Las pruebas para mejor proveer son las que se reciben posteriormente al desahogo de las que ya se presentaron por las partes, estas pruebas para mejor proveer se rigen bajo el principio de que la Junta no puede substituir a ninguna de las partes, esto es, que no debe decretarse el desahogo de aquellas pruebas que hubieran sido ofrecidas por las partes y que no se hayan desahogado por falta de impulso de las mismas, es decir, que se declararón desiertas; tampoco debe decretarse la recepción de las probanzas que obran en poder de las partes.

La Audiencia de Resolución; se celebrará después de que este elaborado el dictámen, en este documento se comprende la fijación de la litis, la demanda y su contestación, la determinación de los hechos admitidos por las partes, establecer la controversia o litis entre las partes; la enumeración de las pruebas, ofrecidas, admitidas y desahogadas por la Junta, valoración de las pruebas.

Posteriormente se señala día y hora para la celebración de la Audiencia de Resolución. El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala como resoluciones de las Autoridades Laborales:

I. ACUERDOS. Si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS. Cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y

III. LAUDOS. Cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Cuando se da el fallo al negocio jurídico, el Secretario deberá engrosar el laudo; engrosar el laudo significa dar forma legal a la resolución definitiva de la Junta; para esto se requiere que la resolución definitiva se haga constar por escrito llenando los requisitos de forma y fondo; así el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala lo que debe contener el Laudo:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que debe contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Así el laudo es la historia del proceso, un juicio de valoración que realizó el órgano jurisdiccional y que este juicio se ajusto a los elementos del procedimiento; es una resolución que concluye con la declaración de procedencia o improcedencia, según sea el caso, de las prestaciones demandadas o de las defensas opuestas.

El laudo es equivalente a una sentencia; con un sentido diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione. De acuerdo con la ley se conserva el termino laudo para designar sus resoluciones definitivas.

Además de los requisitos que señala la Ley existen otros aspectos que debe contener el Laudo como son:

1. CONGRUENCIA. Esto es, que solo deben ocuparse de las cuestiones debatidas por las partes; respecto de cada uno de los puntos litigiosos.
2. SOLO SE DICTARAN A VERDAD SABIDA. Esto significa, que no se sujetará la valoración de las pruebas a regla alguna, es decir, que el órgano goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso, ejem: puede tener por demostrado un hecho con apoyo en una presunción y no los contrarios acreditados con prueba instrumental.
3. DESPUES DE DETERMINAR LOS HECHOS POR LA VIA ANTERIOR. Esos mismos hechos deben ser apreciados con conciencia, humanamente, equitativamente, para pronunciar la resolución .

Se entiende por verdad sabida, la convicción íntima que se forman los integrantes de la Junta de la controversia presentada, esta convicción será el resultado de la libre apreciación de las pruebas.

El artículo 847 de nuestra Ley Laboral, señala que notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del termino de tres dias, podra solicitar a la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el termino para la impugnación del Laudo.

En el artículo 848 de la misma Ley se señala que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

En este punto la Ley considera el Amparo como un juicio y no como recurso.

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

1. México, a través de su historia ha pasado por momentos diversos en lo que se refiere a la situación laboral, así se tiene que al trabajador, en siglos pasados se le consideraba como esclavo; sin reconocerle ningún derecho.
2. La necesidad de regular esta situación, trae como consecuencia que surjan movimientos en contra de los patrones o dueños, logrando así que al trabajador se le reconozcan sus derechos.
3. La creación de un documento en el que se plasme todo lo obtenido a través del tiempo, es una necesidad imperante, así aparece la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1930, documento que tiene sus antecedentes en diversos proyectos; esta legislación contiene preceptos en los que se marcan los derechos y obligaciones de cada una de las partes dentro de la relación laboral.
4. La Ley Federal del Trabajo plasma conceptos, definiciones, procedimientos y contempla todo tipo de situaciones que se pueden presentar, en cuanto a la existencia de la relación laboral mexicana.
5. En el año de 1970, se elaboró una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual tiene su fundamento en la anterior, sigue los mismos lineamientos, derogando artículos obsoletos, considerados así por las autoridades correspondientes.

6. La existencia de un procedimiento ordinario, dentro del derecho laboral mexicano, es la necesidad primordial para dar la solución pronta y expedita; a una controversia entre los sectores obrero y patronal.
7. Dicho procedimiento llena requisitos, que tanto el trabajador como el patrón necesitan para dar solución a su controversia; no negando a ninguna de las partes que se se defiendan en juicio, mostrando su verdad, para crear así convencimiento al juzgador de los hechos que desea probar.
8. El procedimiento ordinario dentro del derecho laboral, se forma por audiencias; cada una de estas audiencias o fases tienen un fin; así la primera audiencia busca conciliar a las partes, si se logra este objetivo el procedimiento se da por terminado; pero si ocurriese lo contrario se presentarán las partes a una segunda audiencia que será de demanda y excepciones, aquí la parte agraviada presentará su escrito de demanda y la parte demandada dará contestación a ese documento, posteriormente se presentara la etapa de ofrecimiento de pruebas, en la cual ambas partes darán las pruebas que a sus intereses convengan para mostrar la verdad de sus hechos, después se pasa a la audiencia en la que se revisan las pruebas y se determinan cuales son las que se presentarán; y por último se dicta en la cuarta audiencia, la resolución tomada por el Juez competente que atendió la controversia, y que de acuerdo a su criterio es la solución.

9. Con este procedimiento tanto el trabajador como el patrón; cuentan con una herramienta jurídica para evitar los abusos de la parte que no cumpla con sus responsabilidades dentro de la relación laboral establecida.
10. El procedimiento ordinario cuenta con los elementos necesarios para aclarar y dejar establecida la relación laboral existente o anularla si fuere necesario.
11. El trabajador considerado la clase económicamente débil; ahora tiene dentro del sistema jurídico un arma para defenderse del abuso o mal trato que reciba del patrón si este se presentará dentro de la relación laboral, también dentro del mismo sistema jurídico al que se hace mención; se establece sus derechos y obligaciones.
12. Así, se considera que el derecho laboral mexicano es muy rico en conocimiento, por que como en una época anterior no se contaba con una rama del derecho establecido para proteger al obrero y que a su vez marcará las obligaciones del mismo, sus restricciones y por sobre todo sus derechos ganados a pulso por muchos años.

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

1. RAFAEL TENA SUCK, HUGO ITALO MORALES, " Derecho Procesal del Trabajo, México, 1989, p. 17 a 27
2. EUQUERIO GUERRERO, " Manual de Derecho del Trabajo", México, 1970, p. 389 a 395 y 438 a 440
3. ALBERTO TRUEBA URBINA, " Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo ", México, 1965, p. 21 a 27 y 209 a 221 261 a 267 y 299 a 320
4. ALBERTO TRUEBA URBINA, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", México, 1971, p. 37 a 46
5. ARTURO VALENZUELA, " Derecho Procesal del Trabajo ", México, 1959, p. 257 y ss.
6. RUBEN DELGADO MOYA, " Derecho Procesal del Trabajo ", México, 1963, p. 57 a 69
7. NESTOR DE BUEN L., "La Reforma del Proceso Laboral", México, 1980, p. 91 a 101
8. EUQUERIO GUERRERO, " Manual de Derecho del Trabajo " Tomo II México, 1962, p. 235 a 407
9. BRENA GARDUNO FELIPE, " Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada ", México, 1987, p. 619 a 642
10. MARIO DE LA CUEVA, " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo " México, 1991
11. J. JESUS CASTORENA, " Procesos del Derecho Obrero ", México, 1947, p. 138 a 180
12. CAVAZOS FLORES, " Ley Federal del Trabajo Comentada y Sistematizada, México, 1991

N=0187461