

278
28j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA DESIGUALDAD PROCESAL EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

EDMUNDO FONSECA RODRIGUEZ



MEXICO, D. F.,



1995



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SR. ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

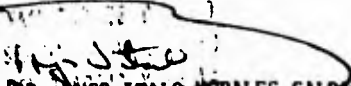
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El compañero (a): FONSECA RODRIGUEZ EDMUNDO
inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de
la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su Tesis
Profesional intitulada: LA DESIGUALDAD PROCESAL EN
EL DERECHO LABORAL MEXICANO.
bajo mi dirección, para obtener el grado de Licenciado
en Derecho.

Considero que el estudio mencionado, cumple con los
requisitos reglamentarios y académicos necesarios para
ser sometido a Examen Profesional, suplico a usted
se sirva ordenar la relación de los trámites tendientes
a la celebración de dicho Examen.

Atentamente,
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, a 13 de febrero de 1995.


DR. RUGO-ITALO NORALES GALBANA
SEGURIDAD SOCIAL Seminario

A mis padres SRES. Celia Rodríguez Morales y Erasmo Fonseca Novilla, como testimonio del gran apoyo y confianza recibidos, que han sido determinantes para la culminación de esta etapa profesional a lo que estoy agradecido por siempre.

Con cariño a mis hermanos Margarita, Bertha, Celia, Erasmo, Hector y Eduardo, así como a mi tío Sr. Artemio Guevara Ramírez.

A la memoria del Lic. Luis Garza Hernández y el grupo de profesionales Lics. Raúl Lago Veraza, Pedro Robles Otero y Manuel de la Torre Meléndez, agradeciendo la oportunidad de incursionar en nuestra materia de Derecho del Trabajo y el apoyo directo de sus conocimientos.

A mi muy querido hermano Ernesto Fonseca R., como símbolo de la fe y comprensión recibidos, sin que haya mediado distancia alguna.

A mi novia Srta. Patricia J. Sánchez Mora, por su incondicional compañía, cariño y confianza, en mi desarrollo profesional y personal.

I N D I C E

Introducción

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

	PAGS
1.- Socialización Del Derecho Laboral Mexicano.	1
1.1.1.- Orígen del Derecho Procesal del Trabajo.	11
1.1.2.- Institucionalización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	14
1.1.3.- Reformas Constitucionales de 1929.	17
1.2.- Las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.	19
1.2.1.- El Proceso Laboral en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.	20
1.2.2.- Panorámica del Proceso Laboral Mexicano en el Período Comprendido del Año de 1931 a 1970.	27
1.2.3.- Normas Procesales Protectoras en Beneficio del Trabajador, Referidas en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.	33
1.3.- Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.	40
1.3.1.- Modificaciones Procesales de 1980.	41
1.3.2.- Instituciones Procesales Derivadas de las Actualizaciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.	42

CAPITULO SEGUNDO
TUTELA PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.-	Formas de Apoyo Procesal.	46
2.1.1.-	Defensa Económica.	48
2.1.2.-	Tutela Probatoria.	68
2.1.3.-	Tutela Genérica.	76

CAPITULO TERCERO
EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PROCESO MODERNIZADOR
DE LA ECONOMIA DEL ESTADO MEXICANO 89

3.1.-	Administración Salinista.	90
3.1.2.-	Plataforma Política en Materia Laboral del Partido Revolucionario Institucional 1994-2000.	106
3.2.1.-	El problema de la Eficacia en Nuestro Derecho Mexicano del Trabajo.	112
3.2.2.-	Factores que Intervienen en: a) La Obediencia de la Norma. b) La Aplicación de la Regla.	113
3.2.3.-	Garantías Constitucionales y Legales en Materia de Trabajo para la Obediencia y Aplicación de la Norma.	117
3.2.4.-	Sociales.	119
3.2.5.-	Psicológicas.	121
3.2.6.-	Políticas.	121
3.2.7.-	Económicas.	123
3.2.8.	Jurídicas.	124

CAPITULO CUARTO
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1.-	Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.	126
4.1.1.-	Concepto.	128
4.1.2.-	Características.	132
4.2.-	Naturaleza Juridica .	139
4.2.1.-	Análisis del Derecho Público y Privado.	139
4.2.2.-	Social.	143
4.2.3.-	La Justicia Como Fin del Derecho.	150
4.2.4.-	En el Proceso Laboral.	158
	Conclusiones.	168

INTRODUCCION

Producto del sistema capitalista de producción es la desigualdad, que representa en las clases económicas de la sociedad, en donde genéricamente encontramos a la clase proletaria, la cual únicamente es poseedora de su fuerza de trabajo, siendo el medio más digno mediante el cual los individuos se allegan del sustento propio y de su familia y en contraposición a ésta, tenemos a la clase burguesa denominada por nuestra legislación vigente como patronal, que es la poseedora y detentadora de los medios de producción.

A efecto de dar una regulación especial a la relación existetente entre los sectores de la población en comento, donde el que cuenta con los medios económicos para la producción de bienes o prestación de servicios, con el fin de acrecentar sus recursos y el que concede sus facultades presonales y subordinados a cambio de una contraprestación económica, con el fin inmediato de subsistencia, surge el Nuevo Derecho del Trabajo.

Como se desprende de los objetivos de ambos estratos económicos en dicha relación, es evidente la desigualdad existente entre los mismos; por lo que, el Estado Mexicano al reconocer dicha situación en el presente siglo, emite diversos ordenamientos legales tendientes a lograr un equilibrio entre los citados sectores sociales. Normas que dan origen a la rama del Derecho denominada Social.

Con el nacimiento del Nuevo Derecho del Trabajo, contenido en la Ley Reglamentaria, siendo el instrumento

II

jurídico , por medio del cual el Estado, pretende equilibrar la distribución de los recursos económicos de la producción, por medio de las denominadas normas tutelares en beneficio de los laboriosos, mismas que se actualizan a través de los procedimientos establecidos para dicho cometido, cuya regulación se encuentra en el Título Décimocuarto del Ordenamiento Legal en cita, cuyo contenido da origen al presente trabajo de tesis titulado " **LA DESIGUALDAD PROCESAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO** ", mismo que se desarrollará de la siguiente manera :

En el primer capítulo, realizaremos un breve análisis del acontecer histórico que dió origen al nuevo Derecho Social, particularmente el Laboral, tomando como punto de inicio a la Contitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, refiriéndonos a la intención del Contituyente Originario de crear verdaderos tribunales con atribuciones de lograr la " Justicia Obrera", principios que dan nacimiento en el año de 1931 a la Primera Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del epónimo precepto 123 Constitucional, cuyo contenido apporto considerables avances a las Legislaciones laborales de las Entidades Federativas, en virtud de que hasta entonces no reconocían el verdadero carácter con qué fueron creados los tribunales concebidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje, ello derivado de error que en dicho período se había incurrido, al continuar considerando al Derecho Común como Fuente del Derecho del Trabajo, cuestión que en la Ley de la Materia de 1970 y sus reformas procesales

III

de 1980, se desvirtúa, ya que en su texto se contienen las denominadas normas tutelares en beneficio de los trabajadores.

En el segundo capítulo, analizaremos diferentes formas de tutela en beneficio de los activos, derivadas de las actualizaciones de aquellas realizadas a la Ley Federal del Trabajo, emitidas en el año de 1980 y su relación con la Jurisprudencia.

El capítulo tercero, será destinado a un breve análisis del entorno actual en el que se encuentran presentes las relaciones obrero patronales de nuestro país; por lo que se hará énfasis a la política laboral implementada por la pretérita inmediata administración gubernamental, así como su continuidad que se hace desprender de la Plataforma Política en Materia de Trabajo propuesta por el Partido Revolucionario Institucional para el sexenio 1994-2000 y en base a ello, haremos referencia a las garantías económicas, sociales y políticas que requieren los particulares para que nuestro Derecho del Trabajo, sea una eficaz herramienta de regulación entre los sectores de la producción.

Ya habiendo obtenido una visión general de la conformación de nuestro Derecho del Trabajo, particularmente en su aspecto procesal, el cuarto capítulo versará en lo relativo a conceptos doctrinarios de nuestra materia de estudio y sus características legales, a efecto de estar en posibilidades de establecer su naturaleza jurídica.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.- SOCIALIZACION DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Los años que siguieron a la promulgación de la Constitución de 1917, tuvieron como característica primordial la gran actividad organizativa y reconstructiva en todos los sectores del país, particularmente en la magna labor legislativa; por lo que a este respecto el Profesor Alberto Trueba Urbina, manifiesta lo siguiente :

"El Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123, en el preciso momento en que la revolución habló socialmente como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, para la aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.... de donde se deriva su función proteccionista y reivindicatoria, incluyendo el derecho a la revolución proletaria...."(1)

(1) TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1978, P. 21.

Sin el ánimo de rebatir las ideas del doctrinario en comento, consideramos que la esencia por la que nacieron tanto los Derechos Sustantivo como Adjetivo del Trabajo, obedeció a circunstancias cuyas raíces son más profundas de lo que expresa el autor citado. Lo que se plantea como razón, nos parece como consecuencia de la larga y trágica historia de nuestra patria, que culmina con un entendimiento y acilimación de toda esa experiencia acumulada en el pueblo y se traduce en una legislación que, por más desarrollada que sea, siempre será un mínimo que garantice la dignidad humana de la clase trabajadora; lo anterior, sin menoscabo de la labor del Constituyente Originario, que tuvo la sensibilidad de desifrar ese sentimiento y plasmarlo en nuestra Ley Fundamental.

En los debates del Constituyente Originario, quedó para la posteridad el Capítulo relativo al artículo 123 o como se le denominó finalmente " Del Trabajo y la Previsión Social", sobresaliendo, el tema de los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir las controversias o diferencias entre el capital y el trabajo. Extremo que es importante para el tema que nos ocupa, ya que dichos órganos serían los encargados de aplicar las normas tutelares en beneficio de los obreros. Por lo que, se discutió sobre la conveniencia de que estos organismos fueran llamados Tribunales del Trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la sesión del día 26 de Diciembre de 1916, el Diputado Héctor Victoria pronunció un discurso en favor del establecimiento de tribunales especializados en materia del trabajo, del cual podemos extraer los siguientes párrafos:

"... si aceptamos (...) el establecimiento de los tribunales del fuero militar, necesariamente tendremos que establecer el principio, tambien, de que los Estados tendran la facultad de legislar en materia de trabajo y de establecer los Tribunales de Arbitraje y Conciliacion..."

Concluyendo así su exposición :

"... y llegada la hora de la discusión, tendremos la oportunidad de venir a la tribuna para reforzar los argumentos en favor de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que iniciamos, se lleven a cabo, propiamente no se trata de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendrá una función social trascendentalísima, dado que tendrá o tenderá a evitar los abusos que se cometen entre patronos y obreros..."(2)

Dos días más tarde, el Diputado José Natividad Macías, manifestó que había sido comisionado por Venustiano Carranza, como Jefe Supremo de la Revolución de la República, para formular proyectos de leyes destinados a "redimir a la clase obrera de la triste y miserable situación en la que se encontraba ". Al referirse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, expresó lo siguiente :

(2) Diario de Debates del Congreso Constituyente, T. I, P. 683. Talleres Gráficos de la Nación.

"... He oído, en las diversas iniciativas que se han presentado en la Cámara sobre el problema obrero, hablar de Tribunales de Arbitraje, he oído hablar de Arbitradores, quieren meterse en el artículo 13. A la verdad, señores, sin el ánimo de ofender a nadie, todo es perfectamente absurdo si no se dicen cuales son las funciones que han de desempeñar esas Juntas, por lo que debo decir a ustedes, que si esas Juntas, se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a entender perfectamente bien el punto, serían unos verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores, que los tribunales que ha habido en México... (3)

Es obvio que los legisladores de principios de siglo, se esforzaron por analizar los conceptos revolucionarios que se manejaban en la época; como ejemplo de ello, son los fragmentos de los debates antes transcritos. Pues a los legisladores no les quedaba clara la naturaleza de estos organismos.

Como se desprende de los textos anteriores, no resultaba claro si serían Tribunales y Jueces, o de Conciliación cuyo titular sería un Presidente. La fórmula por

(3) DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1979, T. II, P. 129.

la que se adoptó fue la segunda, atribuyéndoles las siguientes funciones que los diferencian de los tribunales comunes:

1o. Fijación del Salario Mínimo, siendo integrados estos organismos, por sendos representantes de los trabajadores, patronos y gobierno.

2o. Determinar la justa compensación por el trabajo:

3o. Intervenir en lo casos de huelga. De esta forma, después de los largos debates sobre el tema, el texto original del artículo 123 sembró la semilla del Derecho Procesal del Trabajo, al establecer los tribunales especializados en materia laboral, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el sometimiento obligatorio de las partes en conflicto, a los Laudos emitidos por el tribunal, expresándolo de la siguiente forma:

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

"... XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad

que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo:"

La Fracción XX, conceptualiza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando la equidad para las partes por vía de la conciliación o la resolución del conflicto, mediante laudo pronunciado por sendos representantes de las partes involucradas; trabajadores, patrones y gobierno. Por su parte, la Fracción XXI, fue categórica al establecer la vinculación del patrón a los laudos pronunciados por el tribunal.

Vista la primera Fracción citada del artículo 123 apartado "A" de la Ley Suprema, se les incluyó a estos organismos dentro del Poder Ejecutivo, en virtud, de haberse nombrado un representante del gobierno, el cual normalmente, en la práctica, es quien decide el juicio, ya que resulta evidente que los representantes del capital y del trabajo, respectivamente, emitirán el voto en favor del sector que representan. Al respecto el Profesor Mario de la Cueva, expresa lo siguiente:

"... La actividad material de las Juntas, y en particular, el ejercicio de la función jurisdiccional no se compadece de su carácter de autoridades administrativas; éstas, igual que los distintos órganos integrantes de los poderes estatales, viven en orden jerárquico y no puede admitirse la subordinación de las

Juntas de Conciliación y Arbitraje a la actividad y a la política de los Ejecutivos Locales o del Presidente de la República. Las Juntas fueron creadas en la Constitución para servir a los fines del Derecho del Trabajo y de manera alguna para servir a los fines de la administración pública, a cargo del Poder Ejecutivo; las Juntas tienen una finalidad concreta, la realización de la justicia obrera, bien resolviendo las controversias jurídicas o armonizando los intereses sociales y económicos del capital y el trabajo, (...) mediante un sistema procesal que se manifiesta en dos formas de juicio, el juicio ordinario, válido para los conflictos jurídicos y el juicio para los conflictos colectivos económicos..." (4)

En lo que hace a la denominación de "Juntas de Conciliación y Arbitraje", no obstante las sesiones de debates, ésta fue poco afortunada, debido a que en los años subsiguientes a la promulgación de la Constitución de 1917 y hasta la iniciación de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como lo explican los propios legisladores en la "Exposición de Motivos" de la primera Ley de referencia, se mantuvo confusa la verdadera intención del Constituyente, con los conceptos comunes de la conciliación y el arbitraje, llegándose incluso a negar su naturaleza de Tribunal.

(4) Ibidem. P. 129, T.I.

Es decir, en las primeras décadas posteriores a la Revolución, se entendió que la intención del Constituyente Originario, había sido la de crear -corporaciones de carácter administrativo-, carentes de verdadera jurisdicción y abocadas a la "prevención de conflictos o proponer solución a los conflictos de carácter puramente económico", sin embargo la jurisprudencia de la Corte en esa época fue más allá; al disponer que los conflictos individuales, deberían ser resueltos, a falta de tribunales de trabajo, por los tribunales comunes.

No obstante, el avance legislativo en el Derecho Social y especialmente en materia del Trabajo, que se verificó en la República como consecuencia del movimiento revolucionario; lamentablemente, éste se vio obstruido por el criterio de las legislaturas de los Estados, así como el de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación; ya que retrocedieron jurídicamente al elaborar interpretaciones contrarias al espíritu legislativo del Constituyente Originario, como lo expresa el Maestro de la Cueva:

"...Las demás leyes de los Estados incurrieron en un error ocasionado por la tesis que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sostuvo el Alto Tribunal que las Juntas carecían de imperio y que, por tanto, no podían ejecutar su resolución y esto motivó que las Leyes de los Estados establecieran que una vez

resuelto el negocio debía pasarse a los Tribunales Judiciales para la ejecución del laudo...(5)

Es de precisarse que las tesis jurisprudenciales a que alude el autor citado, no eran tendientes a restar legitimidad a los laudos o resoluciones de las Juntas de Conciliación, únicamente se referían a la falta de imperio o imposibilidad de la propia Junta de Conciliación en ejecutar sus propias resoluciones; es decir, éstas debían ser remitidas por la Junta a los tribunales del fuero común para que fuesen ejecutadas.

Lo anterior, trajo como consecuencia, que en las legislaciones locales, así como en la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en esa época, se estableciera que en caso de laguna jurídica en la legislación laboral, sería supletoria la legislación común, lo cual, constituyó una verdadera aberración histórica-jurídica y un retroceso en la evolución de la disciplina jurídica laboral en México.

Al establecerse como opinión generalizada por las legislaturas de las Entidades Federativas y más tarde como jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en caso de laguna jurídica de la legislación laboral se aplicaría supletoriamente el Código Civil y el de Procedimientos común, y sus órganos jurisdiccionales para ejecutar las resoluciones en los conflictos de trabajo, lo que (5)Ibidem. P. 127. T.1.

sucedio en los hechos, fue que se pretendió una igualdad jurídica para los litigantes. Es decir, que trabajador y patrón eran iguales ante los tribunales de trabajo. Nada más alejado de la realidad, atendiendo a que si ambas partes no son iguales en la vida cotidiana, luego entonces no pueden serlo ante los órganos jurisdiccionales.

Lo anterior, repercutió en una dependencia y subordinación de la disciplina laboral hacia el Derecho Civil, relación que no se desprende del tenor del texto Constitucional, dando como resultado en la práctica, una gran desventaja para la parte económicamente débil del litigio, al tener que enfrentarse el actor-trabajador ante un complejo y largo procedimiento, que estaba lejos de cumplir con el carácter tutelar y reivindicatorio, pues como se mencionó el surgimiento de las normas sustantivas que confieren el mínimo de derechos en favor de la clase laborante, fueron otorgados con motivo de la evidente desigualdad de los factores de la producción; por tanto, resultaría contradictorio que en el procedimiento a las partes contendientes, se les diera un trato igual, principio éste que rige en el derecho común, pues se presupone una igualdad de las partes, situación que en la realidad social no corresponde y menos aún en el procedimiento laboral.

Es clara la intención asentada en el artículo 123 Constitucional para tutelar los derechos del activo. A lo largo de las treinta y una fracciones que conforman su contenido original, pues en el encontramos disposiciones destinadas a proteger el Derecho Humano al Trabajo, a través

de un trato digno, respetuoso y bien remunerado...: por lo que la naturaleza del Derecho Laboral es clara y bien diferenciada del Civil, en donde las partes en conflicto, se presupone una igualdad. Es necesario recordar que el orden jurídico y especialmente la Constitución Política, es la expresión de la aspiración de los gobernados a la seguridad jurídica y material, por lo cual interpretaciones diversas al ánimo que las inspira, se vuelve un anhelo para el desarrollo jurídico y social del Estado; como ocurrió con la legislación laboral en el extremo comentado. Error que se vió corregido con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y perfeccionado con motivo de las reformas del año de 1980.

1.1.1. ORIGEN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En las sesiones de Debates Parlamentarios del Constituyente Originario de Querétaro, se discutió la conveniencia de que fuera facultad exclusiva del Congreso de la Unión, legislar sobre la materia que nos ocupa, para que de esta forma se unificaran los criterios relativos al Derecho del Trabajo. En esa época, se concluyó en que al cumplirse dicho cometido, sería contrario al Sistema Federal, debido al hecho de que las circunstancias y necesidades del país eran diversas y requerían una reglamentación diferente, que se adecuara a cada Entidad.

En atención a la facultad constitucional de legislar en Materia de Trabajo, la mayoría de los Estados de la República se dieron a la tarea de formular sus respectivos

ordenamientos laborales de aplicación territorial, es decir, local, siendo la de mayor mérito en lo que hace a su trascendencia, la Ley del 14 de Enero de 1918, correspondiente al Estado de Veracruz, expedida por el General Candido Aguilar y posteriormente complementada por la similar de Riesgos Profesionales de fecha 18 de Junio de 1924, en la que se dieron importantes avances en materia de aplicación e interpretación de las disposiciones Constitucionales. (6) Ordenamientos que fueron el modelo a seguir de las legislaciones posteriores, sirviendo de antecedente a la Primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

Le siguieron en importancia las del Estado de Yucatán del 2 de Octubre de 1918, de Carrillo Puerto y la del 16 de Septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz. Entre ambas expediciones, se promulgaron casi todas las Leyes Laborales, en la mayoría de las Entidades Federativas de la República. La de Veracruz ejerció influencia marcada y definida sobre las relativas del interior de la República, imprimiendo su corte legislativo sobre la Federal del Trabajo de 1931. De esta forma, se estableció la base para el desarrollo del aspecto sustantivo de la legislación laboral, caracterizándose, entre otros aspectos, por su aplicación excluyente de los laboriosos al servicio del Estado, por su reglamentación al trabajo de las mujeres y de los menores, así como por importantes disposiciones en materia de huelga, entre otras de carácter sustantivo de trascendencia jurídica y social.

(6)Ibidem.

Se crearon las Juntas Municipales de Conciliación y la Central de Conciliación y Arbitraje, a semejanza del modelo yucateco. En cuanto al procedimiento, se establecieron dos periodos procesales; el de Investigación, en el que las partes podían ofrecer todas las pruebas que estimaran convenientes y el de Conciliación y Arbitraje, dependiendo que el negocio se tramitara ante la Junta Municipal o la Central de Conciliación y Arbitraje.

Los Códigos laborales de las Entidades Federativas, se caracterizaron por reglamentar la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, en su carácter de Tribunales de Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos. Estas leyes indebidamente se basaron en el procedimiento civil, error ya comentado con antelación, adoptando simplemente, las modalidades propias de la naciente Disciplina del Trabajo.

De esta forma, la Ley de Veracruz, introdujo la oralidad en la celebración de las audiencias públicas, pretendiendo que el procedimiento laboral fuera más ágil y breve para la solución de los conflictos de manera más sencilla y equilibrada; esto es, un proceso inspirado en la justicia social. Asimismo, fue evolucionando el lenguaje técnico jurídico de nuestra disciplina de estudio.

1.1.2. INSTITUCIONALIZACION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION.

Como ha quedado expuesto, las Juntas de Conciliación o Tribunales en materia de trabajo parecían no serlo. Sus laudos carecían de imperio, y su competencia sólo era local o municipal, por lo que los laudos que emitían estos tribunales se mostraban inútiles para resolver conflictos de mediana o gran envergadura.

Ante la inexistencia de los Tribunales de Trabajo competentes en el orden federal para dirimir este tipo de controversias, era difícil determinar a que Junta Local correspondía aquella para conocer del asunto, por lo que la efectividad de los laudos emitidos por las segundas citadas, devenía en ineficaz, al grado que en ocasiones resultaban contradictorios.

Ante dichas circunstancias, la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, con fecha 20 de Abril de 1926, giró una Circular a los Gobernadores de los Estados, señalándose que en caso de controversias con los empleados de Ferrocarriles Nacionales, debían remitir el conflicto al Departamento de Trabajo de la propia Secretaria, con lo cual se da origen a la llamada Materia de Competencia Federal, que con posterioridad se reglamentaría ampliamente.

El 5 de Marzo de 1927, la Secretaria ya citada antes giró una otra diversa Circular donde se establecía que cuando existieran conflictos en la Industria Minera, se aplicaría el mismo procedimiento que a Ferrocarriles Nacionales,

fundamentado lo anterior en la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional, que declaraba de Jurisdicción Federal lo relacionado a esta materia.

El 18 de Marzo de ese mismo año, una Circular estableció el mismo tratamiento para la Industria Textil, en virtud de que se había celebrado un contrato colectivo entre los patrones y trabajadores de esta rama, para uniformar sus relaciones.

El Ejecutivo Federal, con fecha 17 de Septiembre del año referido, expidió un Decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Federales de Conciliación, en los siguientes términos:

"...En ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General de la República en su Fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119, caso XI de la Ley de Ferrocarriles de 24 de Abril de 1926, el artículo primero de la del 6 de Mayo de 1926, que federalizó la energía eléctrica, artículo sexto de la Ley del Petróleo de 26 de Diciembre de 1925, y sexto de la Ley de Industrias Mineras que declara de jurisdicción federal todo lo relativo a dichas industrias y obediendo a la necesidad de reglamentar la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales, en concordancia

con la Ley Orgánica de Secretarías de Estado de 25 de Diciembre de 1917 y en cumplimiento del mandato de la Fracción XX del artículo 123. en relación con el II transitorio constitucional. he tenido a bien....

"... El artículo segundo manifestaba que la Junta Federal sería competente para conocer de conflictos tanto individuales como colectivos.

"... El artículo tercero estableció que los asuntos del orden federal serían los que se suscitaran en zonas federales, industrias y negociaciones que operaran con motivo de un contrato o concesión federal, conflictos que abarcaran dos o más Estados o un Estado y un Territorio Federal o en conflictos surgidos de contratos en que las partes hubieran dado competencia al Gobierno Federal.

El 23 de Septiembre de 1927, se publicó el Reglamento de la Junta Federal, el cual posteriormente sirvió de base para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.1.3. REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1929.

En vista de la multiplicación de las dificultades originadas con motivo de las legislaturas locales, el poder revisor de la Constitución, modificó el párrafo introductorio de la Declaración de Derechos Sociales, que establecía:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes...

Para cuya modificación a la Fracción X del artículo 73 y párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, se propuso una solución estrictamente original, la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma y en estos términos se autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en Materia de Trabajo, cuya reforma se publicó el 6 de Septiembre de 1929, en el Diario Oficial de la Federación, por lo que, quedaron derogadas las Leyes Locales de las Entidades Federativas. Como consecuencia de ello, se estableció el principio por el que se atribuye a las segundas citadas la aplicación de la Ley, restringiendo la competencia de las Autoridades Federales a las materias expresadas en la Fracción X del artículo 73, precepto que a la letra estableció :

...Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito, para establecer el Banco de Emisión de Moneda Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las Leyes del Trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución la aplicación de las Leyes

del Trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a Ferrocarriles y demas empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas maritimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias...

A las reformas en comento, se adicionó la Fracción XXXI del artículo 123, en los términos siguientes :

"... La aplicación de las leyes de trabajo, corresponde a los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales, en asuntos relativos a la industria textil, la eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero, a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean manejadas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas

territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad Federativa, y , por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y terminos que fija la ley respectiva... (7)

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, convocó a una convención obrero-patronal, donde se analizó el llamado "Proyecto Portes Gil" y se creó uno nuevo , al que ya no se le denominó Código, sino Ley, mismo que, fue aprobado y promulgado por el Congreso, el 18 de Agosto de 1931, dando así su origen a la Federalización de la Legislación del Trabajo del país.

1.2. LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.

Ya habiendo hecho referencia a las bases en que se sustentaría nuestro Derecho Laboral Mexicano, expondremos los textos legales compilados ya en leyes de aplicación federal.

1.2.1. EL PROCESO LABORAL EN LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la "Exposición de Motivos" de la Ley de la Materia de 1931, se expresó la teoría procesal que la sustentaba, la cual reviste especial importancia para comprender la situación legislativa de esa época, en virtud de

(7)DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.T. I. P.P.50, 54 y 55.

que constituye un antecedente obligado y directo del entorno laboral vigente, el cual sera tratado posteriormente.

Retomando el tema de las características de la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931, entendiéndose como jurisdicción, " la potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir. " (8) Así pues, la "Exposición de Motivos" referida, se hizo consistir en los siguientes términos:

"El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales de Trabajo, es decir, no pretendió darles una verdadera Jurisdicción para resolver las controversias de Derecho entre patronos y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico (...) Durante los años que siguieron a la promulgación de dicho Código Político artículo 123, Fracción XX, ésta era también la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación...

(8) DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario de Derecho Procesal". Editorial Porrúa, Novena Edición, México, 1980, P. 316.

Como ha sido expresado, fué un error la anterior interpretación, ya que negaba que el Constituyente Originario de Querétaro hubiera pretendido crear verdaderos tribunales, argumentando que la intención de que fue únicamente la de crear corporaciones de carácter administrativo, pues su intención del Constituyente originario fué tan clara que desde entonces prácticamente se han mantenido sin modificación las Fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 Constitucional.

Como consecuencia del criterio generalizado de considerar como carentes de verdadera jurisdicción a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se estableció la supletoriedad del derecho común, así como la de sus órganos jurisdiccionales. Es probable que los legisladores de la época en que se consideró esta supletoriedad, no hayan previsto las consecuencias que en la práctica representaría esta interpretación; que no fueron otras que la negación de la esencia del Derecho Social del Trabajo, al pretender una supuesta igualdad en las personas que litigan ante un conflicto de esa índole.

El gran avance que se dió en el aspecto Sustantivo del Trabajo, inspirado por la Constitución de 1917, se vió prácticamente anulado por un proceso emenado en el derecho civil, ya que, como lo hemos referido, éste presupone un equilibrio entre los litigantes. A esto se refiere el jurista Panameño Rolando Murgas Terrazas:

"A nuestro juicio el principio tuitivo que uniforma a las normas sustantivas del trabajo,

tambien penetra en el derecho laboral y resquebraja incluso la formal concepcion de igualdad de los litigantes. Estas peculiaridades rebasan sin duda los importantes y reconocidos aspectos sobre carga de la prueba, en beneficio del trabajador hasta llegar a constituir una verdadera exigencia al juzgador de procurar en todo momento y a través de diversos mecanismos una efectiva protección en favor del trabajador que litiga."(9)

Posteriormente, la Suprema H. Corte de Justicia de la Nación, se percató del error en que se habia incurrido en la Jurisprudencia y las Legislaturas de los Estados, al dejar desprotegido al sector que legitimamente debia brindar su tutela, ya que por una parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecian de imperio, y por la otra, los activos debian enfrentar un litigio en el que se les consideraba por esos criterios, en igualdad de circunstancias con su contraparte, debido a la supletoriedad de los principios procesales comunes, como el tradicional de que quien afirma tiene la carga de la prueba. El Alto Tribunal trató de subsanar esa falla, comenzando por reconocer la Jurisdicción que les asiste a los Tribunales de Trabajo desde su creación, manifestándolo en la "Exposición de Motivos" de la Ley de 1931, con un tono de justificación a la obscuridad que prevaleció en los términos siguientes:

(9)MURGAS, Rolando. Cita de DE BUEN UNNA, Carlos. "Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informes Sociales", Trimestral, Octubre-Diciembre 1990, No. 166, T. XXXIII, P. 631, Montevideo Uruguay.

"La necesidad de resolver por procedimientos mas rapidos y con mas justas normas las controversias entre obreros y patronos, obligó a la Suprema Corte a variar su Jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos sino también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patronos y obreros sobre aplicación de la Ley y sobre la interpretación y cumplimiento de los contratos...

"La mayor rapidez en el procedimiento y la aplicación del criterio y de equidad en las soluciones, principios que han inspirado la creación de los Tribunales de Trabajo, no diferencian la naturaleza de las funciones que unos y otros desempeñan. El procedimiento que aplican los Tribunales Comunes pueden sin gran esfuerzo adaptarse, mediante la simplificación necesaria, para la resolución de esta clase de diferencias...(10)

De acuerdo con estos principios, se establece en el "Proyecto" que, tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley, o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la (10) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. P.178.

jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos, usando de la fuerza pública en caso de resistencia, si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios de Derecho Común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de este derecho.

El artículo Décimotercero Transitorio de la Ley, establecía que los reglamentos, contratos individuales y colectivos o cualquier otra convención entre trabajadores y patronos anteriores a la Ley, que establecieran condiciones o derechos inferiores a los otorgados por la Ley Federal... No producirían efecto legal, entendiéndose substituidos por los que establece esta misma Ley... en el segundo párrafo, expresaba, por el contrario, que las condiciones o derechos pactados con antelación a la Ley, que establecieran prestaciones superiores a la misma, continuarían vigentes y siendo exigibles por las partes.

Además, el artículo Décimocuarto Transitorio de la Ley de 1931, decía lo siguiente:

"Se derogan todas las Leyes y Decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados en Materia de Trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente Ley".

El precepto no aclaraba si quedaba abrogada la legislación de los Estados en caso de que otorgaran mayores prerrogativas a los activos, que los otorgados por la propia Ley, o si por el contrario, se resolvía con la misma fórmula que la empleada en el precepto anterior. En el mismo año de 1931, un mes después de la entrada en vigencia de la Ley en comento, el Departamento del Trabajo, de la Secretaría de Industria, aclaró lo siguiente :

"El artículo 14 transitorio de la propia Ley, que entró en vigor el día 28 del mes de Agosto, deroga expresamente todas las Leyes y Decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados en Materia de Trabajo, así como los expedidos en la misma materia por el Congreso de la Unión, por lo que de la fecha de la vigencia de la mencionada Ley Federal del Trabajo en adelante sólo es de aplicarse ella en todo conflicto que se suscite en Materia de Trabajo. (11)

El artículo 16 de la Ley expresaba las fuentes supletorias del Derecho del Trabajo, en los siguientes términos:

"Los casos no previstos en la presente Ley o sus Reglamentos se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso, y en su defecto, por los

(11) Ibidem. T.I. P. 378.

principios que se deriven de esta Ley. lo del derecho común en cuanto no contraríen y por la equidad..."

Esta vez el propio Estado, a través del sistema jurídico, fué quien discriminó a los trabajadores al establecer la supletoriedad del derecho común y querer juzgar iguales a los desiguales.

Como se desprende de lo anterior, la Ley de 1931, si bien progresó al reconocer la Jurisdicción de los Tribunales de Trabajo, continuó con el error de considerar tanto el Derecho Civil como el Código Federal de Procedimientos Civiles, como fuente formal supletoria del Derecho del Trabajo. Por este motivo, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la ejecutoria (Toca 4692/34/1a. del 10 de Abril de 1935, Ferrocarriles Nacionales de México) en la que aclaró lo relativo a la supletoriedad, de la siguiente manera :

"De los términos en que está concebido el artículo 16 y teniendo en cuenta que el Derecho Industrial, por su misma naturaleza, es radicalmente distinto al derecho civil, ya que aquel es fundamentalmente protector de una clase social, carácter que no tiene éste, fácilmente se concluye que en materia de trabajo, sólo pueden tener aplicación los artículos del Código Civil que consignent principios enteramente generales de derecho y

que no contrarie lo establecido en la mencionada Ley."(12)

1.2.2. PANORAMICA DEL PROCESO LABORAL MEXICANO EN EL PERIODO COMPRENDIDO DEL AÑO DE 1931 A 1970.

El 30 de Noviembre de 1932, la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, creó el Departamento Autónomo del Trabajo.

En los años posteriores a la promulgación de la Ley de 1931, se fué reformando la Legislación de la Materia, con base en la experiencia que se iba adquiriendo en la misma, depurando sus disposiciones mediante Circulares y Decretos, a efecto de redefinir la naturaleza tutelar de las normas e instituciones de trabajo.

En el año de 1933, se modificaron los dispositivos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo para hacer más ágil y efectiva su función. En Diciembre de 1936 se modificó el artículo 80 de la Ley e impuso a los patronos la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal. La Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en 1940 creó la del Trabajo y Previsión Social como Órgano Federal Supremo en cuestiones de Trabajo. En 1941, se modificaron diversos preceptos del capítulo de huelgas.

(12) Ibidem.

En el mes de Diciembre de 1942 se promulgó la Ley del Seguro Social, bajo el mandato del Presidente Avila Camacho. Con la creación de éste Instituto de Seguridad Social, se realizó un avance firme y contundente en favor del sector obrero, con lo cual se les aseguró el acceso a los servicios médicos básicos.

Por supuesto, en aquél entonces sólo fué el punto de partida de una labor que siempre será objeto de ser mejorada, en virtud de que sólo constituye un mínimo de garantías para las personas que laboran. En esa época, de gran actividad legislativa en la materia que nos ocupa, se complementó dicha legislación con la promulgación de diversos Reglamentos, tales como el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre otros.

Como consecuencia del desarrollo del Estado, se hizo evidente la consolidación de sus instituciones. Se desarrollaron las relaciones comerciales tanto a nivel nacional como internacional; era la transición de una sociedad esencialmente rural otra en proceso de industrialización, pero esta evolución se tornó asimétrica y desproporcionada, ya que los sectores mayoritarios de la población, padecieron de un estancamiento de desarrollo social al verse incumplidas las conquistas sociales de la revolución, y dejados atrás los ideales de justicia social plasmados en la Constitución. Así como el aparato productivo del país requirió del empleo de más trabajadores, la riqueza que se iba generando, no se retribuyó

de forma equitativa; esto es, en el justo valor del capital y del trabajo.

No obstante lo anterior, se puede decir que fue un proceso en el que se verificó una maduración y organización en los diferentes elementos sociales y su interacción. Pronto se vería la necesidad de actualizar la Legislación Laboral, para adecuarse a las nuevas circunstancias que se hacían imperativas.

En realidad y con motivo de la aparente evolución legislativa, salvo por algunos aspectos como la creación del Sistema de Seguridad Social, el Estado estaba lejos de cumplir aún los mandatos plasmados en la Constitución. Faltaba mucho que trabajar para perfeccionar el aspecto Sustantivo de la Materia, pero más aún en el aspecto Adjetivo.

Lo anterior se traducía en una situación que perjudicaba a todas las partes involucradas en el proceso y representaba una franca desventaja para el laborioso.

En los Contratos Colectivos que se celebraban en las grandes industrias y empresas transnacionales, los activos fueron obteniendo mayores prestaciones que las otorgadas por la Ley, situación que fue dando origen a una verdadera condición de desigualdad entre los propios empleados de éste sector de la producción y los trabajadores que no prestaban sus servicios bajo contrato colectivo.

Las condiciones laborales que se establecían en la contratación colectiva, eran muy superiores a las estipuladas

en la Ley de la Materia. Lo anterior, aunado a otras circunstancias, tales como las deficiencias del sistema procesal, que en sí mismo presentaba una problemática para las partes. Ante estas circunstancias, el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, en el año de 1960, tomó la decisión de conformar una Comisión para realizar un Anteproyecto de Actualizaciones a la Ley de referencia.

En el desarrollo de los trabajos de preparación del Anteproyecto y al analizar la Comisión los temas relativos a la edad mínima para laborar, actualización del concepto de salario mínimo, así como su procedimiento de determinación, perfeccionamiento de la definición de la competencia de las Autoridades de Trabajo en el Fuero Federal y Local, entre otros temas; se hizo patente la necesidad de reformar las Fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como condición previa para poder cristalizar el proyecto legislativo.

En el mes de diciembre de 1961, se envió la Iniciativa de Reforma Constitucional al Congreso, misma que fué aprobada por Decreto de fecha 20 de noviembre de 1962, publicada al día siguiente en el Diario Oficial de la Federación. En ese mismo año, el Presidente de la República envió al Congreso la Iniciativa de modificaciones de la Ley Federal del Trabajo, cuyo resultado de lo cual fué que la edad mínima en la admisión del trabajo sería de catorce años, el establecimiento de un concepto más humano y más moderno de los salarios y un procedimiento más eficaz para su determinación,

así como para determinar el porcentaje que debía corresponder a los laboriosos en las utilidades; por otra parte, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación había dado una interpretación equivocada a las Fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que se vió corregido y finalmente definió con mayor precisión las Competencias de las Autoridades Federales y Locales. (13)

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz encomendó a una Comisión la elaboración de un Nuevo Proyecto de Ley Federal, concluyendo el anteproyecto a principios de 1968. Por instrucciones de quien sometió el Anteproyecto a la opinión de los sectores involucrados. De esta forma, a mediados de ese año, se convocó a obreros y empleadores a que designaran representantes a efecto de discutir con la Comisión el Proyecto que sería presentado al Poder Legislativo.

El citado Anteproyecto tuvo una efervescente acogida; la parte patronal se manifestó renuente a las actualizaciones, esbozando diversos argumentos por los que rechazaban las mismas, aduciendo que éstas sólo debían referirse a los aspectos procesales, y no así, a la parte sustantiva de la Ley.

Por su parte, la representación trabajadora, emitió un documento titulado "Reformas y Adiciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo", publicado por la Confederación de

(13) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T.I, P.P. 55. 56.

Trabajadores de México, 1968, donde, al decir del maestro De la Cueva :

"... Partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931, había sido una aplicación magnífica de la idea de justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes, aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse ..." (14)

Respecto de las reformas a las que el sector obrero enfatizo, sobresalen la Federalización del Procedimiento Laboral, para evitar posibles influencias en el desarrollo procesal de intereses políticos o económicos de las Entidades Federativas, así como reducción de las horas de trabajo semanarias, mayor libertad sindical, entre otras. Una vez discutido y enriquecido el Anteproyecto por las partes interesadas de la sociedad, se envió el Proyecto al Congreso, para un nuevo período de discusión con la Comisión proyectista, legisladores e interesados.

(14) Idem. P.14.

1.2.3. NORMAS PROCESALES PROTECTORAS EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, REFERIDAS EN LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 9 de Diciembre de 1968. en el H. Congreso de la Unión. se dió a conocer la Iniciativa de Ley, en cuya "Exposición de Motivos" se manifesto lo siguiente:

... Es cierto que el Proyecto tiene la tendencia de conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la Ley vigente, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la Legislación del Trabajo no puede ser un Derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaba la clase campesina y trabajadora y su propósito fué y así quedó consignado en los articulo 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. El verdadero progreso de un país, consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida ...

De nueva cuenta, el legislador utilizó un tono de justificación para explicar el motivo por el cual no se había hecho efectiva la conquista de los sectores populares, para hacerse acreedores a un proceso apegado a la justicia social por medio de considerar las especiales circunstancias de desigualdad de las partes en litigios, y por lo mismo, la obligación del Estado de garantizar a los trabajadores la tutela consagrada en su favor por la Constitución.

En la "Exposición de Motivos" de la Ley Federal del Trabajo, en el apartado de la "estructura General del Proyecto" se expuso lo siguiente :

"... El Derecho Del Trabajo, constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola Ley que, al igual que su antecesora, abarca todas las partes de que se compone el Derecho del Trabajo...

Proseguía, explicando que por razones técnicas se dividió el Proyecto en ocho Apartados, de los que el Séptimo, corresponde al Derecho Procesal del Trabajo.

En la Sección Segunda de la "Exposición", referente a los "Principios y Conceptos Generales", se establecieron las bases que deben de normar el criterio de interpretación y

aplicación de las normas de Trabajo. Asimismo, al igual que la Ley de Veracruz de 1918, sólo es aplicable para los trabajadores no gubernamentales, es decir, que su campo de aplicación fue restringido al apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

"... Las finalidades de la Legislación del Trabajo señaladas en los artículos 2o. y 3o., se resumen en las siguientes: La finalidad suprema de todo Ordenamiento Jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres y por tratarse del Derecho del Trabajo, se habla de la justicia social que es el ideario que fijaron los Constituyentes de 1917, en el artículo 123: Con base en esa idea se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia...

Derivado del párrafo anterior se desprende que tanto el Constituyente Originario, como el legislador de 1931 y 1970, estuvieron consientes de la desigualdad de niveles en que se encuentran los hombres en una relación de trabajo; de

esta forma. pretendieron plasmar en una legislación que el Estado desarrollara una función tutelar en favor del sector laborante como elemento equilibrador ante el flujo de los sectores de la producción.

Pero esta tutela en beneficio del obrero, no se estableció como una facultad potestativa para el laborioso, sino como una imposición de carácter imperativo, pensando en su beneficio. Por esta razón, continúa expresando la "Exposición de Motivos" :

"... Los caracteres formales del Derecho del Trabajo: son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores de sus derechos, beneficios o prerrogativas...

Más adelante, en la parte relativa al "Derecho Procesal del Trabajo", expuso lo siguiente :

"...Antes de entrar al análisis de las normas concretas del Derecho Procesal, se estudió... la conveniencia de dividir la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una Ley sustantiva y una adjetiva, pero... se juzgó que se rompería la unidad del Derecho del Trabajo y que al separarse el derecho procesal del sustantivo se le apartaría de la finalidad fundamental del Derecho del Trabajo que es la realización de la

justicia social, o expresado en otras palabras al 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 algún patrón..."

Pareciera que en ese momento, y al incorporar el Derecho Adjetivo dentro de la propia Ley, el legislador, por este sólo hecho, se taribuyera la realización de la justicia social... No deja de reconocerse que fué un acierto de tipo pragmático.

Asimismo, se explicó, que la Comisión Proyectista había analizado la posibilidad de cambiar el procedimiento parcialmente oral y escrito a uno solamente oral, en beneficio de las partes e incluso del propio Estado, al agilizar y simplificar el procedimiento. Se concluyó que no era conveniente por la imprecisión que acarrearía este tipo de proceso, en relación a los datos fundamentales del mismo, pensando especialmente en el desarrollo del Juicio de Amparo, en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el Apartado referente a las "Normas Procesales Generales", se explicó que los artículos 685 y siguientes de la Nueva Ley, continuarían los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, más la experiencia aportada en la actividad procesal.

La Nueva Ley de 1970, presentó avances significativos en materia de tutela en favor del operario que litiga, como es el caso de la Fracción Octava del numeral 760, que expresaba lo siguiente :

"El trabajador podrá solicitar de la Junta que le designe perito exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes."

De esta forma, el laborioso actor, cuenta desde entonces con la ventaja de no tener que erogar los honorarios correspondientes al peritaje, que como dictámen técnico especializado, suele resultar elevado para los actores y por tanto difíciles de sufragar, máxime si se toma en consideración que estando en un juicio, el activo ya separado de su empleo, no cuenta incluso con recursos económicos para su personal subsistencia y la de su familia.

De igual manera resultaba favorable para el obrero el texto del precepto 754, donde se establecía que en caso de no asistir las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se les tendría por inconformes con todo arreglo, con la diferencia de que al proletario se le tendría por reproducida su comparecencia en vía de demanda, y al patrón por contestada la misma en sentido afirmativo, (de manera similar a como lo establece el dispositivo 879 de la Ley vigente). Sin embargo, el numeral siguiente señala:

"El demandado que no hubiese ocurrido a la audiencia solo podra rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador del patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda."

Si bien es cierto que como comentabamos anteriormente que la Ley de 1970 mostró avances significativos en materia de tutela al trabajador; no obstante, esto representó un esfuerzo parcial en este sentido, ya que la misma no acabó por romper con el principio de la paridad procesal, como lo muestra el comentario realizado por el maestro Alberto Trueba Urbina, al artículo 755, en la edición de 1970 :

"La teoría de la prueba en contrario la explicamos como sanción impuesta al demandado por su contumacia, constriñéndolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual; pero la norma que se comenta no solo afirma el principio de "igualdada procesal" contrariando el espíritu y normas del artículo 123 Constitucional, sino que desvirtua la prueba en contrario en el juicio laboral, con cierta tendencia bondadosa para el patrón rompiendo el legislador su propia teoría de la paridad procesal al comprender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió despido, lo que

equivale a oponer la clásica excepción de *Non Agis*... (o excepción de Falta de Acción). (15)

En realidad la Ley de la Materia de 1970. no fue contundente para desprender la influencia civilista del proceso laboral, situación favorable para el principio de paridad procesal, pero ajena a la intención constitucional. Por este motivo, diez años más tarde, entrarían en vigor reformas sustanciales al procedimiento, las cuales fueron controversiales por lo agresivas que parecieron en su momento, pero que en la actualidad se puede analizar si fueron o no eficaces para la observancia de la tutela que el Estado debe al trabajador, y su separación del procedimiento común.

1.3. REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con el objeto de precisar los lineamientos que sustentarian a nuestro Derecho Laboral Mexicano, con fecha 4 de Enero de de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que actualizó a la Ley Federal del Trabajo, modificandose en su integridad los títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionándose el precepto 47 y derogando los numerales 452 a 458, 460 a 465, 468, 470 y 471, para puntualizar las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el empleador por

(15) TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, quinta edición México 1988. P.15.

la falta de aviso de despido al operario; asimismo se reformó el procedimiento de huelga; como las responsabilidades y sanciones laborales.

1.3.1. MODIFICACIONES PROCESALES.

Por medio de las actualizaciones a los Titulos Catorce y Quince de la Ley en la Materia, las cuales entraron en vigor el 10. de Mayo de 1980, se establecieron los lineamientos a que se sujetaría el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, y que como lo afirma el maestro Mario de la Cueva, tienen como propósito restablecer y mantener los ideales revolucionarios y reivindicatorios del Constituyente Originario, en favor de la clase laborante que es la parte débil en una relación de subordinación en el desempeño de sus labores; por lo que, la finalidad inmediata de dichas reformas es proteger en juicio los intereses de los operarios.

Como lo apunta el autor en comento, el Derecho Procesal del Trabajo, con motivo de las reformas a la Ley referida de 1980, se sentarían las bases para la defensa de los derechos del activo en juicio, cuya justificación de nueva cuenta la encontramos en el reconocimiento que hace el Estado de esa desigualdad de las partes involucradas en la vida social y por ende en el procedimiento; por lo que en este sentido las enmiendas de referencia tratan de compensar dicha situación, en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje está obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez procesal, pues así lo dispone el dispositivo 685 de la Ley Laboral vigente.

1.3.2. INSTITUCIONES PROCESALES DERIVADAS DE LAS ACTUALIZACIONES DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A) Suplencia de la Deficiencia de la Queja.

Con esta figura se constituye a toda Autoridad Laboral de Derecho Social y en particular a la Junta de Conciliación y Arbitraje, como un vigilante activo y directo, responsable de la correcta marcha del proceso, tal y como lo establecen los dispositivos 685, 686, 771 y 783, pues dichas Autoridades tienen como obligación esencial vigilar que el procedimiento, se lleve a cabo en la forma correcta y ordenada con forme a Derecho y en su caso ordenar se corrijan las irregularidades del mismo, para el efecto de encauzarlo e impedir se produzcan retardos en perjuicio de la clase trabajadora, e incluso esta institución se presenta desde la presentación de la demanda en donde la Autoridad. deberá subsanar las omisiones del escrito inicial; empero, que a éste respecto abundaremos en el capítulo siguiente.

B) Oralidad e Inmediatez.

El Derecho Procesal del Trabajo Vigente, es preponderantemente oral, lo que no implica la inexistencia de escritos; ya que la finalidad de esta institución es agilizarlo y simplificarlo , además de que se logra una economía procesal (inmediatez) y contacto directo de las partes. Vr. en la etapa de conciliación por disposición legal los interesados deberán comparecer personalmente (artículos 685, 676, 763 de la Ley Federal del Trabajo).

A pesar de la oralidad de nuestro procedimiento laboral, deben existir constancias escritas para dictar y emitir las resoluciones y en su caso impugnaciones (artículo 721).

C) Simplicidad.

El proceso laboral es simple, en virtud de que no se exige formalidad en las peticiones que presenten las partes, incluso, no es necesario invocar los preceptos legales en que se funden, pues basta que los litigantes precisen sus puntos petitorios (artículos 685 y 687).

Refiriéndonos a esta Institución, por lo que hace al activo, el numeral 873, le da la posibilidad de acompañar a su escrito de demanda las pruebas que estime convenientes, lo cual no es necesario, tomándose en consideración que la carga de la prueba de manera general corre a cargo del patrón. Asimismo, el precepto 712, establece que no es indispensable que el trabajador señale el nombre o denominación del empleador, pues bastará que exprese el domicilio en dónde prestó sus servicios.

Otro aspecto trascendental de esta característica en nuestro procedimiento laboral es la concentración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, tal y como lo dispone el dispositivo 875 de la Ley Laboral vigente.

D) Asistencia Social.

Con el objeto de representar o asesorar a los trabajadores en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas laborales, se responsabiliza a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (art. 530), aún sin solicitud de los trabajadores. Vr. Cuando se deja de promover en un término de tres meses la Junta comisionará a un procurador a efecto de que continúe el procedimiento, pues así lo dispone el dispositivo 772.

E) El Laudo.

A las resoluciones que decidan el fondo del asunto emitidas por las Juntas, el precepto 837 les asigna la denominación de laudos, los cuales que deberán ser firmados por los integrantes de las Juntas, dictándose a verdadera sabida y buena fé guardada, apreciando los hechos en conciencia, investigando y evaluando las pruebas, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (art. 841), además de que dichas resoluciones deben de ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones (art. 842).

F) Procedimiento de Ejecución.

Son de trascendencia las determinaciones contenidas en los numerales 939-981, ya que tienden a proteger la preferencia que tienen los créditos a favor de los laboriosos, sobre cualesquiera otros derechos, incluyendo los fiscales e hipotecarios.

Asimismo las prevenciones contenidas en los indicativos 982 a 991, prevén que en aquellos casos que sin mediar controversia la autoridad deberá vigilar que no se afecten los derechos de los activos, Vr. La ratificación de convenios laborales ante las Juntas.(16)

Como hemos podido observar a través las instituciones comentadas, derivadas de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980 se justifican plenamente. Empero, las disposiciones contenidas en los artículos 784 y 804 de la Ley Laboral vigente, constituyen la obligación del patrón de conservar y exhibir en juicio, propiamente la gran mayoría de las pruebas que trascenderán para la decisión de juicio y en este sentido consideramos que dichas disposiciones hacen que nuestra materia de estudio sea un Derecho clasista que innegablemente perjudica al patrón y sobre todo al trabajo.

(16) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo", Séptima Edición Actualizada por Urbano Farias, Editorial Porrúa, S.A, T.II, P.P. 688 a 694.

CAPITULO SEGUNDO

TUTELA PROCESAL DEL TRABAJADOR

Como ha quedado referido en el transcurso del trabajo, es evidente la necesidad de que el Estado, en su carácter de regulador o coordinador de los factores sociales y de la producción ejerza una tutela jurídica, es decir que "guie, ampare, proteja o defienda" (17) a los sectores menos favorecidos de la sociedad, a efecto de equilibrar las necesidades y aspiraciones de los estratos sociales de nuestro país. Con lo cual se pretende la consecución de la estabilidad económica y la permanencia de la paz social.

Así pues, la tutela que se confiere en favor de la clase laborante, " es uno de los presupuestos que otorga característica propia al Derecho Laboral, que tutela al operario y a su familia. En otro sentido, se manifiesta la tutela de la remuneración, con las prescripciones relativas a su liquidación, a los medios de pago, la ineficacia del mismo, las constancias y documentación exigida, los plazos, días, horas y lugares de pago, adelantos, retenciones permitidas, medios de control, inembargabilidad, etc..." (18)

Ahora bien, como nos hemos percatado, la tutela del trabajador se encuentra manifiesta en amplios sentidos, por lo

(17) RALUY PUDEVIDA, Antonio. "Diccionario de la Lengua Española", Editorial Porrúa, S.A, México 1991, P. 778.

(18) CAPON FILAS, Eduardo, GIARLANDINI, Eduardo. "Diccionario de Derecho Social", Editorial Rubinzal y Colzani, S.C.C., Argentina, 1987, P. 501.

que debe ser claramente legislada para que pueda dar cumplimiento a su objetivo y no de lugar a abusos o exageraciones en su aplicación, como lo que acontece en nuestros tiempos en el país, afirmación que sustentaremos en la exposición del presente capítulo, referido a la tutela procesal.

2.1. FORMAS DE APOYO PROCESAL.

En el caso de las relaciones laborales, en donde es tan evidente la contraposición de intereses entre las partes involucradas, la defensa de la norma en favor de los trabajadores, se materializa a través del ejercicio de ciertas presunciones legales en favor de éstos, las cuales emanan del numeral 123 de la Constitución y se reglamentan en diversas disposiciones sustantivas y procesales de la Ley de la Materia.

En el Código Laboral en vigor, podemos encontrar básicamente tres tipos de disposiciones procesales sostenedoras, las cuales se pueden clasificar genéricamente de la siguiente manera; normas que regulan:

I.- La desigualdad entre trabajadores y patrones, ante las necesidades que genera todo proceso.

II.- La desventaja del obrero para allegarse los medios probatorios, derivada de su situación de subordinación y dependencia económica.

III.- La debilidad genérica del operario.

IV.- La desigualdad económica entre activos y empleador, actualizadas con motivo de un proceso.

2.1.1. DEFENSA ECONOMICA.

Elección de la Autoridad Competente. La Fracción II del artículo 700, se refiere a la competencia por razón del territorio, deja a elección del actor, para derimir su controversia, la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar o lugares donde prestó sus servicios, la del lugar donde fue contratado, o la del domicilio del demandado, con la finalidad de "facilitar ... el acceso a la Autoridad que conocerá de su asunto"

Acceso Gratuito para el Actor de Servicios Periciales.

Artículo 824.- "La junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

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

De esta manera, el activo posee la ventaja de que, cuando manifieste su imposibilidad de sufragar los honorarios que generan el desahogo de este tipo de probanzas, como en la mayoría de los casos sucede, la Junta que conoce de su asunto le asignará un perito libre de cargo; lo cual, constituye una

defensa efectiva de la norma en favor del trabajador litigante, cuyo antecedente lo encontramos en la Fracción octava del artículo 760, de la Ley de 1970, ya comentado con anterioridad.

Protección Ante la Deficiente Asesoría Legal. Como función proteccionista de la norma laboral, se encuentra el deber de apoyar al activo que acude a los Tribunales para hacer valer sus derechos, a efecto de beneficiarlo en caso de que su interés jurídico sea representado de manera deficiente. A este respecto citamos los siguientes ejemplos:

* Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.

Como lo comentábamos, es resultado de las reformas procesales de 1980, la introducción en la legislación la figura conocida como: -suplencia en la deficiencia de la demanda- contenida en el segundo párrafo del numeral 685 de la ley, el cual, a la letra dice:

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

En la época de las reformas procesales de 1980, fué un tema polémico el de esta figura, ya que se preguntaban "si los tribunales serían juez y parte, argumentado incluso los abogados patronales que sus olientes estarían en desventaja con los trabajadores..." por la notable desigualdad que implica..." (19)

Por otra parte, la Academia de la Lengua Española entiende por subsanar, "Disculpar, excusar una falta o desacierto. Reparar un daño o enmendar un error"; por lo que en concordancia al significado académico de la palabra "Subsanar", encontramos que éste es un concepto de naturaleza ambigua, ya que dice que es " excusar una falta o reparar un daño"; lo cual no implica necesariamente lo mismo. Por tal motivo, consideramos que ésta fue una de las razones que originaron la confusión prevaleciente en torno a la controvertida figura de la suplencia de la demanda, relacionada con el tema de la prevención de subsanar los errores contenidos en la misma; al que nos referiremos en el siguiente punto, realizando un análisis jurisprudencial del tema.

Al respecto, en la práctica , la figura jurídica en comento se actualiza por medio de la Autoridad, previniendo al actor-trabajador, para el caso de que cuando su demanda sea oscura, le conceda un término de tres días a efecto de que la aclare de acuerdo a las imprecisiones que se le han hecho de su conocimiento; ahora bien, en caso de que su demanda contenga acciones contradictorias. Vr. El pago de indemnización constitucional y cumplimiento de contrato, con

la consecuente reinstalación, la Autoridad de nueva cuenta previene al actor, para que elija cualquiera de ambas acciones, concediéndole de igual manera el término antes señalado: es pertinente señalar que en ambos casos, dichas prevenciones deben hacerse del conocimiento del actor, al momento en que se haya emitido el acuerdo admisorio de su demanda, pues es obligación de la Junta, examinar el escrito inicial de queja. Empero, que si el actor, hubiese hecho caso omiso a lo señalado por la Autoridad, ésta al momento de la celebración de la audiencia de Ley, previo el inicio de la etapa de demanda y excepciones, de nueva cuenta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Ahora bien, es pertinente aclarar que esta suplencia de la deficiencia de la queja, tiene como limitante para la Autoridad el principio de que "el procedimiento se inicia a instancia de parte"; por lo que, de aquí que se diga que es obligación de la Autoridad, hacer del conocimiento del actor la obscuridad e imprecisión de su demanda, así como el ejercicio de acciones contradictorias. Empero, si de los hechos expuestos por el actor, se desprende la omisión de reclamar alguna prestación. Vr. del horario señalado; se desprende el haber laborado tiempo extraordinario, la Junta tendrá que subsanar dicha omisión, al momento de admitir la demanda, es decir ejercitar acciones en nombre del laborioso y en tales circunstancias el demandado sabrá a qué atenerse para la defensa de sus intereses.

(19) DE BUEN LOZANO, Nestor. "La Reforma del Proceso Laboral", Editorial Porrúa, S.A., quinta edición, México, 1970, P. 341.

No obstante lo anterior, es de precisarse que en la mayoría de los asuntos, dicha obligación es omitida por las Autoridades, lo que desde luego es una violación al procedimiento en perjuicio del activo y por tanto, el Juicio de Amparo que se promueva por dichas violaciones necesariamente tendrá que ser procedente.

Como se desprende de lo anterior, ha representado una ventaja significativa para el obrero litigante, y un avance definitivo en la legislación social, ya que esta disposición tutelar, basada en el principio de protección ante la deficiente asesoría legal, obviamente sólo es operable en beneficio de la "parte débil" de la relación de trabajo y no así para la parte demandada, es decir, el patrón. De esta forma nos lo señala el precepto 76 bis de la Ley de Amparo, que a la letra dice:

"Las autoridades que conozcan el juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demana, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente:

I.-

II.-

III.- ...

IV.- En materia laboral, la euplencia sólo se aplicará en favor del trabajador..."

De lo referido podemos destacar dos aspectos. El primero; queda claro que la parte demandada no puede esperar el beneficio de esta figura tutelar, y el segundo; que el órgano jurisdiccional la aplique para que el trabajador pueda corregir sus omisiones o que le señale los errores contenidos. Del precepto 76 bis de la Ley Reglamentaria de los dispositivos 103 y 107 constitucionales se manifiesta parca en relación al concepto de "suplir la deficiencia de los conceptos de la demanda".

*** Para Subsanan los Errores de la Demanda.**

El artículo 873 de la Ley Laboral, establece en el párrafo segundo que: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de TRES DIAS".

Existe una segunda prevención en favor del trabajador, contenido en la Fracción II del artículo 878 de la Ley en la Materia, en el sentido de que: "El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento,..."

Antes de continuar con el análisis de los siguientes principios tutelares, consideramos importante hacer algunas reflexiones en cuanto a la figura de la deficiencia de la demanda, ya que como hemos expuesto con antelación, esta figura, ha sido objeto de confusión y malas interpretaciones; en especial en lo relativo a cuándo el Tribunal debe de aplicarla de oficio, y cuándo es necesaria la intervención del actor para que él mismo subsane su error o deficiencia.

En la época de las reformas procesales, se pensó que con estas disposiciones se comprometía la función del juzgador, ya que no quedaba claro cuál era el límite que ésta tenía para la aplicación de la figura de la suplencia de la queja.

En relación a lo anterior, existe la siguiente ejecutoria :

TITULO: DEMANDA SUS OMISIONES Y DEFECTOS DEBEN SER SUPLIDOS POR LA JUNTA.

El Principio de suplencia de la demanda que forma parte de las reformas al derecho procesal del trabajo que tiene vigencia a partir del año de 1980, y que se contiene en uno de sus aspectos, en el párrafo segundo del artículo 873 de la Ley Laboral, otorga a los tribunales del trabajo facultades especiales encaminadas a tutelar la parte más débil de la relación obrero-patronal ante la realidad indiscutible de la desigualdad económica existente entre los

factores de la producción, capital y trabajo, plasma ya en la parte sustantiva de la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional que contiene un mínimo de normas protectoras para que los trabajadores, hicieran extensivo ese principio tutelar a la parte adjetiva de la ley, surgiendo de tal concepción la novedosa figura jurídica procesal en la suplencia de la demanda. Es indiscutible que a la luz de esos principios, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y ante tal encomienda deben actuar con sensibilidad social y por ello están obligadas a subsanar las deficiencias que contengan en sus escritos de demanda o como lo previene el ya referido artículo 873, señalando al promovente los defectos y omisiones de la demanda. Previniendo para que lo subsane dentro del término legal de tres días, las resoluciones de las juntas que se aparten de tales principios procesales constituyen una violación manifiesta de la Ley, actualizándose con ello la hipótesis contenida en la Fracción I, en relación con el número IX de la Ley de Amparo. Primer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito (TC161007 LAB.).

De la ejecutoria anterior, se desprenden consideraciones de importancia, ya que en un primer plano, reitera el reconocimiento indiscutible de la desigualdad

económica que existe entre las partes en un conflicto de esta naturaleza, y la consiguiente desventaja natural para los operarios.

Asimismo, podemos anotar que consideramos peligrosa la redacción de la misma, ya que por un lado señala que "La ley otorga a los tribunales de trabajo facultades especiales encaminadas a tutelar a la parte mas debil de la relacion obrero patronal...", y más adelante manifiesta que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una elevada función social tutelar de los trabajadores..."

Como lo expresábamos, consideramos un tanto peligrosas las anteriores manifestaciones, porque si bien es cierto, que de ellas se desprende un alto grado de "sensibilidad social", también es cierto que las mismas se prestan a pensar que el juzgador cuenta con facultades tutelares, en beneficio de los laboriosos, dado que la Junta de Conciliación y Arbitraje no lo está, y no podría llegar a tenerlas, ya que de lo contrario, se afectaría su imparcialidad y simplemente serían organismos garantes y no sometidos a su jurisdicción. Resultaría ilógico concebir un tribunal parcial.

Finalmente, la ejecutoria sugiere entre líneas que la suplencia de la queja opera en dos sentidos, cuando la demanda es -deficiente-, por ejemplo cuando en ella se omite la reclamación de una prestación a la que el trabajador tiene derecho y la misma se desprenda de los hechos expuestos en el

escrito, en cuyo caso la Junta debe actuar de oficio, ejerciendo acciones en favor del actor. En el caso de que la demanda sea -defectuosa-, porque en ella se contengan imprecisiones y contradicciones, en cuyo caso, y atendiendo a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley de referencia, se previene al actor para que el mismo subsane su error.

Lo anterior se plantea de manera brillante en dos hipótesis, contenidas en la tésis denominada "Demanda Laboral. Suplencia. La Atribución otorgada a las Juntas por la Ley en la Materia, es de Ejercicio Obligatorio", misma que analizaremos con posterioridad.

Es importante, aclarar que tutelar los derechos de los trabajadores es una función constitucional, regulada por la Ley de la Materia; siendo una prerrogativa de Ley y no una Función de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, lo que es obligación del tribunal (y no facultad potestativa), analizar el escrito de queja presentado por el trabajador y determinar si es incompleto, oscuro o irregular, y actuar en consecuencia conforme a la Ley.

Ante el ambiente de confusión que prevaleció respecto de la figura de la suplencia en la deficiencia de la queja, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el año de 1991, emitió el criterio jurisprudencial al que nos referimos anteriormente, mismo que por su extensión y trascendencia dividiremos en tres incisos para su análisis.

DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO.

"A) De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, Fracción II y 879, Segundo Párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta. y 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios, dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de la parte. Así en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino que solo que atendándose a la ejercitada y a los hechos expuestos subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida. Debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aún sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio la actuación del

tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda, y sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias...

B) Cabe agregar en conformidad con lo anterior que si precisados los defectos y omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la Ley, tener por reproducida la demanda inicial, tal y como fue formulada...

C) Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral y para subsanar o mandar corregir irregularidades y omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador. (3/91) varios 54/90".

Contradicción de tesis entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito. 8 de Abril de 1991. Unanimidad de 5 Votos. Ponente Juan Díaz Romero.

La tesis citada, en definitiva es una excelente aclaración en cuanto al sentido y alcances del principio de suplencia de la demanda, exponiendo en la parte correspondiente al inciso A), lo relativo al planteamiento de que el escrito inicial de demanda sea "Incompleto", (hipótesis 1) -por ejemplo el trabajador fue omiso en reclamar salarios vencidos o prima de antigüedad-. En cuyo caso, el tribunal subsanará"... atendiéndose (a la acción intentada) y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida..."

Retomando el ejemplo anterior, en el caso de que el laudo sea emitido en sentido favorable para el actor, deberá condenar al patrón al pago de dichos conceptos lo mismo, como parte de la acción indemnizatoria, que en su caso se hubiere ejercido. Lo cual, a su vez, representa seguridad jurídica para el empleador, ya que ante la omisión del actor, el juzgador deberá de aplicar de oficio la suplencia de la deficiencia y tener por reclamadas las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, siempre que se deduzca de la exposición de la demanda. Por tanto, el patrón desde un principio sabrá a que atenerse, ya que tiene la oportunidad de defenderse adecuadamente. Es importante aclarar que en ambas

suposiciones planteadas por la tesis, la función del tribunal al recibir la demanda, es revisar la coherencia de la misma, y no así, emitir criterio sobre el fondo del asunto.

La hipótesis marcada con el número 2 del inciso A), señala un supuesto diferente al anterior. Es el caso de que la demanda sea oscura o vaga, irregular o en ella se ejerciten acciones contradictorias, en cuya situación, la actuación de la autoridad, con fundamento en el segundo párrafo del numeral 873, es la de prevenir al operario para que éste enmiende su error; debido a que "...El tribunal necesita la intervención del actor(...) ya que en observancia a la regla de inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y sobre todo, sólo él puede decidirse por una de las acciones, cuando sean contradictorias.."

Lo anterior debido a que el juzgador no cuenta con los elementos necesarios para ejercer su función, ya que éste desconoce los antecedentes y la voluntad del activo por tanto, si el actor no desahoga el requerimiento en las oportunidades procesales respectivas, la Junta no puede subsanar de oficio la demanda errónea, debiendo juzgar sobre el fondo del asunto, y dictar el laudo con los elementos con que cuenta para ello.

Enfatizamos que esta manifestación es clara, en el sentido de que, en el supuesto 1), el tribunal actúa de oficio, sin la intervención del trabajador o sus beneficiarios, y en la segunda hipótesis, es necesaria la

actuación del demandante para que el laudo sea congruente con la acción y peticiones planteadas, como lo establecía el precepto 776 del texto anterior a las reformas procesales de la Ley.

En el inciso B) del citado criterio, es relativo a la hipótesis 2 del inciso A). Es decir, se trata del supuesto en que el trabajador presenta "una demanda, obscura o vaga, irregular o en ella se ejerzan acciones contradictorias"; en tales circunstancias, únicamente el trabajador o sus beneficiarios pueden ejercer el derecho de corregir el defecto contenido en la demanda.

En el inciso C) de la tesis, se concluye estableciendo que las normas que rigen la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda, no constituyen una potestad discrecional a cargo del tribunal a actuar con apego a derecho.

Fuera del ámbito procesal, en los párrafos G) y H) de la Fracción XXVIII del artículo 123 Constitucional, se contienen las disposiciones sustantivas relativas a los contratos de trabajo, pero que actúan bajo el mismo principio de tutelar los derechos de los trabajadores con motivo de la desventaja económica en que se ubican frente al patrón, preceptos que a la letra establecen :

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

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

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

Aunado a las disposiciones legales antes citadas, el dispositivo quinto de la Ley Federal del Trabajo, al respecto establece :

Artículo 5.- "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo..."

La prevención constitucional y el numeral 5o. de la Ley Reglamentaria, antes referidos, no son aplicables por analogía a la actuación del tribunal; pero ambas, se fundan en los mismos principios que los preceptos 685 y 873 de la Ley en la Materia, como lo expresábamos anteriormente.

* Modificación y Ampliación de la Demanda.

A este respecto, la Fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, permite que al iniciar la etapa de demanda y excepciones, el actor ratifique su escrito inicial, lo modifique o lo amplie; "... con lo que el actor podrá ampliar con el ejercicio de acciones adicionales, aclarar cualquier punto de la misma, independientemente de que la Junta no se lo pida antes e inclusive cambiar la acción principal..." (20)

Lo anterior representa una ventaja procesal en favor del trabajador en juicio, en virtud que le permite a éste o a su defensor, modificar cuestiones de fondo de su ocursio de queja o corregir imprecisiones contenidas en él, ya que a consecuencia de la situación del activo, en primera instancia pudiese pensarse que carece de posibilidades de contar con los mejores defensores. Empero, consideramos que ello sería una posición errónea, ya que la razón de ser de ese beneficio adjetivo que se le otorga al trabajador, tiene causas de más fondo, a las que nos referiremos con posterioridad.

Ahora bien, la intención del legislador en este sentido, ha sido la de tutelar el interés jurídico del laborioso; el citado caso de que cuente con una defensa deficiente, a efecto de que tenga oportunidad de hacer la modificación pertinente para el esclarecimiento de la verdad. Pero es de precisarse que en la práctica, suele resultar esta

(20) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. P.7.

disposición como el fundamento de una estrategia que eventualmente puede aprovechar el abogado del actor para ganar terreno en el procedimiento.

* Impulso Procesal de Oficio.

En el capítulo XI de la parte adjetiva de la Ley, denominado "De la Continuación del Proceso y de la Caducidad", establece disposiciones en el sentido de tutelar los intereses del trabajador con el objeto de evitar que su acción intentada deje de tener efecto legal alguno derivado de su abstención en actuaciones procesales, no obstante que conserva como una reminiscencia de la Ley de 1931, la figura de la caducidad de la instancia reglamentada de una manera que ofrece pocas posibilidades de verificarse, según los preceptos 771 al 775 del ordenamiento citado, donde se establece lo siguiente:

Artículo 771.- "Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar el laudo, salvo disposición en contrario..."

Dicho precepto, parece ser una declaración de principios, en lo que hace a "bajo su más estricta responsabilidad...", lo cual consideramos no se lleva a cabo con el rigor que dispone la norma comentada, ello derivado del exceso de litigios que conocen las Autoridades laborales, con la consecuencia del rezago de trabajo, tan es así, Vr. en

la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal en el año de 1993, fueron creadas las similares Especiales Uno Bis, Dos Bis y Cuatro Bis, con el objeto de ser más inmediata la tramitación de los procedimientos, estando así en posibilidades de dar fiel cumplimiento a la disposición en comento.

A este respecto, el numeral 772 de la Ley en la Materia establece :

Artículo 772.- " Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que lo presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente...

"...Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera".

Artículo 773.- "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado...

"... cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que debarán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución..."

Comentábamos que en realidad es muy difícil que opere la caducidad de la instancia en materia laboral, ya que en el artículo anterior señala que cuando hubieran transcurrido tres meses sin que el trabajador haya efectuado alguna promoción necesaria de su parte para proseguir el procedimiento, se le requerirá para que lo haga por conducto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con el objeto de que intervenga ante el obrero y le explique su situación legal. Asimismo, en el dispositivo inmediato transcrito determina que no operará dicha caducidad en caso de que el

trabajador ya haya exhibido las pruebas o esté pendiente alguna resolución relativa a alguna promoción. Además en caso de que sea solicitada la caducidad, la Junta citará de oficio a las partes a una audiencia especial donde se exhibirán las pruebas y se resolverá exclusivamente la cuestión de la caducidad planteada. En el mismo sentido es lo dispuesto en el precepto subsecuente al comentado.

Artículo 774.- "En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos que se refiere el artículo 772 de esta Ley. "

* Sanciones a los Representantes de los Trabajadores.

El dispositivo 1005 de la Ley referida con miras de reforzar lo previsto en los preceptos comentados anteriormente, previene que en caso de que el apoderado del activo no asista a dos o más audiencias sin causa justificada o no promueva en el juicio en el término de tres meses , se hará acreedor a prisión de seis meses a tres años y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general vigente.

2.1.2.- TUTELA PROBATORIA.

* Medios Para Identificar y Emplazar al Patrón.

El opúsculo 712 de la Ley aludida, hace referencia a algunas facilidades para el laborioso en el sentido de

disponer que cuando éste desconozca el nombre de su patrón o la denominación social del lugar en donde laboraba, bastará que precise en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa y la actividad a la que se dedica y agrega que la presentación de la demanda en esos términos, interrumpe la prescripción para quien resulte ser el patrón.

El numeral 740 del mismo ordenamiento, señala que en el caso del artículo antes comentado, el actuario deberá cerciorarse de que el lugar en el que practica la diligencia, es precisamente el centro de trabajo señalado por el actor en su escrito inicial de demanda y la notificación se entenderá hecha al patrón aunque se ignore su nombre. En tal virtud, dichas disposiciones rompen con el procedimiento común, ya que en éste, la notificación debe ir dirigida al demandado personalmente.

*** Obligación del Patrón de Proporcionar a la Autoridad el Domicilio de Anteriores Representantes de la Empresa en el Desahogo de la Confesional para Hechos Propios.**

Artículo 793.- "Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta

antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona...

"... Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía..."

* Cargas Probatorias del Patrón y Presunciones Legales.

La Ley de la Materia, prevé una serie de presunciones legales dirigidas a facilitar el procedimiento al actor que litiga, así como las denominadas -Cargas Probatorias Patronales- que son disposiciones de la Ley, en las cuales, corresponde al empleador demostrar que es falso o erróneo lo que el laborioso asevera en su contra. Estas disposiciones aunque son de naturaleza adjetiva, no son privativas del Derecho Procesal, ya que muchas de ellas están contenidas en diversos preceptos de la parte sustantiva de la Ley, como es el caso de los siguientes artículos:

Artículo 21.- "Se presuponen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe..."

Esta es una presunción -Iuris Tantum-, es decir, que admite prueba en contrario; aunque consideramos que la misma es difícil de desvirtuar, ya que generalmente los hechos

negativos no se prueban. Por otra parte, el dispositivo 24. establece que "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte." , y el artículo siguiente, refiere el contenido del mismo. Sin embargo, el numeral 26, aduce que : "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

Es decir, que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y, el trabajador recibe todos los beneficios que le otorga la Ley.

De esta forma, el operario se encuentra desde el punto de vista procesal, en una situación privilegiada en relación a su contraparte, como debe ser; ya que derivado de lo expresado en el párrafo anterior, se tiene por cierto todo lo que el activo afirma en relación a su contrato de trabajo, salvo prueba en contrario; ya que los requisitos que establece el precepto 25, sólo representan el mínimo de formalidad en este tipo de contratos, pero al fondo del mismo siempre será aplicable a la Ley, así como lo afirmado por el obrero que esté relacionado con el documento de referencia y que no haya sido desvirtuado fehaciéentemente por el empleador demandado; por lo que, en atención a dicho extremo, es de particular importancia que éste último nombrado, implemente un adecuado marco administrativo laboral, con el objeto de contar con los

elementos idóneos que por disposición legal tiene la obligación de conservar y exhibir en el procedimiento, evitándose con su implementación contingencias económicas a considerarse y los abusos que se provoca con la tutela procesal en beneficio del laborioso, que es aprovechada regularmente por los defensores estos.

En esta virtud, el dispositivo 35, relativo a la duración de la relación de trabajo, establece la presunción de que, a falta de estipulación expresa, aquella será por tiempo indeterminado, lo cual representa, entre otras cosas, la estabilidad en el empleo para el operario.

Por su parte, el texto final del numeral 47, establece la obligación del empleador de dar aviso por escrito al empleado de la causa y fecha de su rescisión. A partir de las reformas procesales de 1980, se agregó el párrafo final que dispone "... la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado..."; lo que implica una presunción -Jure Et De Jure-, es decir, que no admite prueba en contrario; la cual, implica una sanción que la norma impone al patrón que omita este requisito.

Refiriéndonos a las presunciones legales en favor del trabajador, en definitiva sobresale la señalada en el precepto 784; toda vez, que dispone la obligación del sujeto pasivo de la relación laboral de probar en todo caso las condiciones generales del trabajo recibido, desde su ingreso

del activo hasta su separación; expresándolo de la siguiente forma:

Artículo 784.- "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;

- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Como ya lo habíamos mencionado, el contenido del presente artículo, constituye la conformación de las condiciones de la relación de trabajo, las cuales suelen ser difíciles de probar para el actor, ya que su situación de subordinación con relación al patrón, en la mayoría de los casos está imposibilitado para el acceso a la documentación con la cual podría acreditar sus condiciones de trabajo; por lo que, atendiendo a que éste último nombrado tiene la carga de la prueba.

En lo que hace a los extremos antes referidos, éste tendrá la obligación de conservar y exhibir en juicio los elementos de prueba para tal cometido, como lo prevee el artículo 804 del ordenamiento legal referido el cual señala que :

ARTICULO 804.- El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebre, 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 los recibos de pago de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan."

En este orden de ideas el artículo 828 de la Ley invocada señala que : " Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.

Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan."

Esta liberación parcial de la carga probatoria obedece al principio lógico jurídico de "quien puede probar y no lo hace, es porque no le conviene", y se traduce en una presunción legal que tutela los intereses del activo en juicio.

La no imputabilidad al actor de la carga genérica de la prueba, además de ser un concepto lógico y revolucionario en materia de trabajo, constituyó una forma de tutela procesal en favor del mismo, la cual consideramos fue excesiva; ya que en primer término, al pretender desaparecer en el proceso laboral la igualdad de las partes se rompió con los principios elementales del Derecho en general y en segundo término, vista la experiencia vivida, consideramos que la tutela de trabajador, únicamente ha sido producto del sistema paternalista del Estado, lejos de cumplir con los ideales que engendraron nuestro Derecho en estudio.

2.1.3. TUTELA GENERICA.

* Principio "In Dubio Pro Operario" .

Este principio se encuentra inmerso en la parte sustantiva de la ley, contenida en el artículo 18, donde se establece que "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

No obstante que ésta disposición se ubica dentro de la parte sustantiva de la Ley, es de naturaleza adjetiva, ya que la interpretación de las normas laborales corresponde a las Autoridades Sociales del Trabajo.

Este fundamento fué inspirado por el antiguo principio romano conocido como "In dubio pro reo", del campo del Derecho Penal, donde se le dá al acusado el mismo beneficio en caso de duda en la comprensión de las reglas jurídicas aplicables.

* Representantes de las Partes en el Juicio.

En el título relativo a la "Capacidad y la Personalidad", encontramos el precepto 692, el cual determina las formas de representación en materia laboral, señalando en tres fracciones las formas permitidas al efecto. El mismo dispositivo puntualiza que en todo caso, "Las partes podrán comparecer a juicio , en forma directa o por conducto de apoderado legal autorizado..."

Asimismo el precepto antes indicado, establece las reglas conforme a las cuales se acreditará la personalidad tratándose de apoderados, contenidas en cuatro fracciones :

" I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante carta poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;..."

Atendiendo el texto de la fracción anterior, en definitiva se establece la regla general que tratándose de otorgantes-personas físicas, las facultades conferidas a diverso apoderado, se contendrán en carta poder firmada ante dos testigos, sin la necesidad de ser ratificada; lo cual, es un beneficio económico para las partes litigantes, ya que se evitan los honorarios del notario generados por la fé de dicho acto jurídico, además de que con ello, se reafirma el principio de sencillez del procedimiento laboral.

"II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;..."

Como se desprende del texto anterior, las personas morales, pueden apersonarse ante las Autoridades del Trabajo, por conducto de persona física que acredite mediante instrumento notarial tener un cargo conferido por el órgano máximo de la persona colectiva de que se trate; Vr. Director de Recursos Humanos, y además contar con las facultades de un mandato general o especial.

" III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;"

Esta segunda forma de representación para personas morales , se acredita ante las Autoridades Sociales mediante la exhibición de carta poder firmada ante dos testigos, la cual deberá estar relacionada con el testimonio notarial de la persona moral de que se trate; con el objeto de que las Autoridades comprueben que el otorgante está autorizado, para delegar total o parcialmente al apoderado el poder que le fué conferido por la primera.

IV.- Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato."

Esta forma de representación, opera únicamente para Sindicatos, la cual se acredita con la exhibición ante las Autoridades del Trabajo del documento denominado en la práctica "Toma de Nota", mismo que ha de ser autorizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto de las ramas de la industria referidas por el artículo 527 de la Ley en la Materia y 123 de La Carta Magna por ser una Autoridad Federal en Materia de Trabajo. Ahora bien, por exclusión las ramas de la industria no referidas en los mismos, la autorización respectiva es a cargo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

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

Por su parte el precepto 696, dispone lo siguiente:

"El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo..."

Confiriendo así, una garantía más amplia para el actor, a efecto de que el documento por el que confiere a otra personalidad jurídica para representar sus intereses en juicio, no incurra en excesos de formalismos y se entienda otorgado con amplias facultades para intervenir en el juicio respectivo, reclamando todas las prestaciones derivadas de ley, lo que ratifica la característica de Informal del Derecho del Trabajo.

*** No Comparcencia de las Partes a la Etapa de Demanda y Excepciones.**

El numeral 879 establece:

ARTICULO 879.- "La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre

que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

De lo señalado en el precepto, transcrito con anterioridad, se hacen derivar los siguientes extremos a considerarse:

En el supuesto de que el actor sea quien no asista a la audiencia, el precepto antes citado establece que se entenderá reproducido el escrito inicial de queja, lo que nos presenta el siguiente planteamiento:

En el supuesto del numeral 879, de que no se presente el obrero a la audiencia, la cuestión que surge es si la Junta deberá reproducir el escrito inicial de demanda en los mismos términos en que lo recibió, es decir, con los errores que eventualmente pudiera contener, a pesar de que aquél trabajador hubiere sido prevenido en los términos del segundo párrafo del dispositivo 873 y aún así no hubiera corregido su escrito inicial.

Baltazar Cavazos señala tres casos específicos en los que se puede incurrir en este supuesto:

I.- El trabajador no señala en su demanda el monto de sus salarios...

" La Junta debe prevenirlo y si a pesar de ello, tampoco lo hace ,... deberá tomarse como base el salario mínimo de la localidad que corresponda... "o el salario acreditado en juicio, en su caso.

II.- El trabajador no reclama salarios caídos.

"Debe ser requerido para que lo haga, pero si no lo hace y tampoco comparece a la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, entonces sólo debe reproducirse su demanda sin la petición de salarios caídos, ya que así lo establece el artículo 879..."

A este respecto diferimos del comentario transcrito, no obstante que aún hoy en día encontramos opiniones contrapuestas, en el sentido de que, en el supuesto de que el trabajador sea omiso en reclamar salarios vencidos, mientras que unos autores comparten la opinión anotada en el párrafo que antecede, otros opinan que los salarios vencidos son parte de la acción principal.

La anterior polémica en la actualidad ya no tiene sentido, puesto que en el año de 1991, este punto de conflicto quedó aclarado con la tesis jurisprudencial denominada "Demanda Laboral. Suplencia. La Atribución otorgada por la Ley Federal del Trabajo es de Ejercicio Obligatorio"; que se transcribió en las páginas 58 a 60 del presente estudio.

III.- "El trabajador ejercita acciones contradictorias y a pesar de ser requerido no corrige su demanda ni comparece a la audiencia en la etapa correspondiente".

Para Cavazos, "Se debe de tener por reproducido su escrito inicial, ya que en caso contrario la Junta se

convertiría en Juez y en parte al ejercitar la acción requerida..."(21)

Este es el caso de la hipótesis 2 de la tesis denominada "Demanda laboral, Suplencia la atribución otorgada a las Juntas por la Ley Federal del Trabajo, es de ejercicio obligatorio", lo cual en obvio de repeticiones innecesarias debemos remitirnos al inciso 2.1. del presente trabajo, páginas 58 a 60, ya referidas.

De conformidad con el criterio adoptado en la tesis antes mencionada, se expresa el siguiente criterio emitido en la ejecutoria que a continuación se transcribe:

TITULO: DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA, NO FACULTA A LA JUNTA A SUPLIR DEFICIENCIAS DE LAS DEFENSAS DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDIMIENTO.

El derecho del trabajo es en esencia protector del trabajador, pero ello no permite llevar el principio de suplencia de la demanda derivado del parrafo segundo del articulo 885 de la Ley Federal del Trabajo, al extremo de suplir y subsanar las deficiencias que tenga dicha parte en su defensa durante el procedimiento, pues el mismo solamente constriñe a las juntas a subsanar las deficiencias que advierten en la demanda o a prevenir para que el promovente

(21)CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada", editorial Trillas, dieciseisava edición, México, 1984. P. 425.

subsane las irregularidades que contenga, según lo dispone el diverso numeral 873, de dicho ordenamiento legal.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Es de precisarse, que la tesis antes transcrita, en lo relativo a "definición del procedimiento", es relativa al caso de que el trabajador no desahogue las prevenciones hechas por el juzgador, y es coherente con el caso de la citada hipótesis 2. (2.2.)

Con el objeto de establecer con más claridad, la limitante que tienen las Juntas para intervenir durante el procedimiento con el objeto de suplir las deficiencias del actor, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente jurisprudencia:

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS POR LAS.

Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento. También es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

Quinta Epoca:

1642/28. Manzanilla Manuel A. Unanimidad de 4 votos.

852/29. FF. CC. Nacionales de México. Mayoría de 4 votos.
735/29. Veloz Efrén. Unanimidad de 4 votos.
3816/28. Reyes Bernardo. 5 votos.
1026/30. United Sugar Company, S.A. Unanimidad de 4 votos.

*** Obligación de Contestar de Inmediato las Modificaciones de la Demanda y Ofrecer Pruebas al Respecto en la Misma Audiencia.**

Las generalidades del desarrollo de la audiencia de demanda y excepciones, lo contiene el numeral 878 y la fracción II autoriza al trabajador, para que, ante la imposibilidad de un arreglo conciliatorio, proceda a exponer su demanda, ratificándola en los términos iniciales o modificándola. Por su parte, la fracción siguiente determina que una vez ratificada la demanda por el actor, el demandado procederá a dar su contestación, por lo que Carlos de Buen manifiesta que este artículo " No prevé la posibilidad de que (el patrón) solicite una nueva fecha de audiencia para poder preparar debidamente su defensa, en relación con las modificaciones propuestas por la parte contraria, lo que a nuestro juicio, es bastante próximo a la violación de la garantía de audiencia las Juntas de Conciliación y Arbitraje con mejor criterio que el legislador, pero en franca violación al artículo 878, a petición del demandado, suelen suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su reanudación..." (22)

(22) DE BUEN UNNA. Carlos. Op. Cit. P. 636.

* Posibilidad del Actor Trabajador de Suspender la Audiencia en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

A diferencia del demandado, la fracción II del numeral 880 del Código Laboral, faculta al actor para que pueda suspender la audiencia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con el objeto de que éste pueda ofrecer las relacionadas con los hechos que se desprendan de la contestación de la demanda, en los términos siguientes:

"... en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar (el actor) que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;.."

Dicho precepto transcrito no establece lo misma situación para con los empleadores, es decir, conforme a la ley, estos no están autorizados para solicitar que se difiera la audiencia a efecto de preparar sus pruebas, como en el caso del operario, lo que resulta justificable dado que el Derecho del Trabajo es proteccionista y reivindicador de la clase social laborante.

Como consecuencia de lo estudiado en el presente apartado, es de considerar que el Derecho Laboral, es individualiza por su carácter tutelar en beneficio de la clase trabajadora, haciendo que esta porción de la producción y

social, tenga acceso a un proceso más justo para la defensa de sus derechos; empero, el nuestro, en su parte sustantiva, se encuentra en un parámetro decreciente, como consecuencia del estancamiento de nuestra economía, lo que provoca que el sector considerado débil en una relación de trabajo, en la realidad social actual se encuentra desprovisto de sus derechos Vr. salario remunerador, habitación, salud e incluso gran parte de la sociedad no tiene trabajo, existen subempleados y deterioro de los recursos humanos.

En esta virtud, consideramos que la tutela procesal en beneficio de los laboriosos, si bien les permite el acceso a un desarrollo más justo, con este beneficio jurídico, se reafirma el reconocimiento que hace el Estado Mexicano, en el sentido de que este grupo tutelado, en la realidad social, se encuentra sumergido en una situación de desigualdad económica, que le impide allegarse de medios que le permitan su desarrollo y lo dignifiquen, para bien propio y del mismo país, condición que de ninguna manera se ve remediada por este proteccionismo procedimental, en estudio.

Ahora bien, es pertinente destacar el impacto que tiene la tutela procesal de la clase laboriosa, en el sector patronal, pues también en este último sector existen grandes desigualdades, así pues operan en el proceso de producción grandes consorcios empresariales, que poseen toda una infraestructura que los posibilita para dar cumplimiento a las obligaciones que derivadas de la norma tienen que observar como consecuencia del proteccionismo procesal en

comento. Empero tambien es cierto, que en este propio grupo encontramos a pequenos empresarios, cuyo fin inmediato en su operacion lo es la subsistencia de la fuente de trabajo, situacion que es justificable en terminos economicos, pero no asi en el ambito legal, pues en su calidad de patrones, deberan dar cumplimiento por igual a las obligaciones procesales en estudio. En tales circunstancias, a este sector que tambien se encuentra en la realidad actual en una lucha de supervivencia en los mercados, con la tutoria procesal de los activos, se le impone una carga costosa para encontrarse dentro de la legalidad.

Por los motivos ya sealados, es de considerar que la defensa procesal en beneficio de los operarios, engendrada por las reformas de 1980, unicamente obscurecen el sentido de justicia y del propio derecho en si, ya que unicamente ha sido utilizada como una supuesta herramienta de reivindicacion y paternalismo.

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PROCESO MODERNIZADOR DE LA ECONOMIA DEL ESTADO MEXICANO

Atendiendo a que las exigencias del mundo hacen que los diversos ordenamientos legales se adecúen a una realidad y época determinada con el objeto de ser un instrumento que vincule los relaciones de la sociedad en su conjunto en un ambiente de buena y pacífica convivencia, como lo fué el caso del nacimiento de Nuestro Derecho Laboral Mexicano que nació en el año de 1917; hoy en día, atendiendo a los desajustes sociales que presenta nuestra sociedad y aunado a ello la globalización económica del mundo. El Estado, requiere encausar a nuestro país a un desarrollo con bases reales y firmes que garanticen a la sociedad en su conjunto un nivel de vida digno y justo, en cuyo proceso sin lugar a dudas se requerirá de grandes esfuerzos por parte de los diversos sectores de la población.

Así pues, resulta evidente sumar esfuerzos para lograr dicho cometido, siendo pertinente destacar la reflexión que Demóstenes hizo a los atenienses, la cual por su contenido se ajusta mucho a la realidad del pueblo de México, que a la letra dice: " DEBEIS PENSAR LO COSTOSO NO ES CUANTO GASTEMOS PARA SALVARNOS, SINO CUANTO SUFRIREMOS SI NO ESTAMOS DISPUESTOS A HACER ESE GASTO".

En este sentido, es de reflexionar que la política gubernamental ha sido enfocada precisamente a propiciar condiciones para dar alternativas reales a las exigencias de

la sociedad mexicana, lo cual repito ha representado y representará un costo social a considerarse y que ha sido evidente en la última década, cuyo sector más golpeado ha sido el obrero.

3.1.- ADMINISTRACION SALINISTA.

El problema a abatir por la administración gubernativa inmediata anterior, fué la inflación, caracterizada por un alza de precios generalizada y prolongada en el tiempo. La que en realidad, en cierto sentido, aparentaba y obedecía a una baja en el valor de la moneda y estaba originada en el hecho de que el gobierno gastaba más de lo que percibía; es decir, que el gasto público era superior a los ingresos por concepto de impuestos, y otros rubros; y, en consecuencia, se operó con déficit que sólo pudo cubrirse de dos maneras, endeudándonos y/o emitiendo más moneda, siendo ésta la solución a que se ha recurrido en los últimos años, lo cual se constató con la modificación que se hizo a la Ley Monetaria para quitarle tres ceros al peso, emitiendo billetes de 100, 200 y 500 nuevos pesos, como la ausencia en el mercado cambiario del Banco de México, lo cual acarreo la devaluación ya anunciada y admitida por el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León en comunicado televisivo hecho al pueblo de México el 10 de enero de 1995.

Ante esta sencilla explicación del problema de la inflación, las soluciones se resumen así :

- a) No tener qué emitir moneda en exceso y,
- b) Reducir el gasto público, razón por la cual el

Estado puso a la venta entidades Paraestatales, y además se allegó de recursos, mismos que fueron destinados, entre otros aspectos, al pago de la deuda externa, heredada por las antiguas políticas proteccionistas y paternalistas .

Necesariamente en este proceso de abatimiento de la inflación, el Estado requirió que la planta productiva se ajustara a los lineamientos propuestos para lograr dichos objetivos; por lo que, como instrumento para la consecución de dichos fines, surgieron los llamados "Pactos de Concertación" y de "Concertación", cuya razón de ser era la erradicación de la inflación con el consecuente control de precios, lo que en obvio repercutiría en los sistemas de remuneración al personal; así pues, tenemos que si canalizamos los incrementos salariales promedio, otorgados por las empresas, podemos observar que se acercan mucho a los niveles inflacionarios, tal y como se precisa en el siguiente cuadro comparativo :

SUELDO VS INFLACION

AÑO	SUELDO	INFLACION
1985	64.2	63.7
1986	108.1	105.7
1987	139.9	159.2
1988	59.3	51.2
1989	27.0	19.7
1990	26.2	29.9
TOTALES	424.7	420.4(23)

(23)Revista Capital, PREREZ SAMANO . Enrique. mensual Abril 1991, P. 8, México.

Como podemos percatarnos, los salarios de los trabajadores no se han incrementado nunca en la misma proporción del nivel inflacionario, sino por el contrario fueron reducidos; de aquí que afirmemos que los famosos "Pactos" hayan sido más efectivos para reducir los salarios, que en controlar los precios, basados en lo que fué llamado el Índice Nacional de Precios al Consumidor <INPC> que en términos reales, se observa aumentó en mayor proporción a los incrementos salariales, tal y como se demuestra el estudio llevado a cabo por integrantes del Taller de Indicadores Económicos de esta Universidad Nacional Autónoma de México de donde se destaca que desde los inicios de los "Pactos", la Canasta Obrera Indispensable <COI> aumentó 117 por ciento su valor, en tanto que el salario mínimo sólo se incrementó en 79 por ciento.

En tales circunstancias, esta Institución educativa y sin aparente tendencia oficialista o extremista, obtuvo los resultados antes precisados derivados del estudio de referencia, cuyo desarrollo se estableció en términos generales de la siguiente manera :

Canasta Obrera Indispensable

Productos que la integran y cantidades que
consumen los miembros de una familia obrera

Alimento	Calidad (Variedad)	Cantidad
aceite	cártamo	.206 lts.

arroz	paquete o bolsa	.141 kgs.
azúcar	refinada o blanca	.316 kgs.
café	sobre con 20 gramos	uno.
calabacita	larga italiana	.149 kgs.
cebolla	bola	.150 kgs.
chile	serrano verde	.88 kgs.
chile	poblano	.063 kgs.
frijol	bayo	.237 kgs.
huevo	blanco	.261 kgs.
jitomate	bola	.147 kgs.
lechuga	orejona	.202 pieza.
limón	con semilla	.078 kgs.
naranja	valencia	.154 kgs.
pan	blanco-bolillo	7 piezas
papa	blanca	.175 kgs.
papaya	amarilla	.200 kgs.
platano	tabasco	.215 kgs.
pollo	retazo	.179 kgs.
pollo	maciza	.103 kgs.
res	bistek	.86 kgs.
sopa de pasta	bolsa-.250 gramos	una
tortillas	maíz	1.068 kgs.
tomate	verde	.119 kgs.
leche	conasupo-bolsa	.661 lts.
leche	pasteurizada-cartón	.279 lts.

Rublos Asoc Personal y del Hogar

jabón	tocador (100 gms)	.330 pieza.
-------	-------------------	-------------

detergente	bolsa (250 gms)	.759 pieza.
papel higiénico	rollo	.330 pieza.

Rubros Transporte

autobús	ruta 100 (un pasaje)	300 pesos.
metro	3 pasajes	300 pesos.
colectivo	2 pasajes	485-500 \$

Otros

gas	cilindro	1.40 kgs.
energía eléctrica	por día el consumo es de	3.50 kw/hrs.

De acuerdo con la versión de los integrantes del Taller de Indicadores Económicos de la Facultad de Economía de la UNAM, señaló que la Canasta Obrera Indispensable <COI> es una cesta real de uso y consumo diario de cinco personas (dos adultos, un joven y dos niños). En ella no incluye gastos de educación, vestido, diversiones, reparaciones del hogar, ni tampoco imprevistos menores y mayores, como salud, renta de vivienda y pago de agua. La cotización de la COI se levanta en mercados: públicos, sobre ruedas, tiendas, farmacias y tiendas conasupo . De Diciembre de 1978 a Septiembre de 1990, el costo de la <COI> pasó de \$ 6,856.00 (Antiguos pesos) a \$ 19,036.00 (antiguos pesos).

Al comenzar la etapa de los pactos-estableció dicha Institución-, el 16 de Diciembre de 1987, la COI se podía adquirir con \$ 6,856.00 (antiguos pesos). No obstante, al

salario mínimo (en ese entonces de \$ 6,470.00 antiguos pesos) le faltaba un seis por ciento para poder comprarla.

Al primero de Septiembre del año 1989, la <COI> alcanzo un precio de \$19,036.00 antiguos pesos y el salario mínimo -de apenas \$10,080.00 antiguos pesos- le hacia falta un 89 por ciento para comprarla.

El resultado es que el poder de compra de los operarios que perciben el salario mínimo se ha visto en un proceso decreciente en relación al costo de los bienes indispensables para su subsistencia, y éste deterioro salarial lo han sufrido en términos generales todos los trabajadores, en virtud de que para continuar con la política antiinflacionaria las autoridades del trabajo, pusieron en práctica lo que se ha venido llamando "Topes Salariales", basados en relación a los incrementos otorgados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Cabe destacar que los resultados de investigación es sobre los requerimientos alimenticios, de transportación, aseo del hogar y personal, y con base en : a) encuestas de ingreso-gasto, levantadas en viviendas obreras; b) las recomendaciones de las Naciones Unidas sobre requerimientos alimenticios mínimos por persona, y c) las recomendaciones que en el mismo sentido hace el Instituto Nacional de Nutrición "Salvador Zubirán", de donde se desprende que el salario percibido por los operarios que en el sentido del numeral 85 de la Ley en la

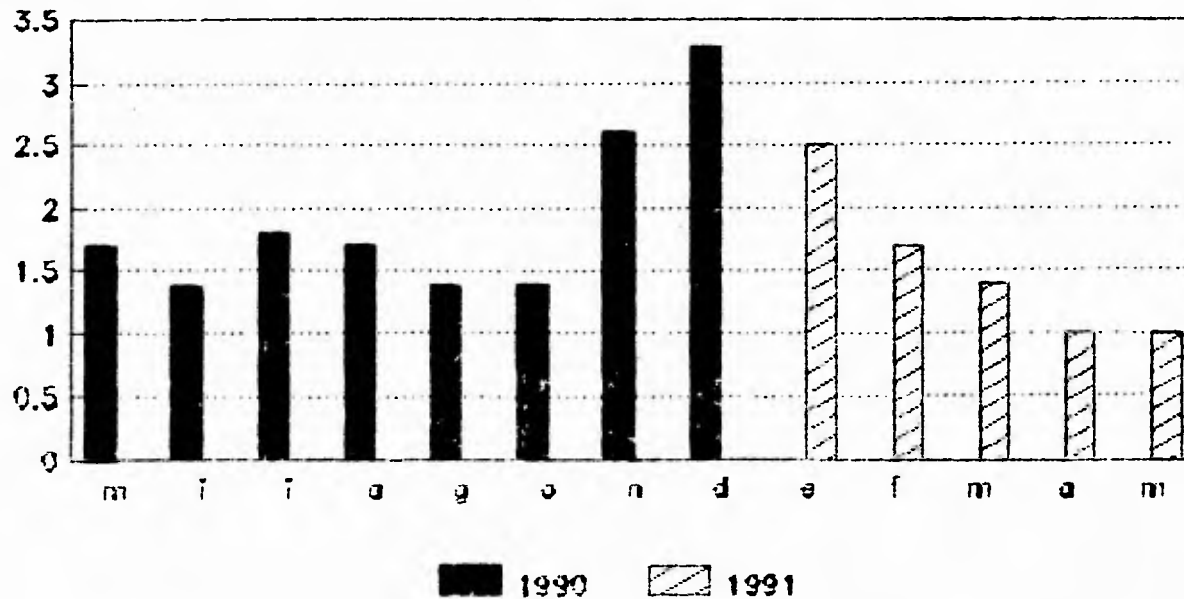
Materia, debe ser remunerador, en la realidad se encuentra muy por debajo para cubrir con las necesidades de una dietética adecuada y menos aún para garantizarles un nivel de vida admisible. (24)

Contrario a lo estudiado de manera objetiva por los Integrantes del Taller referido; el Estado, si bien reconoce el deterioro salarial de los activos, presenta gráficamente por conducto de INEGI, una panorámica diversa y menos acentuada de la situación dramática por la que atraviesa la población en su conjunto, de conformidad con lo siguiente:

(24) Entorno Laboral, Taller de Indicadores Económicos de la Facultad de Economía de la UNAM, T.586, semanal del 13 al 19 de Octubre de 1990, México. P.P. 37, 38 y 39.

PRECIOS

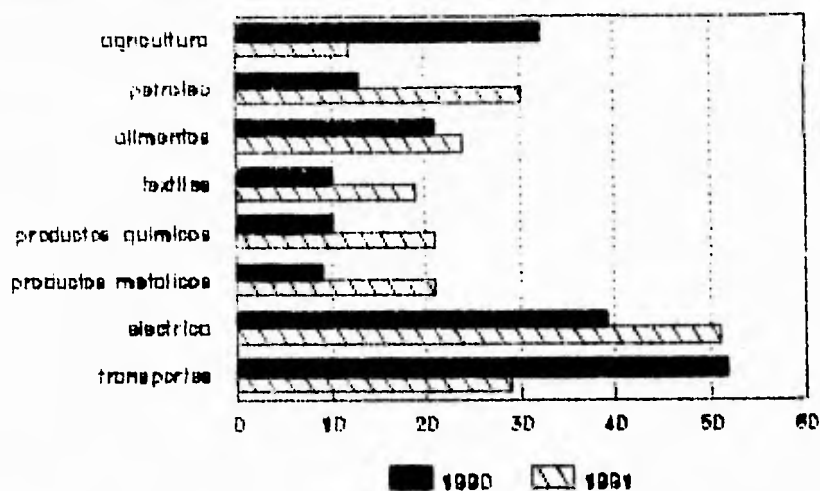
PANORAMA ESTADISTICO



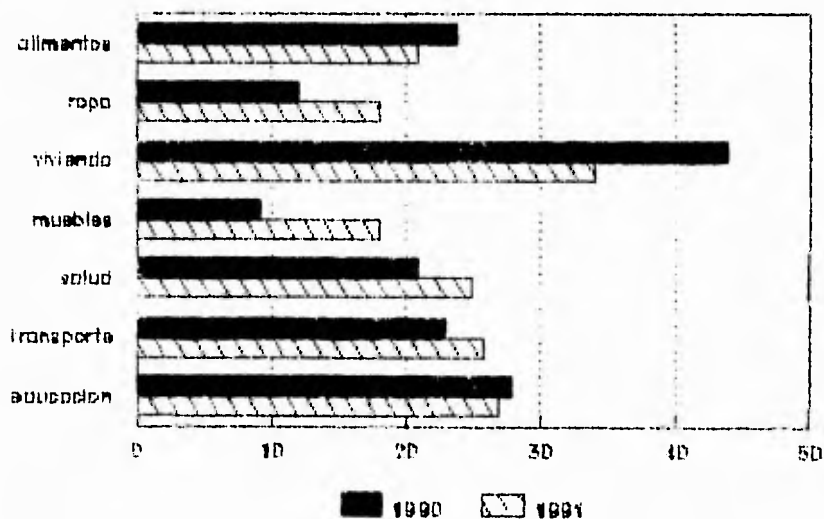
**INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL
CONSUMIDOR**
Variación Mensual

INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR POR SECTOR DE ORIGEN

variación anual

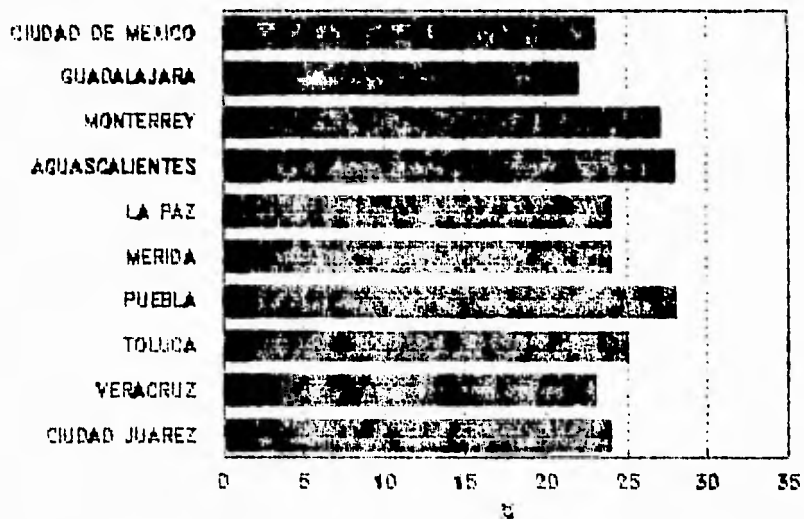


INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR POR OBJETO DE GASTOS

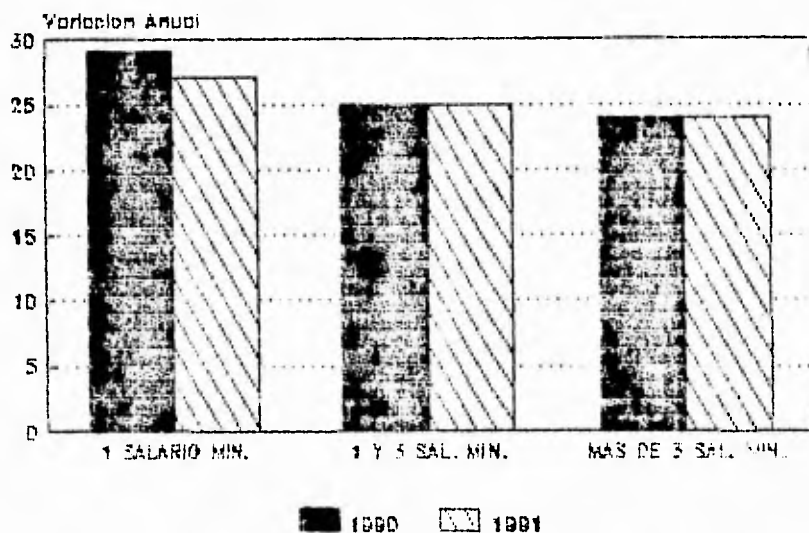


INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR POR PRINCIPALES CIUDADES

Variación Anual



INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR POR ESTRATO DE INGRESO

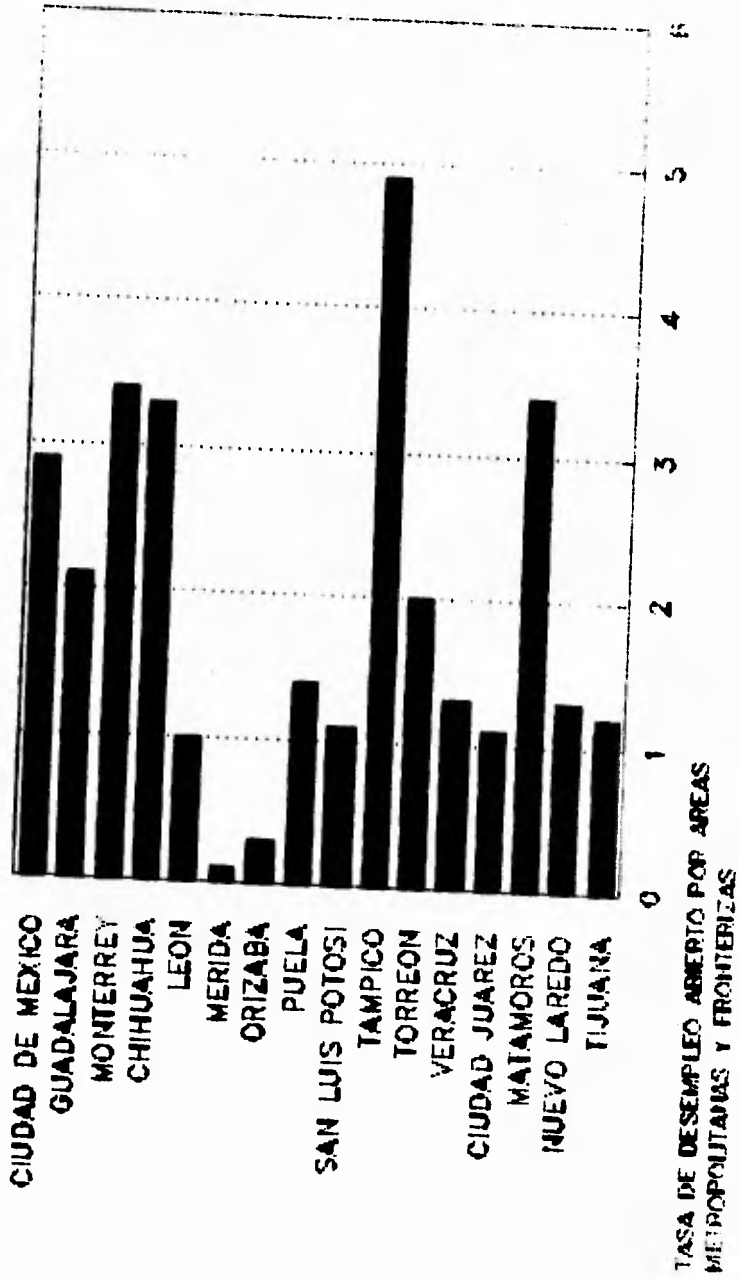


Aunado al deterioro salarial como efecto de este proceso modernizador o mejor dicho rectificador de la economía mexicana, -lo que produce graves inconformidades del sector obrero en su afán de mejorar su situación-, dichas actitudes generan despidos masivos . fáciles de apreciar en las Autoridades Sociales del Trabajo, las cuales se muestran vacilantes para dar una solución real y conforme a derecho , a las demandas monetarias en este aspecto.

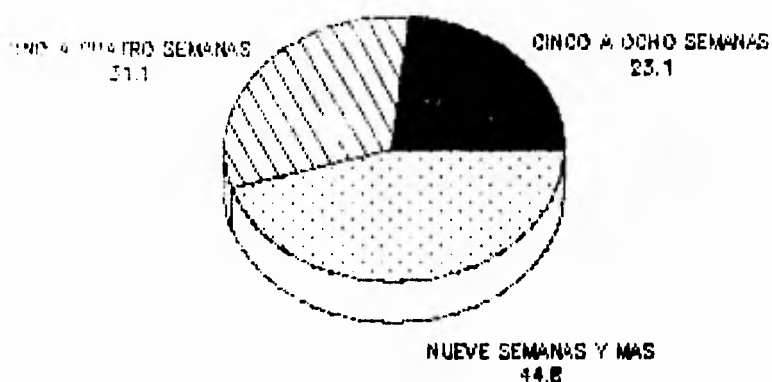
Como continuidad y reforzando los lineamientos gubernamentales, para erradicar la inflación y tener un control de precios, las Autoridades del Trabajo, implementan lo que ha sido llamado " Topes Salariales" , aplicados a los incrementos solicitados en las revisiones contractuales que han tenido conocimiento dichos Organos Jurisdiccionales, se llevan a cabo con estricto apego a la política gubernamental, so pena de no aceptarlos de declarar inexistentes lo movimientos de huelga.

Ante el descontento de los laboriosos que en este proceso reorientador del sistema económico del país, se han visto afectados los niveles de percepciones y se acentúa su situación ante otro desajuste consistente en el desempleo y para el efecto de normarnos un criterio en lo que hace a este extremo, según fuentes oficiales aquél en nuestro país se presenta en los siguientes términos gráficos, según el Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI :

DESEMPLEO PANORAMA ESTADISTICO

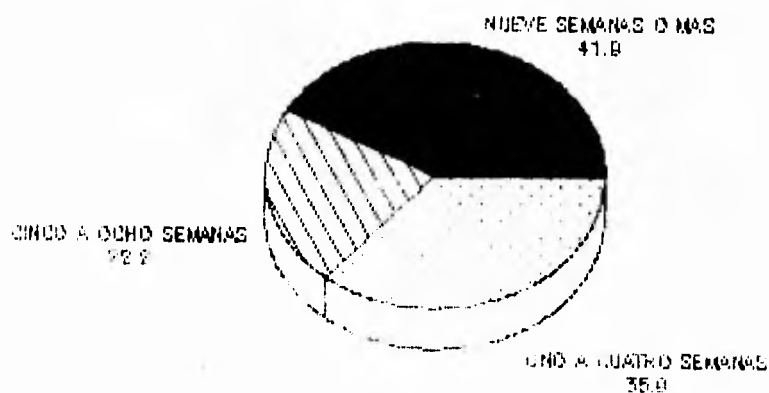


DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION DESEMPLEADA ABIERTA POR DURACION DEL DESEMPLEO

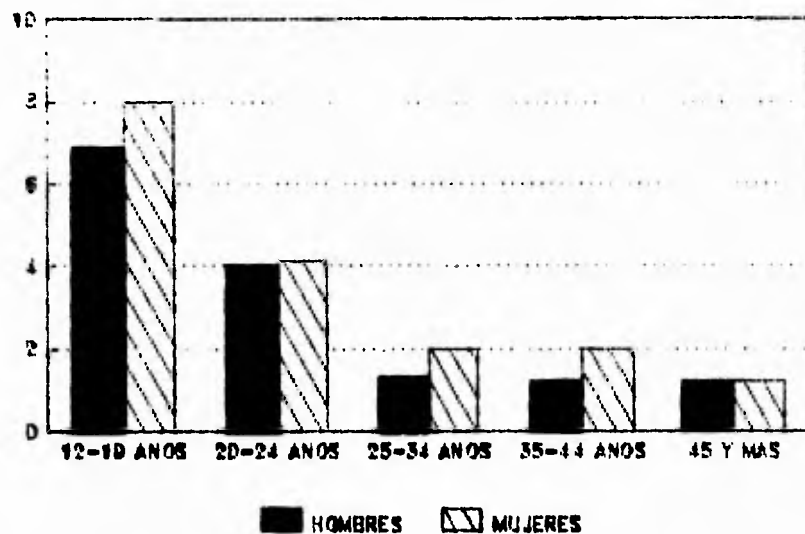


Abril de 1991

CIUDAD DE MEXICO

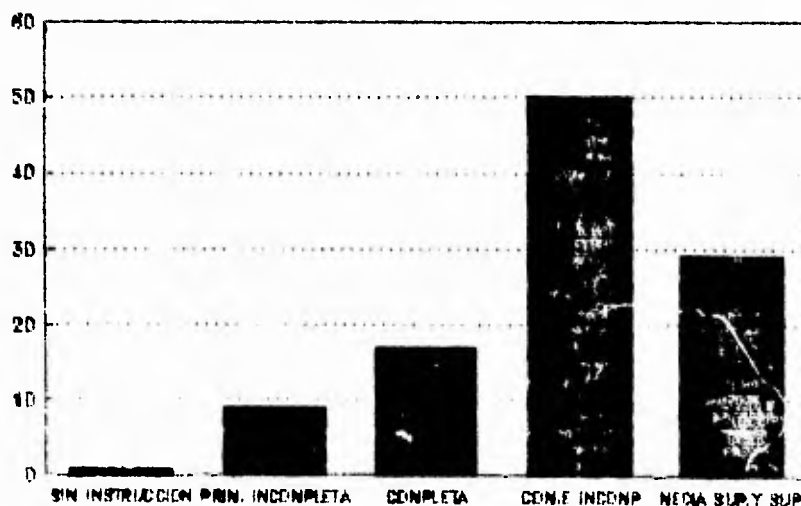


TASA GENERAL DE DESEMPEÑO ABIERTO
POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD



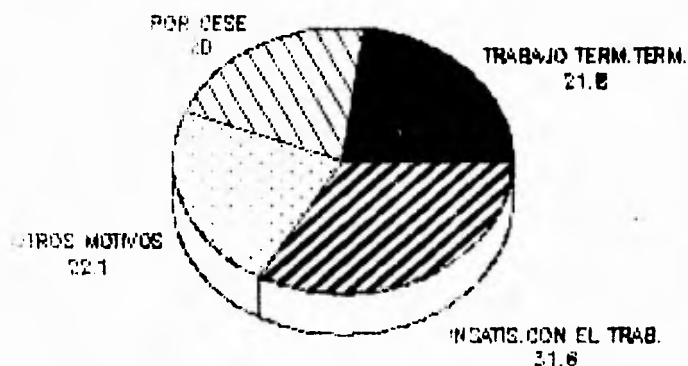
ABRIL DE 1981

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION
DESEMPELEADA ABIERTA POR NIVEL DE
INSTRUCCION



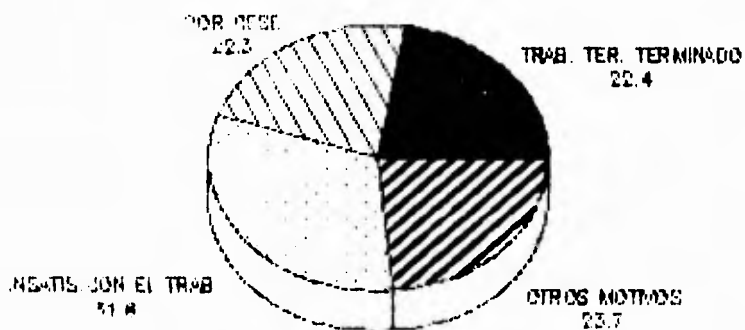
ABRIL DE 1981

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION
 DESEMPLEADA ABIERTA QUE HA TRABAJADO
 SEGUN LOS MOTIVOS PARA DEJAR EL EMPLEO

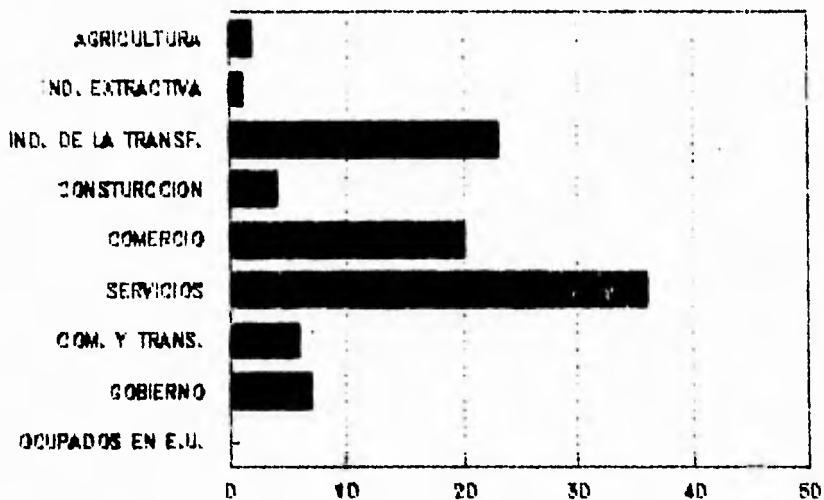


ABRIL DE 1981

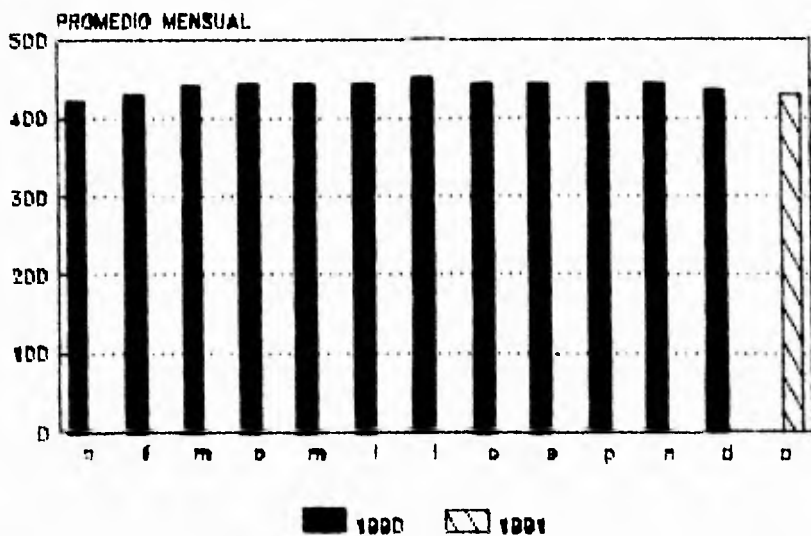
CIUDAD DE MEXICO



DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION URBANA OCUPADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD



PERSONAL OCUPADO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION



En síntesis, ésta ha sido la situación que vive el sector obrero, de la cual se destaca que sus derechos sustantivos más esenciales, como son el trabajo y su consecuente remuneración salarial, se ven en un proceso decreciente .

Ahora bien, es de precisar que todo parece apuntar la continuación de esta situación, atendiendo al triunfo de las elecciones presidenciales del Partido Revolucionario Institucional, pues en su Plataforma Política, que es el documento en el que se contiene la oferta política que propone a los electores, su propuesta es la continuidad de este proceso modernizador en el que desde luego se ve inmersa la base generadora y creativa.

3.1.2.- PLATAFORMA POLITICA EN MATERIA LABORAL DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL 1994-2000.

"Generación de Empleo y Fortalecimiento Salarial: Los años de crisis que vivió nuestro país tuvieron como una de sus más duras consecuencias la reducción de la capacidad de la planta productiva para crear empleos. Los elevados niveles de inflación ocasionaron un acelerado deterioro del poder adquisitivo del salario. Un mayor número de miembros del núcleo familiar se vieron en la necesidad de constituirse en aportadores económicos, generando mayores presiones sobre un mercado

laboral insuficiente, con lo que el empleo informal adquirió proporciones preocupantes.

En años recientes, la recuperación de la actividad económica en algunos sectores y el abatimiento de los niveles de inflación han permitido frenar el deterioro de los salarios reales, incluso con mejoras en el poder de compra de los trabajadores, en algunas ramas de la actividad económica. No obstante, este proceso ha sido desigual entre distintos sectores económicos y regiones del país.

"Las empresas que reaccionaron más rápidamente a los desafíos que imponen la mayor competencia mejoraron sus procesos productivos y realizaron las inversiones necesarias para su modernización. Estas han comenzado una etapa de expansión de su producción ofreciendo nuevos puestos para trabajo más calificado y mejor remunerado. Sin embargo, un amplio número de empresas han recurrido a recortes de personal para reducir sus costos y poder subsistir ante la competencia. En particular, muchas micro y pequeñas empresas han tenido que cerrar sus puertas o sumergirse en la informalidad, contribuyendo a incrementar el número de trabajadores que se encuentran al margen de las instituciones sociales del país.

"En este proceso, los trabajadores más afectados son los menos capacitados, quienes no sólo han visto amenazadas sus fuentes de trabajo, sino también carecen de las aptitudes necesarias para reubicarse en otras actividades y aprovechar las oportunidades de empleo existentes.

"Se ha visto evidenciado la aguda escasez de mano de obra calificada que persiste en el país y la necesidad de atender, con mayor eficiencia, las necesidades de capacitación de los trabajadores. La experiencia reciente de muchos países nos sugiere que a menudo es más difícil contar, en los procesos productivos, con suficiente trabajo calificado que con tecnología moderna.

"Adicionalmente, se ha hecho evidente la necesidad de ampliar la cobertura de nuestras instituciones sociales para llevar servicios de salud, educación y vivienda a un amplio número de trabajadores y sus familias en el sector informal, reconociendo que sus derechos para acceder a estos servicios no deben depender exclusivamente de su incorporación a la economía formal, por las limitaciones de este proceso en el corto y mediano plazo.

Pronunciamentos y Compromisos : El Partido Revolucionario Institucional reconoce la participación decisiva del movimiento obrero en la transformación económica del país y se compromete a promover condiciones favorables para la generación de más y mejores empleos.

"Postulamos la necesidad de impulsar el esfuerzo de trabajadores y sindicatos, vinculando productividad y competitividad con crecimiento y empleo.

"Este impulso debe ser apoyado por inversión en educación, salud, nutrición y otros aspectos del desarrollo social, para mejorar la capacidad y las oportunidades de los trabajadores de esta generación y de las siguientes.

"Los priistas sostenemos que mediante el diálogo, el trabajo y la concertación con las organizaciones sociales, podremos aprovechar plenamente las oportunidades que ofrece la perspectiva de una mayor integración a la actividad económica mundial.

"El crecimiento sostenido se reflejará en el fortalecimiento del sector formal de la economía. Con ello se incrementará la proporción de trabajadores amparados en la

cobertura social. El PRI se compromete a seguir tomando acciones que contribuyan a ampliar el alcance de la red de protección de nuestras instituciones.

Propuestas :

* "Fortalecer la alianza histórica con el movimiento obrero mexicano para ampliar las posibilidades de desarrollo con justicia social.

* "Defender el poder adquisitivo de los salarios e impulsar la creación de más y mejores empleos, asegurando un entorno macroeconómico estable y de certidumbre, que promueva la inversión productiva de las empresas y del gobierno , no sólo en capital físico, sino también en capacitación, salud y otros aspectos del capital humano.

* "Mejorar significativamente la calidad de la educación pública, para que se constituya en un verdadero elemento de movilidad social, capaz de ofrecer mayores oportunidades de bienestar y de progreso a los individuos. Hay que promover una vinculación más eficiente entre las necesidades de la planta productiva y los programas de educación técnica y superior de las instituciones de enseñanza.

* "Impulsar programas sociales, tendientes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en materia de educación, salud, nutrición y vivienda, para que estén en condiciones de aumentar las oportunidades de empleo que se traduzcan en una vivienda digna.

* "Acortar mecanismos que, con pleno respeto a los derechos laborales, promuevan una relación más dinámica entre patrones y trabajadores para incrementar la productividad y los salarios reales, impulsar esquemas de capacitación en el trabajo y reducir el costo social del ajuste hacia una economía más abierta y competitiva.

Concertación Social para la Productividad, la Equidad y el Empleo : Un desarrollo económico sostenido requiere de la participación concertada y solidaria de todos los sectores de la sociedad. Para ello, se requiere la existencia de espacios de fácil acceso, en donde puedan dirimirse los distintos intereses de los grupos que participan en el proceso productivo nacional.(25)

(25)Entorno Laboral, Vol. 757, semanal del 26 de Febrero al 4 de Marzo Octubre de 1994, México. P.P. 36 y 37.

3.2.1.- EL PROBLEMA DE LA EFICACIA DE NUESTRO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO .

Tomandose en consideración el breve enfoque de la situación social de nuestro país, consideramos que nuestro derecho laboral mexicano, en su parte sustantiva se encuentra en una situación decreciente , que continuara en la administración de Dr. Ernerto Zedillo Ponce de León; ya que su política a seguir se enfoca a corregir los desajustes sociales actuales, creando entre otros aspectos primordiales, situaciones económicas, culturales, de seguridad social y vivienda que permitan al Estado una estabilidad por considerarse como un bien de primera necesidad para el desarrollo de la nación, cuyo objetivo ha representado un costo social considerable y que ha repercutido, sin lugar a dudas en el sector obrero, que en este proceso ha sido uno de los más golpeados, pues se encuentra desprovisto del mínimo de garantías que le permitan el desarrollo personal y de su familia, extremo éste que ha sido reconocido por el Estado.

En esta virtud, es pertinente destacar el papel que realiza nuestro Derecho Laboral, en el entorno social actual; por lo que, a este respecto consideramos de importancia elaborar un breve análisis de la eficacia del Derecho, tomando en consideración el estudio que al efecto sostiene la Dra. Leticia Bonifaz Alonso, al cual procuraremos dar una orientación específica a nuestro ordenamiento jurídico.

Así pues, al referirse a la eficacia del derecho la Dra. Leticia Bonifaz, señala que "es algo que se puede predicar en relación a todo un sistema jurídico, a un cuerpo normativo específico o a una norma en particular.... y por lo tanto, se puede establecer en términos generales que un sistema jurídico es más o menos eficaz cuando sus normas son constantemente obedecidas por la mayoría, son constantemente aplicadas, producen sus efectos o cumplen con sus fines...(26)

Continuando con el análisis de la eficacia precisa que <la obediencia>, se ha ligado con el cumplimiento, al acatamiento de las normas por parte de los particulares obligados y el término de <aplicación> se ha referido a la conducta de los órganos que a falta de cumplimiento voluntario de los particulares hacen valer, relativamente a casos concretos lo que las normas prescriben, aunque aclara que cuando el órgano aplica, también obedece la norma, es decir, que la obediencia puede extenderse a los órganos del Estado.

3.2.2.- FACTORES QUE INTERVIENEN EN :

a) La <Obediencia> de la Norma.

Consideramos que los componentes que se encuentran patentes en nuestra realidad histórica, trascienden los que a continuación se precisan:

(26) BONIFAZ ALFONZO, Leticia. "El Problema de la Eficacia en el Derecho", editorial Porrúa, S.A., primera edición, México, 1993, P. 67.

- 1) La general inclinación a adaptarse a las circunstancias.
- 2) El deseo de paz.
- 3) La unidad espiritual, cuyas condiciones son lealtad y el concenso, entendiendose como *lealtad, una permanencia espiritual y afectiva a un grupo social y el *concenso el acuerdo afectivo, la credula confianza y la desición voluntaria en que se exteriorizan las fuerzas y peculiaridades del animo...."(27)

Como se desprende con anterioridad, sobresalen los aspectos sociológicos y psicológicos para lograr la obediencia de la norma; empero, además es necesario considerar que la eficacia de la norma no sólo depende de la obediencia voluntaria de los sujetos obligados, sino que requiere de una actividad de los órganos estatales, por medio de los cuales se aplicará el Derecho.

b) En la <Aplicación> de la Regla.

"Tomando como punto de partida en que las disposiciones relativas al ejercicio del poder, existen en cuanto sean aceptadas de hecho como modelos de conducta, la autora de referencia, establece que para su aplicación se requieren actitudes a seguir :

- 1) Por los propios legisladores , cuando al elaborar las leyes se adapten a ellas.
- 2) Por los Tribunales, que las reconozcan, al aplicar como derecho, las leyes dictadas conforme a ellas.

(27) Ibidem. P.P. 70, 71 y 72.

- 3) Por los expertos, que las reconocen cuando orientan a los ciudadanos considerando derecho valido a las leyes dicatadas conforme a ellas.
- 4) Por el ciudadano, que las reconoce con su propia aquiescencia al resultado de este modo de actuar de los legisladores , de los tribunales y de los expertos....

Por otro lado, se dice que la confianza del ordenamiento jurídico se conmueve si el Estado en la ejecución de su reacción es negligente o vacilante frente a los destinatarios de la norma para imponer o ejecutar su sanción, destacando que la importancia y ejecución de la nación puede ser en ciertos casos, imposible, radicando esta imposibilidad en impedimentos jurídicos procesales y de ejecución. por lo que, otro factor para la aplicación de la norma lo es la Sanción, misma que se actualiza a través de los órganos del Estado, ante el incumplimiento o la no obediencia de un derecho...

Como otro factor de importancia para la aplicación de las disposiciones, destaca la accesibilidad a los tribunales, ya que largos términos, excesivas costas, etc, pueden efectivamente convertir el más ilustre Derecho en letra muerta y frustrar la posibilidad de que alguien sea efectivamente guiado por el derecho.... (28)

(28) Ibidem, 73, 74 y 75.

Este último factor que se cita para lograr la aplicación de la norma, como lo mencionamos en el capítulo tercero del trabajo que se somete al análisis y aprobación de ese H. Sinodo, es aplicable respecto de las actualizaciones adjetivas de 1980, en cuanto a que se justificaron en razón de posibilitar al sector obrero para concurrir a un proceso más equilibrado, en defensa a sus derechos, rompiendo con la idea clásica del principio de la igualdad de las partes en un proceso.

Tomando en consideración el planteamiento sostenido por la autora en comento, en torno a la eficacia del Derecho, consideramos pertinente destacar los siguientes extremos:

a) Si bien es cierto que en la actualidad, el Estado justificablemente trata de enmendar los desajustes sociales producto de las políticas paternalistas, que provocaron los desajustes sociales propiamente los expuestos en Materia de Trabajo, estos vicios a erradicarse han representado y continuaran representando un costo social en el que se han visto inmersos los sectores del fenómeno económico.

Empero, también es cierto que el Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social, en este período modernizador y rectificador del sistema productivo se presenta como una institución ineficaz, ya que no representa un elemento real a considerarse para dar solución a los problemas que aquejan a los sectores de la producción.

b) En este orden de ideas, ha resultado trascendente el hecho que el propio Estado ha reconocido ser protagonista

de estos desajustes sociales; por lo cual, para lograr una aceptación más generalizada de los lineamientos implementados por la administración inmediata anterior es de suma importancia que se legitime legitimarse el Poder Estatal , creando una conciencia social a adaptarse a las nuevas circunstancias, lo que implica erradicar los vicios de antaño con el objetivo de lograr el bienestar de todos los Mexicanos, extremo que hasta el momento ha sido logrado con una actitud conciliadora en la anuencia de dicho proceso, garantizando su consecución en un ambiente de concordia y de paz, Vr., el conflicto Chiapaneco.

En definitiva, consideramos que el Derecho Laboral requiere ser sustentado en un consenso más sustancial para lograr una obediencia más espontánea, lo que posibilitará al Estado, tener una menor dependencia de los factores reales del poder, Vr. Corporativismo sindical, de los órganos aplicadores del Derecho, etc ; que fueron entre otros los instrumentos que sustentaron las política paternalistas y tuteladoras que en materia de la legislación laboral culminó con las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, errores que en la actualidad se pretende corregir, ya que estos extremos, en esta tarea de legitimación del Estado, hacen patente el excesivo dominio que ha existido de un régimen partidista sobre las instituciones sociales.

3.2.3.- GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES EN MATERIA DEL TRABAJO PARA LA OBEEDIENCIA Y APLICACION DE LA NORMA.

Retomando la idea que dió origen a la presente investigación, en el sentido de que la desigualdad procesal,

como una actitud tuteladora y paternalista del Estado en beneficio de la clase laborante, fue producto de un reconocimiento de la pobreza de este sector social considerado débil en esta relación de subordinación frente al empleador, y no como un instrumento reivindicador en beneficio del mismo, como muchas veces se llegó a pensar, y mediante el cual se trató de resolver los problemas que han asechado a la planta productiva, cuyos resultados esperados no se han actualizado.

Acorde a lo expresado por Jellinek, (29) en su "Teoría General del Estado", quien considera que "en el fondo el problema estriba en que el Derecho requiere de ciertas garantías jurídicas y extrajurídicas para lograr y mantener su eficacia....," lo cual deberá de ser observado, en nuestro ordenamiento legal.

Así el autor de referencia dice que como en todo derecho, "el público conoce tres clases de garantías: Sociales, Políticas y Extrajurídicas...", agregando la Dra. Leticia Bonifaz las de carácter Psicológico, que podrían ser una especie de las sociales y las económicas.

Es pertinente aclarar que la última autora citada al referirse a dichas garantías, las enfoca como de Derecho Público, por ser facultad del Estado como institución creada por el hombre y para servir al hombre, le corresponde a

(29)JELLINEK, Georg. "Teoría General del Estado", Compañía Editorial Continental, México 1956, Traducción de la segunda edición alemana de Fernando de los Ríos Urruti. P. 637.

aquél crear situaciones que permitan a la sociedad en su conjunto alcanzar un bienestar de vida, con una buena convivencia, máxime en tratándose de nuestro Derecho del Trabajo que forma parte integrante de los Derechos Sociales.

3.2.4.- SOCIALES.

Jellinek, considera como garantías de esta naturaleza "las grandes fuerzas sociales, religión, costumbres, moralidad social, en una sola palabra, la totalidad de las fuerzas culturales, de las fuerzas que estas crean y de los efectos que producen, que influyen constantemente en la conformación y desenvolvimiento del derecho y asegura que su validez conjuntamente con otras fuerzas, las limitan más eficazmente cuando hay de arbitrario en las concepciones jurídicas más abstractas y determinan, aún más que la voluntad consiente, la vida real de las instituciones políticas". (30)

Atento a lo expresado por el autor en cita, las garantías sociales a causa de su naturaleza contribuyen a la permanencia o desaparición de todo tipo de Derecho. Particularmente del Laboral; podríamos decir, al referirnos a aquéllas, que se requiere de una cultura del trabajo, entendida como el conjunto de personas, las instituciones, las relaciones y los procesos que realizan los valores del trabajo, destacando la importancia de dicho extremo, en el sentido de que consideramos que el trabajo es el fundamento (30) Ibidem. P. 639.

sobre el que se forma la vida familiar, luego entonces hablamos de valores y en otro sentido, el trabajo es una vocación del hombre para allegarse de los medios indispensables para su subsistencia, aspectos que van a ser regulados por las instituciones legales.

En este orden de ideas, la cultura del trabajo que hemos descrito, en la actualidad se encuentra viciada, acorde a lo analizado en el cuerpo del trabajo, por lo cual, a partir del reconocimiento que nuestra aptitud laboral se conceptú arrática, si consideramos que el Estado, deberá fomentar como idiosincracia transformadora correcta y aceptable, aquella que realice los valores como el desarrollo profesional y personal, reconozca y estimule con equidad o justicia los esfuerzos de las personas que intervienen o forman parte de ella, propiamente los laboriosos y, por supuesto, que los satisfactores y bienes que produzcan sean útiles, de calidad y precio competitivos en una economía globalizada como en la que vivimos.

En esta virtud, estamos de acuerdo con Jellinek, quien estima que: " las garantías sociales jamás han faltado a ninguna organización permanentemente política, en ellas ha encontrado un límite la arbitrariedad de aquellos gobernantes que se han considerado exentos de toda obediencia a las leyes humanas..." (31)

(31) Ibidem, P. 638.

3.2.5.- PSICOLÓGICAS.

Como ya lo señalamos antes, este tipo de garantías, puede ser una especie de las sociales, estableciendo Jellinek, que es preciso para la obligatoriedad del derecho que esté garantizada su actuación Psicológica y aclara que "... considerese que esté garantizado un derecho, cuando la fuerza motivadora se ve ayudada por los poderes psicológico-sociales que justifican el que aquellas normas se afirmen a sí mismas como fundamento de las acciones incluso en contra de todo motivo individual que las contradiga."(32)

En esta virtud, consideramos que el Estado Mexicano en continuidad a su política de erradicar los vicios de antaño, ha justificado sus acciones, utilizando como factor en la aceptación de los mismos, una situación de paz y concertación, no obstante que en dicho proceso se han visto golpeados los derechos mínimos de los trabajadores.

3.2.6.- POLÍTICAS.

Al caso concreto de nuestro país, coincidimos con la Dra. Leticia Bonifaz, quien aduce que "... la legitimidad de la autoridad de donde emana o que aplica el derecho, es una garantía política fundamental..."(33)

En estas circunstancias, como hemos podido percatar en los diferentes medios de comunicación, el Estado Mexicano ha hecho patente su reconocimiento de las políticas

(32) Ibidem. P. 639.

(33) BOFIFAZ ALFONZO, Leticia. op. cit. 80.

paternalistas y tuteladoras de antaño. Vr., la índole procesal, que han hecho que nuestro país se encuentre en la situación actual de vicios, con el objeto de que las medidas tomadas para reorientar a la nación, han sido llevadas a la práctica con el ánimo de ser el rumbo correcto y no producto de intereses particulares o del propio partido en el poder. En consecuencia, el Estado, al considerar haber obtenido hasta la fecha los resultados esperados en este proceso Vr., el abatimiento a la inflación, presupone que ha recobrado el prestigio y por ende su legitimidad en que los cambios a seguir sean aceptados por el concenso, tarea esta que suponemos se encuentra en camino, pues la situación decreciente de los derechos fundamentales del sector obrero que han sido entre otros los más sacrificados, todo parece apuntar que continuará, vista la plataforma política del Partido Revolucionario Institucional, que aquél ha ofrecido dicho partido, la cual, únicamente se enfoca a propiciar situaciones económicas para que posteriormente se vislumbren sus beneficios .

En esta virtud, es evidente que el poder político ha sido determinante para hacer que el Derecho del Trabajo, presente en un período en aras de reorientar y sanear la economía del país, esta institución jurídica se presenta inoperante para dar respuesta real y objetiva a la situación actual del sector productivo, lo que en obvio contradice la esencia de la disciplina jurídica que se aborda como parte de los derechos sociales.

Por tales motivos, se considera que el Estado para mantener este movimiento deberá evitar el exceso de su fuerza de poder político, permitiendo a los diferentes sectores del país una participación más directa en la toma de decisiones para la consecución de este proceso de desarrollo y saneamiento económico.

3.2.7.- ECONOMICAS.

A este respecto consideramos que los sujetos a los que están dirigidas las normas del nuestro ordenamiento jurídico laboral, requieren que el desarrollo de sus actividades, se finque sobre la base de una economía sana, que les permita en un ambiente de cordialidad, por un lado al sector obrero, garantizarle empleos por ser esta la actividad más digna en que el ser humano se puede allegar de los medios de subsistencia propios y de su familia, con un nivel de vida decoroso derivado de un sistema de remuneración adecuado y por otro lado, en el sector patronal, alentar sus inversiones para la conservación de empleos y sin imponer un alto costo económico para encontrarse dentro de la legalidad, caso contrario a lo que se suscitó con las actualizaciones procesales de 1980 a la Ley Laboral, que impactaron a gran parte de la industria.

En este orden de ideas, opinamos que si bien el Derecho Laboral Mexicano en su contenido proclama derechos abstractos producto de la corriente socializadora del Derecho de la cual forma parte nuestra materia en estudio, estos se

ven impracticables a consecuencia del absurdo sistema económico proteccionista y tutelador que ha provocado serios desajustes sociales que presenta la realidad cotidiana y que con la actual administración se pretenden rectificar a un cause estable y sano al abanderar como lema "Bienestar para la Familia" empero, en dicho episodio nuestro el ordenamiento jurídico laboral como lo apuntamos antes se presenta como una institución ineficaz e incluso en un acto decreciente, de aquí que de nueva cuenta consideremos lo sostenido en el presente trabajo, en el sentido de que el beneficio procedimental otorgado al sector obrero con las actualizaciones multireferidas, únicamente han sido producto de vicios, los cuales se pretende erradicar.

3.2.8.- JURIDICAS.

En base al análisis planteado respecto de la eficacia del Derecho del Trabajo, en nuestros tiempos es preciso destacar que su fuerza ha sido relativa, en virtud de que ha sido una Institución utilizada por el Estado sobre todo como una clara inclinación para reorientar a los Estados Unidos Mexicanos en cuyo proceso predominan tanto los factores políticos y económicos; en consecuencia, el ordenamiento jurídico en comento, es sólo un elemento indispensable pero no suficiente para fortalecer las relaciones de la sociedad; sin embargo, en el supuesto de la situación actual que atraviesa nuestro país, resultan mucho más fuertes y urgentes las garantías económicas, políticas y psicológicas, para que esta disciplina jurídica se presente como una Institución real a

considerarse para dar solución a las necesidades de los sujetos activos de la relación laboral.

Resulta evidente que lo analizado, evaluado y propuesto, ello puede propiciar un ambiente sano , benefico y favorable en la sociedad, o en caso contrario se incurriría en otro vicio legislativo como lo fueron las reformas de referencia, lo cual no es el camino adecuado como una alternativa a considerarse para mejorar la situación actual, sino por el contrario implicaría un retroceso a las políticas paternalistas de antaño, cuyos desajustes se pretenden erradicar.

CAPITULO CUARTO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1. NUEVO .

Con motivo del desarrollo del presente trabajo, hemos podido percatarnos del devenir histórico que influyó en la conformación de nuestro Derecho Laboral Mexicano, y, específicamente, lo que hemos llamado antes con el Dr. Alberto Trueba Urbina como el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, cuyo contenido tutela a la clase trabajadora y que en atención a ello, hace que esta materia de estudio, difiera en los principios generales que rigen las diversas ramas jurídicas. Asimismo, hemos tratado de exponer brevemente su entorno actual , lo que nos posibilita para normar un criterio respecto de la eficacia con que la institución jurídica cuenta frente a los problemas que aquejan al Estado Mexicano

En tal virtud, en el presente capítulo trataremos de ubicar al Derecho Adjetivo en estudio, frente en concordancia y correlación con las diversas disciplinas del Derecho, estableciendo como punto de inicio el concepto de proceso: así pues el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, menciona que "proceso", equivale a dinamismo, actividad, etcétera.

Desde el punto de vista judicial, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador, tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.

Rafael de Pina considera que proceso es:

" El conjunto de actos regulados por la Ley, y

realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente mediante una decisión del juez competente". (34)

En atención a la definición citada con anterioridad, se desprende que el proceso supone una actividad generadora de actos judicialmente regulados, encaminados a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

El maestro Nestor de Buen Lozano, lo define al proceso como:

" El conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve por una parte la de continuidad: de la otra destaca su propósito que, en términos generales es la procuración de la Justicia o de la seguridad jurídica ". (35)

De la misma forma el jurista italiano Francesco Carnelutti, nos dice que :

" Es un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas

(34)DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario de Derecho", Editorial Porrúa, Novena Edición, México, 1980, P. 413.

(35)DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, Segunda Edición, Mexico, 1990, P. 15.

interesadas. con una o mas personas
desinteresadas (jueces: oficio judicial) ". (36)

Existen marcadas diferencias entre las palabras
juicio, proceso y procedimiento.

Por "juicio" y por "proceso" se entiende el conjunto
de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de
alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la
satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en
el caso concreto, mediante una decisión del juez competente:
por "procedimiento" se conceptúan todas y cada una de las
formalidades o trámites a que está sujeta la realización de
los actos jurídicos, civiles, procesales, administrativos y
legislativos.

Ya habiendo establecido lo que es el proceso en
general definiremos nuestra materia de estudio; esto es, el
proceso laboral.

4.1.1. CONCEPTO.

Para mejor comprensión del tema a tratar,
estableceremos que nuestro Derecho Procesal del Trabajo, forma
parte integrante de los llamados Derechos Sociales, los cuales
de manera general pueden ser definidos como " aquellos que
proponen entregar la tierra a quien trabaja y asegurar a los
hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la
salud y la vida, que haga posible un vivir conforme con la
naturaleza, la libertad y la dignidad humanas. "(37)

(36) Idem, P. 16.

(37) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo", Treceava edición, Editorial Porrúa, México, 1991, T.
I, P. 80.

Ante el vasto contenido de la definición anterior, desde hace aproximadamente cuarenta años, tanto en obras de doctrina como en diversas legislaciones, al referirse a los derechos sociales, habitualmente se le acompañan los calificativos de económicos y culturales, expresándose con ello los contenidos u objetos a los cuales versan estos; con esta aclaración, diremos que sus características esenciales correspondientes a este tipo son las que a continuación se precisan:

* " Tienen por objeto actividades positivas del Estado, del prójimo y de la sociedad, para suministrar al hombre ciertos bienes o condiciones...

* Su contenido consiste en " un hacer" , un "contribuir", un "ayudar", por parte de los órganos estatales.

* Su cumplimiento, se realiza por la "prestación de servicios" y el "suministro de condiciones", de los entes públicos que hagan posible su realización. "(38)

Ya específicamente en lo que hace al Derecho Procesal del Trabajo, visto el amplio contenido del Derecho Social, del cual forma parte nuestro ordenamiento adjetivo, muchos tratadistas se han preocupado por establecer una definición completa y precisa de la materia, aunque en la mayoría de los casos cualquiera es insuficiente, ello derivado de que el Derecho del Trabajo, por ser parte del Social, es cambiante , pues su contenido varía en un lugar y época (38)RECASENS SICHES, Luis. "Filosofía del Derecho", Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A, México 1991, P.P, 60, 62, 63.

determinada, por lo que sería imposible dar una definición que abarque completamente lo que son el fondo y forma de la materia.

A éste respecto el profesor Alberto Trueba Urbina, define al proceso laboral como "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreros o inter-patronales". (39)

Para el Profesor Rafael de Pina el Derecho Procesal del Trabajo es "La rama del Derecho Procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidad y métodos científicos". (40)

El Dr. Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, catedráticos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos dicen que; "El Derecho Procesal del Trabajo conoce de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico de nuestro sistema de derechos". (41)

El maestro Baltazar Cavazos Flores de nuestra Máxima Casa de Estudios, nos lo define: "Como la rama del derecho del trabajo en general, que se refiere a la tramitación de los

(39) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. P. 74.

(40) DE PINA VARA, Rafael, op. cit. P. 402.

(41) TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, Segunda Edición, México 1987, P.20.

conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el juicio de las acciones de carácter laboral". (42)

Por su parte Miguel Bermudez Cisneros especifica que el fin del Derecho Procesal del Trabajo "Es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos, los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales". (43)

Finalmente el maestro De Buen Lozano, afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es: "El conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo". (44)

Esta disciplina jurídica ha sido una rama prácticamente nueva dentro de la Ciencia Jurídica. Ha surgido y se ha estructurado en los últimos años, obteniendo firmeza y vigor debido a que la base social que lo sostiene cada día tiene mayor participación en el desarrollo económico e incluso político de nuestro país.

Sin embargo es de admitir que, de acuerdo con las definiciones que anteceden que por Derecho Procesal del Trabajo debemos entender, el conjunto de normas adjetivas, mediante las cuales el activo debe acudir ante las autoridades competentes, en defensa o a solicitud de sus derechos violados

(42) CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Las Quinientas Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales", Editorial Trillas, Segunda edición, México 1987, P. 20.

(43) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "Drecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, Segunda edición, México, 1989. P. 19.

(44) DE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. P. 38.

para lograr que éstas, mediante la aplicación estricta de la Ley Adjetiva, decidan o declaren la procedencia del derecho alegado.

Tal vez en las definiciones que anteceden encontramos divergencias en su redacción, más no de fondo. De alguna manera los tratadistas intentan llegar al mismo fin y por consiguiente a la esencia misma del Derecho Procesal del Trabajo, que sería el equilibrio de la justicia social en los factores de la producción.

4.1.2. CARACTERISTICAS.

Las peculiaridades y lineamientos que deberá seguir todo proceso laboral, se encuentran en el Artículo 685 de la ley Federal del Trabajo, precepto legal que establece :

ART. 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...

En dicho dispositivo legal se encuentran las particularidades inherentes del procedimiento laboral, que se hacen consistir en :

PUBLICO: Se entiende como el derecho que tienen las personas a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente prohibidas por la Ley, como

serían las de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales. Podríamos entender que el espíritu del Legislador ha sido que las partes y el público influyan con su presencia, en las Juntas, para que éstas, a su vez, obren en conciencia y a buena fé guardada con la mayor equidad y legalidad posibles.

Apoyando éste precepto, el numeral 720 del Ordenamiento Legal en cita, indica que " Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

GRATUITO. La gratitud en el proceso laboral se desprende del artículo 17 de nuestra Constitución en donde se determina que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fija la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Del artículo 685, se puede verificar que entre otros principios del proceso laboral, éste deberá ser totalmente gratuito.

INMEDIATO. Por inmediatez se entiende que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, que reciban pruebas, oigan sus alegatos, interroguen para obrar con una mayor justicia. Aunque cabe hacer mención que en la práctica quien está en contacto directo con las partes es el Secretario Auxiliar, y realmente verifica se lleve en todos sus términos

el procedimiento, el cual una vez cerrada la instrucción envía los autos al Dictaminador, para que éste elabore el proyecto de laudo para ser votado por los integrantes de la Junta; por consiguiente, vista dicha situación resulta evidente que quienes resuelven los negocios prácticamente nunca estuvieron en contacto directo con las partes, lo cual representa una contravención a este principio con la situación real que se presenta ante la autoridades laborales.

ORAL. La oralidad se lleva a cabo en las audiencias donde las partes comparecen para hacer valer sus derechos, teniendo por lo tanto la posibilidad de exponer de viva voz sus pretensiones ante la autoridad. El fundamento a ésta característica se le ubica como un proceso eminentemente oral, donde predomina la palabra hablada sobre la escrita, sin significar la ausencia de escritos, debido a que no podemos concebir un proceso totalmente oral, pues siempre habrá la necesidad de las constancias gráficas y la ratificación de las mismas, tan es así que los artículos 871 y 872 de la Ley Laboral, disponen que " El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta" y " la demanda deberá hacerse de manera escrita...".

El hecho de que deba INICIARSE A INSTANCIA DE PARTE. se debe a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar de oficio sino a petición de los interesados pues

la presentación de la demanda es un ejercicio del derecho de petición consagrado en el Artículo 80 de Nuestra Constitución Federal, por lo que los gobernados en ejercicio de dicha garantía constitucional, incitan al órgano jurisdiccional.

ECONOMIA. Se entiende como la necesidad de que los conflictos de intereses susceptibles de ser resueltos, mediante la actividad jurisdiccional, sean sometidos a reglas jurídicas que permitan llegar, a una decisión con menor esfuerzo, gasto y tiempo posibles en beneficio de las partes, y, en general, de la administración de la justicia.

Esto es de suma importancia, pues en infinidad de casos, el trabajador, quien generalmente es la parte débil en el conflicto, tiene necesidad de que el asunto se defina y solucione en el menor tiempo, debido a que durante el desarrollo de este proceso el actor no se puede allegar para sí y menos aún para su familia los medios necesarios e indispensables para su subsistencia, cuestión que no obstante su trascendencia en la vida cotidiana del litigio, es imposible de llevarse a cabo por el exceso de trabajo de las Autoridades Sociales del Trabajo, por lo que es necesario que para el cumplimiento de este principio, se otorguen garantías económicas, concretizadas a ser más eficaces a los órganos jurisdiccionales.

Al respecto es de mencionarse que en materia de Amparo, cuando el quejoso es el patrón y solicita la suspensión del acto reclamado para que ésta se conceda, debe exhibir caución suficiente para garantizar la subsistencia del

laborioso, concediendo la autoridad federal dicha medida cautelar, sobre el excedente de lo necesario para asegurar la subsistencia, y sobre el particular la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado jurisprudencia en el sentido de que el término máximo para que se resuelva un Juicio de Amparo en Materia Laboral es de seis meses, motivo por el cual el quejoso (patrón) deberá exhibir ante la Autoridad Responsable el importe de los salarios por dicho plazo para que pueda subsistir el trabajador durante el procedimiento; del Juicio de Amparo interpuesto; todo ello con fundamento en lo dispuesto por el numeral 174 de la Ley de Amparo, y por la Jurisprudencia definida, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo el rubro "Suspensión en Materia de Trabajo", que a la letra dice :

SUSPENSION EN MATERIA DE TRABAJO

El artículo 174 de la Ley de Amparo establece una facultad discrecional en favor del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para conceder la suspensión de los laudos que se recurren en amparo directo, y la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sustentado el criterio de que la suspensión en materia de trabajo, es procedente hasta por el importe de seis meses de salarios, por ser éste el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías. (45)

Tomo LXIII, P. 1147. Monserrat Jesús S.
Tomo LXIII, P. 1648. Sinclair Pierce Oil Co., S.A.
Tomo LXIV, P. 2019. R. 8913. Gutiérrez B.

Dolores Susana. 5 votos.
Tomo LXIV, P. 4209. Félix Emilia y Coags.
Tomo LXIV, P. 4209. Sneva Andres.

TESIS RELACIONADA

SUSPENSION EN MATERIA DE TRABAJO.

La jurisprudencia constante en la Cuarta Sala de la Suprema Corte, al establecer la tesis de que la suspensión en materia de trabajo es improcedente hasta por el importe de seis meses de salarios, por haberse estimado que es éste el término que se ha considerado como necesario para la tramitación de juicio de garantías, no tiene en cuenta la cantidad de que como salario mínimo se haya establecido en la región, sino el salario efectivo que el trabajador recibe y que es el que cubre sus necesidades.

Quinta Epoca: tomo LXXIII, P. 1176. Santiago José de la Luz. (46)

CONCENTRACION. De acuerdo a su naturaleza, ésta radica en que los juicios deben de ser breves en su tramitación. Esto implica que los litigios se verifiquen dentro del expediente principal donde se promuevan, salvo los casos previstos en la Ley como son los incidentes de previo y especial pronunciamiento tales como: nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

(45) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "Apendice de Jurisprudencia Laboral (1917-1985), Editorial Impresos de México por Litorroda, S.A., P. 269, México 1989.
(46) Ibidem.

Lo contrario de concentración, sería la dispersión que trae como consecuencia la prolongación de las discusiones, como generalmente ocurre en el Derecho Civil en que en muchas ocasiones durante su aplicación, se retarda el principal por la resolución de un suceso que no tiene mayor importancia dentro del proceso.

Considerando que el operario es una persona económicamente débil y por ende se encuentra en desventaja frente al empleador, el legislador estableció la característica de SENCILLEZ, consistente en que en el Derecho Laboral no se exige forma determinada en las comparencias, los escritos, las promociones o alegaciones, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Otra característica del Proceso Laboral, que lo diferencia del Civil y que previene una novedad en la Materia, es la segunda parte del numeral 685 de la Ley Federal del Trabajo, reformada en el año de 1980, que siendo conocida como SUPLENCIA DE LA DEMANDA, a la que ya no hemos referido, en abundancia, con anterioridad.

Con observancia de la normatividad se puede afirmar que el Derecho Adjetivo Laboral se rige por principios propios que le han conferido autonomía y constituyen características esenciales para considerarlo una rama importante de la Ciencia del Derecho y, consecuentemente, requiere de un tratamiento especial para materializar su objeto de regulación, es decir la armonía entre los diversos recursos humanos de la producción.

4.2. SU NATURALEZA JURIDICA .

El derecho, es un sistema coherente y unitario. En sí mismo, es un ente que no admite división ya que todo el conjunto de normas, que lo componen, se encuentran en interacción y al servicio del hombre en sociedad, organizado como Estado para coordinar su conducta en relación con los demás sujetos.

No obstante lo anterior, los juristas de todos los tiempos, de alguna forma reconocen la importancia de clasificar a la Ciencia del Derecho, primero en Público y Privado y más recientemente en Social. Esta división artificial ha tenido una utilidad predominantemente didáctica y esquematizante. Como Claramente lo expresa el Dr. Villoro, al decir "esta distinción es necesaria como una introducción al estudio de lo propio de cada una de las ramas del Derecho".(47)

4.1. ANALISIS DEL DERECHO PUBLICO Y PRIVADO.

La primera clasificación la realizaron los juristas romanos, atribuyéndole a Ulpiano la siguiente distinción: Derecho Público es aquel que interesa a las cuestiones del Estado Romano; Privado es el que busca la utilidad de los particulares. (*Publicum ius est quod ad statum rei romanae spectat, privatum quod ad singularum utilitatem pertinent; sunt enim quaedam publicae utilia, quaedam privatim*). En México, el Profesor Acosta Romero definió al primero citado como: "El (47) VILORO TORANZO, Miguel, citado por ACOSTA ROMERO, Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo", Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1988, P. 15.

conjunto de normas que regulan la estructura, organización y funcionamiento del Estado y su actividad encaminada al cumplimiento de sus fines, cuando intervenga en relaciones con los particulares, con el carácter de autoridad". (46)

El Derecho Privado será el conjunto de normas que regulan las relaciones de los particulares entre sí y aquellas en que el Estado intervenga y/o no con carácter de autoridad, sin que por ello pierda su carácter de ente público.

Para comprender la naturaleza del Derecho Laboral, es necesario referirnos a las características esenciales y las diferencias que existen entre el Derecho Privado y el Público, antes de exponer lo relativo al Derecho Social. A tal efecto, seguiremos las ideas del Dr. Villoro Toranzo, citado en su obra por el Dr. Acosta Romero, quien opina que el Derecho Público se ha redefinido, a través de cinco especificaciones a saber:

" 1. En cuanto a su contenido o materia, el Derecho Público abarca todas las normas que se refieren a la constitución y funcionamiento, facultades y deberes de todos los órganos estatales y las relaciones de éstos con los particulares...

"2. En cuanto a las relaciones reguladas, serán públicas todas aquellas en que intervenga como sujeto activo o como sujeto pasivo el Estado (por medio de un órgano y en su calidad de Estado)...

(46) ACOSTA ROMERO, Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo", Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1988, P. 15.

"3. En cuanto al criterio filosófico aplicable, el Derecho Público está regido, como ha quedado asentado, por la Justicia de subordinación y por la Justicia institucional; la Justicia de subordinación, es aquella especie de justicia que tiene como fin inmediato el bien de la comunidad y, por límite, la dignidad de los individuos. Además el Derecho Público está también regido por la justicia institucional, que tiene por fin regular las atribuciones y deberes de las diversas instituciones estatales entre si y son vistas a que sirvan al bien común y al bien individual de todos los individuos de la sociedad...

"4. En cuanto a las características de las actuaciones jurídicas, serán públicas todas aquellas que se realicen a nombre del Estado y en ejercicio de la Soberanía tales como el uso de la fuerza pública, expropiaciones por causa de utilidad pública, etc...

"5. En cuanto al modo de operar, puesto que en el Derecho Público está presente el Estado en su carácter como tal, es claro que su presencia imprime a su actuación una imperiosidad, que se manifiesta en dos formas:

"a) En la coactividad, posibilidad de usar la fuerza pública para imponer su solución.

"b) La ausencia de consulta de la otra parte (persona física o moral) particular...

Continúa explicando el Dr. Villoro, que, "El Derecho Privado está compuesto de normas establecidas por códigos y leyes, los cuales son producto del proceso legislativo, y por

tanto de una actividad de derecho público", cuyas especificaciones son las siguientes:

"1. En cuanto a su contenido o materia, el Derecho Privado abarca las normas por las que ejercita la responsabilidad de los particulares en los límites creados que les reconoce el Estado, por medio del principio de la autonomía de la voluntad. Esta autonomía de creación está indicando, la posibilidad de crear, no solo la existencia de una nueva relación jurídica, sino también los límites, forma y contenido de la misma...

"2. En cuanto a las relaciones reguladas, serán privadas todas aquellas en que tanto el sujeto activo como pasivo, son particulares, actuando como tales. En el momento en que el particular actúa por concesión del Estado, la relación es de Derecho Público, pues en ella está presente el Estado en cuanto Estado, aunque sea una presencia delegada...

"3. En cuanto al criterio filosófico aplicable, el Derecho Privado está recogido por la justicia de subordinación, que es aquella especie de la justicia que tiene como fin inmediato el bien de los individuos, y como límite, el bien común...

"4. En cuanto a las características de las actuaciones jurídicas serán privadas las que realicen los particulares, en ejercicio del principio de autonomía de la voluntad...

"5. En cuanto al modo de operar, puesto que el Derecho Privado tiene su fundamento en la libertad responsable

de los individuos, es lógico que sus obligaciones nazcan por actos de esta misma libertad, sin coacción estatal y, si se trata de actos de dos o más voluntades (después que estas hayan sido consultadas y llegadas a un acuerdo) (49)"

4.2.2. SOCIAL.

Retomando la base de que la división del derecho es de utilidad didáctica, destacaremos la idea de un sector importante de la doctrina, el cual considera que existe una tercera división del derecho, paralela a la tradicional de público y privado, algunos autores opinan que es un derecho especial que tiene características propias y otras dicen que es un conjunto de normas que presentan a la vez generalidades de aquellos.

A la tercera división se le ha llamado Derecho Social o Derecho Mixto. A este respecto, el Dr. Trueba Urbina afirma que el concepto "Derecho Social" es el término adecuado y que fue acuñado en México por el Maestro Ignacio Ramírez (El Nigromante), en el seno del Constituyente de 1856-1957, definiéndole como "La norma protectora de los débiles", es decir, de los menores, las mujeres, los huérfanos y jornaleros o trabajadores en general; idea que se concretiza sesenta años después en el Constituyente de 1916-1917. en los artículos 27, 28 y 123.

" Estrellas brillantes que iluminaron todos los continentes y que al término ha tenido

(49) Ibidem. P.P. 14, 15, 16 y 17.

cierta aceptación aunque discutido en su concepto por eminentes juristas"....(50)

" El Derecho Social encuentra su fundamento en la realidad de la vida social y en la apreciación valorativa de esa realidad. Nace como freno y contención de los excesos del individualismo, en presencia de instituciones económicas y jurídicas, decididamente adversas a su formación y desarrollo, y aspira al establecimiento de un orden nuevo de convivencia humana, fundado en el ideal de justicia social"...(51)

Aunque no exento de dificultades, el concepto del Derecho Social ha ido evolucionando y teniendo aceptación por los estudiosos del Derecho en todas partes del mundo, y el consenso es que dicha terminología es aplicable a las ramas de previsión social, económica, agraria y desde luego, a la rama laboral, que en términos generales, son las normas protectoras de importantes grupos de población; que entendidos como grupo o clase social, constituyen la mayoría de la sociedad, y por lo mismo, tienen una influencia definitiva en la vida y desarrollo del Estado moderno, pero ambos grupos se caracterizan por estar conformados por una gran masa de personas, generalmente carentes de recursos económicos y de

(50) TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho Social en México", Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1978, P. 65.

(51) STAFFORINI, Eduardo. "Derecho Procesal Social", Segunda Edición, Tipográfica Editorial Argentina, Argentina 1955, P.13.

bajo nivel de instrucción. La agrupación y organización de estos grupos o clases sociales son un factor determinante en la política de los diferentes estados, y por sus características propias, deben ser tratados con sensibilidad social por la legislación y por las autoridades, para que juntos hagan realidad los objetivos de Justicia Social, plasmados en las leyes fundamentales, y en México legado de la Revolución.

Con motivo de esta tercera división del Derecho, se han practicado diversas definiciones, de las que citaremos algunas de las más importantes:

Lucio Mendieta y Nuñez, "Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de los individuos, grupos o sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo..." (52)

Francisco González Díaz Lombardo, "Es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos mediante la justicia social..."(53)

Héctor Fix Zamudio "Es el conjunto de normas nacidas con independencia de las ya existentes y en situación equidistante respecto de la división tradicional de Derecho (52) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. P. 68 y sigs.
(53) Ibidem.

Público y de Derecho Privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración equilibrador y comunitario...(54)

Alberto Trueba Urbina, "Es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles..."

Por su parte, para el argentino Eduardo Stafforini, lo es "El conjunto de principios y normas pertenecientes a las distintas materias jurídicas que, inspiradas en una nueva concepción de la justicia y del hombre, tienen por fin proteger y dignificar a los individuos económicamente débiles..."(55)

Como se desprende de las definiciones que anteceden, los autores, generalmente coinciden en lo siguiente:

El Derecho Social es:

A). Una tercera división del Derecho, autónoma e independiente de la tradicional conocida del Derecho Público y Privado.

B). Derecho de integración, por virtud del cual, la ley procura la armonía de las diferentes clases sociales. Es imperativo entre las relaciones necesarias que surgen entre partes desiguales, y protector de los económicamente débiles.

(54) Ibidem. P.P. 68 y sigs.

(55) Ibidem. P.P. 68 y sigs.

C). La expresión jurídica de la Justicia Social. Por tanto, no es Justicia conmutativa (Derecho Privado), ni es Justicia Distributiva (Derecho Público), aunque participa de la materia de ambas, procura un mejoramiento en el nivel de vida de los económicamente débiles mediante una tutela que ejerce el Estado en favor de éstos, por disposición Constitucional.

Una vez expresado lo anterior, es admisible, para fines prácticos, la clasificación tripartita del Derecho; asimismo, también lo es que el Derecho del Trabajo forma parte fundamental del llamado Derecho Social. A este respecto, cabe cuestionarse si el Derecho Procesal del trabajo, al constituir la instrumentación de la parte sustantiva, debe incluirse dentro de la tercera distribución del Derecho o, por el contrario, pertenece al de carácter público.

El del Trabajo en su parte sustantiva, es característico del Derecho Social por ser éste tutelar y protector de los derechos de una clase social determinada, pero no resulta clara la posición correspondiente al proceso laboral, debido a que éste parece tener propiedades predominantes de Derecho público. Siguiendo las ideas del Dr. Villoro, en el proceso laboral interviene el Estado en su calidad de juzgador y ejecutor.

Asimismo, en la doctrina procesal se habla de la "Unidad Esencial del Derecho Procesal"; característica que se expresa a través de los llamados "conceptos básicos o fundamentales" que, -al decir de Podetti-, se denomina la

"trilogía estructural de la ciencia del proceso", es decir, los siguientes conceptos:

1. La Jurisdicción: Como poder del Estado para resolver conflictos de trascendencia jurídica en forma vinculativa para las partes.

2. El Proceso: Como instrumento jurídico del Estado para conducir la solución de los litigios.

3. La Acción: Como Derecho, facultad, poder o posibilidad jurídica de las partes, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional del Estado con el objeto de que resuelva una pretensión litigiosa. (56)

Por virtud de esa unidad esencial que existe en el Derecho Adjetivo, debemos afirmar que el carácter Laboral, es Social con singularidades predominantes de Derecho Público. Lo anterior, sin perder de vista que éste tiene por fin inmediato la realización de la justicia social.

En este sentido Néstor de Buen Lozano expresa el siguiente comentario:

"... En la etapa actual, aún con todas las reservas que sea necesario establecer, resulta sin embargo, aceptable la división que contempla tres ramas principales: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social. Tiene, al menos, el mérito de satisfacer un principio de orden. Ahora bien, sin la

(56) OVALLE FABELA, José. "Derecho Procesal Civil, Editorial Harla, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Tercera Edición, México 1989. P. 6.

pretensión de que cada una de las disciplinas que integran la Enciclopedia Jurídica pueda encajar de manera plena en algunos de esos grupos, ya que no hay, en rigor, formas puras, lo cierto es que por la intervención primordial del Estado, en pleno ejercicio de su soberanía y en desempeño de uno de los tres poderes autónomos que identifican a la democracia, el denominado Poder Judicial, la rama procesal es, esencialmente, Derecho Público. Aún en una concepción institucional, resulta clara la participación protagonista del Estado en las Relaciones Jurídicas Procesales y como consecuencia necesaria de Derecho Público..." (57)

Por su parte, con relación a lo anterior, Jose Ovalle Favela explica lo siguiente:

"Las partes o ramas del Derecho Procesal, suelen ser clasificadas en función del tipo de proceso que estudian. Si la concepción unitaria del derecho procesal permite, por un lado, la elaboración sistemática de una parte general, la teoría general del proceso, por el otro no impide, sino que propicia el reconocimiento y estudio de las características y modalidades propias de cada proceso, a través de cada una de sus ramas especiales... Es conveniente no confundir la unidad esencial del Derecho

(57) DE BUEN LOZANO, Nestor, op. cit. P. 59.

Procesal con su unidad total. No es posible afirmar esta unidad total, pues ello implicaría desconocer las modalidades y características propias de cada proceso. En cambio, si se sostiene la unidad esencial conceptual y estructural del Derecho Procesal, es posible reconocer la diversidad de los procesos, la cual se debe, sobre todo a que la diversa naturaleza de las normas jurídicas sustantivas aplicadas a través de los procesos, impone a estas determinadas características..." (58)

De esta manera, El Derecho Adjetivo Laboral, como instrumentación de la Ley Federal del Trabajo se encuentra inmerso dentro del principio de justicia social, que como se ha expresado, es la orientación de la norma positiva y como elemento equilibrador de la desigualdad de esa misma índole.

4.2.3. LA JUSTICIA COMO FIN DEL DERECHO.

El tema de la Justicia constituye uno de los más importantes y profundo en la historia de la humanidad. Desde la antigüedad, la mente humana la ha comprendido y manifestado en diferentes formas. En los pueblos primitivos la religión fue un factor determinante en su concepción, por lo que se creía derivada de la divinidad; de esta forma, se entendían los fallos de los reyes o sacerdotes respaldados e iluminados por los dioses.

(58) OVALLE FABELA, José. Op. Cit. P. 8.

Fue en Roma donde Ulpiano la definió como la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo que se merece (*justitia est constant et perpetua voluntas ius suum quique tribuendi*) (*institutas*, lib I, proemio). Concepto que ha sido discutido, pero que parece haber tenido aceptación universal; no obstante, en lo que generalmente no se llega a un consenso, es en determinar qué se merece cada quien. Como consecuencia de la evolución histórica de las sociedades, así como por el desarrollo y complejidad del Estado, surgió la necesidad de que éste, en su papel de rector de la sociedad, fuera el llamado administrador de la justicia, que no es otra cosa sino el encargado de la aplicación de la ley.

Es un hecho natural a la humanidad, la existencia de diferentes tipos de población o clases sociales, mismas que constituyen la vida y funcionamiento de la sociedad. Sobre este tema han reflexionado infinidad de pensadores de todos los tiempos, para explicar o justificar la desigualdad que existe entre los hombres; en México el Dr. Miguel Villoro Toranzo, lo expresa de la siguiente forma:

" La desigualdad es un hecho biológico que se da entre todos los individuos de todas las especies animales, un hecho menos marcado entre los insectos, y muy notable en las especies animales superiores; en la especie humana, debido a los factores libertad e inteligencia, la desigualdad se acentúa en forma muy notable. El hecho produce

naturalmente relaciones de poder y dominio.
Además cuanto más desarrollada y numerosa es
una sociedad, más grandes serán las
desigualdades...."(59)

La libertad del hombre es una de las condiciones que hacen posible la existencia armónica del hombre en sociedad, por lo que es misión del Estado Moderno garantizar la coexistencia de los derechos e intereses de los diferentes sectores sociales. En el Derecho del Trabajo y ante la desigualdad de condiciones, tanto económicas como culturales imperante entre las partes, en un conflicto de esta naturaleza, se hace necesario aquel asegure a la población el cumplimiento de la justicia social, mediante el ejercicio de una ley sustantiva que conceda prerrogativas a los trabajadores, tendientes a lograr una óptima situación de trabajo y mejorar su nivel de vida, así como un procedimiento práctico que agilice la función jurisdiccional, y en la que ejerza una tutela efectiva en favor de los obreros, evitando así la explotación del hombre por el hombre.

" La justicia que es el valor supremo que tiende a realizar el derecho, cumple una función estructurante, implica una jerarquía de valores, ordena la vida de relación entre los hombres, a fin de que a cada uno se le reconozca lo suyo, esto es, las atribuciones dadas por la naturaleza humana que es común y

(59) VILLORO TORANZO, Miguel. "La Justicia como Vivencia", Primera Edición, Editorial Jus, México 1970, P. 159.

que por ser así, nos agrupa en la humanidad, en las naciones y en las agrupaciones intermedias haciendo que através de estas comunidades cada hombre cumpla con sus fines temporales y trascendentes..." (60)

En las sociedades modernas, la distribución de las funciones sociales ha alcanzado un alto grado de diferenciación, situación que se ha visto reflejada en la creación de tribunales cada vez más especializados en las diferentes áreas de la convivencia humana. Por este motivo, los Tribunales del Trabajo surgieron en tiempos relativamente recientes. En México, como se ha visto, fueron creados a principios de este siglo, como conquista del movimiento revolucionario, cuya finalidad fue la de materializar en la vida cotidiana, la tan anhelada Justicia Social.

Es común en estos tiempos, encontrar la expresión aludida al final del párrafo precedente en documentos o discursos pronunciados por personas que representan diferentes expresiones ideológicas. Así, es evidente la expresión en testimonios de la Iglesia Católica, como en leyes o anegas políticas nacionales e internacionales. Naturalmente, se han practicado diferentes definiciones por diversos pensadores desde tiempos relativamente recientes. Por este motivo, sólo destacaremos las definiciones de tres importantes juristas nacionales.

(60) CURI BRENA, Daniel. "Hombre y política", Editorial Jus, México 1969, P.P. 117 y 117.

Trueba Urbina dice que "...la idea de Justicia Social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores de producción o laborales, protegiendo y nivelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción..."(61)

De la Cueva dice que "...la idea de Justicia Social es una luz que brota especialmente del art. 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa..." (62)

Para Néstor de Buen Lozano, la Justicia Social "... parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla. Con ello cambia la orientación de las formas tradicionales de Justicia: la conmutativa intenta la igualdad absoluta: la distributiva, la proporcionalidad de cargas, en función a la capacidad económica de cada quien. La Justicia Social procura el nivel de vida de los trabajadores (cuando de Derecho del Trabajo se trata), imponiendo a los patronos determinadas responsabilidades, en favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora. Es decir, la Justicia Social impone deberes a los particulares frente a otras particulares solo por su pertenencia a determinadas categorías sociales, para cuya atención (Seguro Social, vivienda), el Estado recoge las aportaciones de los

(61) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. P. 258.

(62) Ibidem. P. 258.

particulares, patrones y trabajadores, eventualmente hace su propia aportación..." (63)

De las anteriores definiciones, se desprende la preocupación de los tratadistas por destacar la profunda diferencia que nace entre la aplicación del Derecho Civil y la del Derecho del Trabajo. Esa diferencia es derivada de la distinta naturaleza que nutre a una y otra disciplinas. La experiencia legislativa en México ha enseñado que si bien, el primero nombrado es antecedente de las otras ramas del Derecho, en la actualidad ya no es posible suponer su supletoriedad en la materia que nos ocupa, dado que ésta es derivada de las disposiciones constitucionales en materia de justicia social y como consecuencia, implica la tutela de los intereses protegidos por la norma jurídica, mientras que el Derecho Privado es inspirado por el principio de imparcialidad del órgano jurisdiccional. En relación a este tema, Carlos de Buen Unna presenta la siguiente reflexión:

"...Así como la ruptura entre el derecho sustantivo del trabajo y el derecho sustantivo civil ha tomado un tiempo largo y aún encontramos legislaciones que no han dado un paso definitivo en este aspecto, y no nos referimos tan sólo aquellas que todavía aceptan el derecho privado como norma supletoria del derecho laboral, sino a otras que todavía siguen regulando a las relaciones

(63) DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit, P.27.

laborales con base en la autonomía de la voluntad de las partes, así también vemos que por lo que hace al derecho procesal del trabajo, ese rompimiento es aún más lento, como si las normas adjetivas se resistieran con más fuerza al cambio que por fuerza se ha de dar y que de hecho se ha iniciado en muy buena medida en algunos países..." (64)

La división generada entre los Derechos Civil y del Trabajo, obedece a que cada una de estas disciplinas está inspirada en diferentes aspectos de la Justicia. En la antigua Grecia, Aristóteles aclaró que la esta se divide en distributiva y conmutativa, definiendo a la primera como "...virtud de la voluntad que distribuye los empleos y cargos públicos en proporción geométrica entre los particulares, según la calidad y el mérito de las personas y que impone penas y suplicios a los criminales según la atrocidad y circunstancias de sus crímenes..." "La justicia conmutativa es la que nos enseña una completa igualdad en los contratos y en los negocios que celebran los particulares y que no permite que ninguno obtenga utilidad en perjuicio de otro..."(65)

En México, al analizar este tema, el Dr. Preciado Hernández y siguiendo las ideas de los filósofos clásicos, manifiesta que la justicia se divide para su estudio en individual y social, general o legal. La primera de ellas

(64) DE BUEN UNNA, Carlos. Op. Cit. P. 631.

(65) PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Decimaoctava Edición, Editorial Porrúa, México 1986, P. 525.

establece un orden interno, orden que al ser observado en la vida, hace al hombre justo; ordena los actos de los hombres al bien personal. En cambio, la Justicia Social, exige que los miembros de la comunidad ordenen su conducta al bien común, por lo que también se le conoce como legal.(86)

" La justicia particular se subdivide en distributiva y conmutativa, por que el hombre tiene derechos frente a la sociedad esta debe asignar y reconocer a cada uno de participación en el bien común y frente a sus semejantes o frente a la misma sociedad cuando esta se coloca en el mismo plano que los particulares...

" La justicia general y justicia distributiva, rigen relaciones que podemos llamar de integración y subordinación, relaciones que se dan entre personas que no están colocadas en el mismo plano... Se trata de relaciones entre las partes y el todo (el Estado)... En cambio, las relaciones que rige la justicia conmutativa son relaciones de coordinación que se dan entre las partes, entre personas colocadas en el mismo plano...

En este sentido, resulta evidente que la norma positiva debe contemplar la desigualdad de las partes que

(86) PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. "Lecciones de Filosofía del Derecho", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1988, P. 217.

intervienen en un conflicto laboral. "Es así que la justicia debe considerar forzosamente el plano en que cada quien se encuentra, atendiendo desde luego a la realidad y no a una situación ideal..." (67)

" El derecho de trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo es una solución política en nombre de una idea de justicia, a un problema social. En consecuencia, las normas jurídico-laborales tienen un doble fundamento ideológico, a saber: en un plano abstracto y remoto, su fundamento es la Justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio; se nutren en principios que se presentan como consustanciales la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etc., ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento es "una idea", de la justicia, en nuestro caso llamada idea social de la justicia o justicia social que se recoge y formaliza en las declaraciones de la Constitución Política, es decir, en las leyes fundamentales..." (68)

Tomándose en consideración de que el Derecho del Trabajo regula las relaciones que se dan entre los factores de

(67) DE BUEN UNNA , Carlos. Op. Cit. P. 633.

(68) BORRAJO DACRUZ, Efrén. citado por DE BUEN LOZANO. Nestor, "Derecho Procesal del Trabajo", Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1988, P. 66.

la producción, es decir, entre la clase que tiene la necesidad de empeñar su esfuerzo físico y en mayor o menor grado su aporte mental, a cambio de un salario, y la clase social que en principio detenta los recursos materiales y por lo mismo posee los medios de producción de bienes o servicios. Ambos elementos se encuentran entrelazados en una relación que podríamos llamar simbiótica; trabajador y patrón se necesitan reciprocamente.

Lo anterior no significa, que por ser mutua la necesidad de ambos elementos, la relación sea equitativa. Lejos de ello, la fastidiosa desigualdad que existe entre trabajador y patrón, no solo en el aspecto económico, debe ser equilibrada en lo posible por la ley, ya que así lo exige la Justicia Social. En consecuencia, es necesaria la separación del derecho adjetivo y civil y el laboral, ya que la Justicia Distributiva, que rige el proceso laboral, al ser interpretada por el legislador, establece en la norma jurídica social, determinadas disposiciones procesalmente tutelan al trabajador, en el aspecto sustantivo sus derechos se encuentran en un proceso decreciente.

4.2.4 . EN EL PROCESO LABORAL.

El artículo 17 de la Constitución Política, elevó a la categoría de Garantía Constitucional, o como se dice, en doctrinas más modernas, reconoció como Derecho Humano, la facultad que tiene la población de recibir de los tribunales, la administración de Justicia o aplicación de las normas jurídicas; plasmándolo de la siguiente forma:

Artículo 17.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y terminos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales".

Como se desprende del texto constitucional, cuando se presentan controversias de tipo legal, las personas deben acudir ante los tribunales competentes, a efecto de que estos apliquen las normas jurídicas y resuelvan "de manera pronta, completa e imparcial..." la controversia planteada.

En el derecho privado, rige el principio de imparcialidad del órgano jurisdiccional, como característica del debido proceso, en donde los sujetos, se encuentran en una presumible igualdad de circunstancias, por lo que en el ejercicio de su libertad y su capacidad jurídica, pueden incurrir en conductas que los conduzcan a los tribunales para que se resuelva el litigio planteado conforme a derecho.

En el Derecho Común se presume una igualdad en las condiciones de los litigantes, ya que, generalmente, sus conflictos derivan de un acto inspirado en el libre albedrío y en su libertad para contratar o celebrar actos jurídicos entre

si que les producen como consecuencia derechos y obligaciones. Cuando surge una controversia como resultado del incumplimiento o interpretación de un acto jurídico determinado, las partes o una de ellas, acuden ante el órgano jurisdiccional para que el Juez resuelva conforme a Derecho; éste debe emitir su resolución a la brevedad posible de manera completa e imparcial, es decir, que el juez al resolver el asunto planteado, debe tomar distancia, no favorecer a ninguno de los litigantes en conflicto de manera arbitraria. En este caso, la justicia radica en el fallo equilibrado que dicte el juzgador, sin influir en el aspecto de carácter personal o de clase.

Todos somos iguales ante la Ley, pero la igualdad jurídica es tan sólo un ideal de la legislación moderna; la realidad, es la profunda desigualdad económica y cultural, que impone al Estado la obligación y necesidad de armonizar, en lo posible, los efectos de la desigualdad de hecho, para pretender la igualdad de derecho.

De esta forma el llamado Derecho Social, del cual forma parte fundamental el Derecho del Trabajo, es el destinado a dirimir controversias de clase, como es el caso de los conflictos entre ellos. Aparte de la desigualdad económica que existe entre trabajador y patrón, se observa, una tremenda desigualdad social que impera entre ambos. Esta diferencia es consecuencia de la primera y se refleja, entre otros aspectos, en la salud y el nivel cultural de los miembros de una y otra clase sociales, que se traduce, en el

caso de controversia judicial, en una situación de franca desventaja para la parte económicamente débil de la relación.

Atentos a lo expuesto en la presente investigación, es necesario puntualizar el hecho de la desigualdad de las partes en los conflictos de orden laboral, planteamiento que hace Carlos de Buen Unna en los siguientes términos:

"? Hay una Justicia para el Derecho Sustantivo y otra para el Derecho Procesal ? ...

" Esta pregunta tendría que ser contestada afirmativamente si entendiéramos que el Derecho laboral, siendo tutelar del trabajador en lo sustantivo, no puede serlo en su parte adjetiva, idea que recordamos como un dogma para muchos tratadistas que piensan que la protección de la ley no puede llegar hasta el procedimiento ante los tribunales, como si esa tutela fuese a afectar su imparcialidad...

"? Debemos concluir conforme a este criterio, que la desigualdad de las partes no trasciende hasta el momento en que se juzga su conducta ?? Es válido pensar que el trabajador tiene las mismas oportunidades de defensa que su patrón ante los tribunales de trabajo ?...

"Es evidente que las respuestas a estas dos preguntas al igual que la de la primera que formulamos, debe darse en forma negativa y no solo por las mayores posibilidades económicas del patrón, quien normalmente podrá escoger al asesor legal que mejor le parezca mientras que el trabajador no suele tener acceso a los mejores abogados,

sino además, porque durante la vida misma de la relación laboral, el control de las circunstancias que pueden influir en el juicio, está en la administración de la empresa, esto es, la posibilidad de irse allegando a los medios que después serán las pruebas que puedan inclinar la balanza; lo que implica notorias ventajas para el empleador. En otras palabras, la Justicia Social no debe estar ausente en el derecho procesal, donde se requiere tanto como durante la relación de trabajo, superar las desigualdades y lograr el equilibrio deseado... (69)

En relación a la primera pregunta asentada en el anterior planteamiento, resulta claro que no puede haber una justicia para el Derecho Laboral Sustantivo y otra para el Adjetivo; ambas materias deben recibir el mismo tratamiento desde el punto de vista de la justicia social, por la que fueron concebidas.

El tipo de justicia que predomina en las ramas del Derecho que se incluyen en la categoría del llamado Derecho Social, tales como la materia que nos ocupa, la Previsión Social, el Derecho Agrario, y en general todas las demás que tienen como misión tutelar los intereses de un sector de la población particularmente débiles en relación a sus posibles contrarios de intereses, son las que se encuentran regidas por el tipo de justicia denominada "distributiva", y que como quedó asentado, es la que riega entre seres que no están colocadas en el mismo plano. Es decir, los individuos

(69) DE BUEN UNNA, Carlos. op. cit. P. 635.

se encuentran en una situación de desigualdad ante otros particulares o el propio Estado.

En este orden de ideas, resalta la necesidad de un Ordenamiento Sustantivo, que sea equilibrador entre estos dos sectores de población en disparidad de circunstancias, y que procure con equidad un constante progreso en las condiciones de la parte débil de la relación; pero quizás más importante aún, es la necesidad de un ordenamiento procesal que viables los ideales planteados en lo sustantivo, dejen de ser sólo eso y se transformen en una realidad para los grupos demandantes de tutela jurídica.

Tomando en consideración la visión planteada respecto a nuestra disciplina, consideramos de trascendencia los siguientes extremos:

El Derecho del Trabajo :

A) Ubicado dentro de los llamados derechos sociales, se justifica e individualiza en la medida en que provee a la sociedad en su conjunto de condiciones, que le permitan un nivel de vida humano digno y justo.

B) Por ser producto de la sociedad, se fincó en sus orígenes como un instrumento para dar solución a los problemas de esa época. Vr. el abatimiento a los oligopolios y privilegios generados por la Constitución de 1857 de corte liberal, cuyo protagonista lo fué Flores Magón, ordenamiento que hizo más radical el trecho que siempre ha existido en un regimen capitalista, entre la clase proletaria y la titular de

los medios de producción, situación que vino a ser remediada por el surgimiento de nuestro Derecho Laboral o del Trabajo como parte integrante de la corriente socializadora del Derecho y en este sentido, nuestra materia en estudio en su parte sustantiva, tuvo un carácter reivindicador de la clase laborante, pues sobre todas las cosas los dignificó como seres humanos.

C) Particularmente, en el aspecto adjetivo se encuentra inmerso en la corriente de los derechos sociales, que se fue conformando en observancia de la desigualdad económica existente entre los factores de la producción; por lo que, al reconocer dicha situación el Estado Mexicano, se orientó en que el procedimiento fuera accesible al sector considerado económicamente débil, con el objeto de dar una alternativa de equilibrio de las partes contendientes en los conflictos obrero-patronales, y por tales motivos su procedimiento, se caracterizó por ser protector de la clase obrera, que culminó con las reformas adjetivas a la Ley de la Materia de 1980.

D) En lo que hace al beneficio a los activos, derivado de las actualizaciones aludidas, de cuyo contenido ya analizado se desprende una tutela de dicho sector, es pertinente destacar que si bien con este beneficio se les dió una alternativa para concurrir a un proceso más equilibrado en defensa de sus derechos, también es cierto, que dicho provecho procesal, representa en el fondo el reconocimiento del Estado Mexicano, de que los obreros aún se

encuentran en una situación de proleza, que desde luego no se ha visto remediada catorce años despues de la iniciación de vigencia de dichas reformas; por lo que es de esperar, que este favor procesal ha sido utilizado como una supuesta herramienta reveindicadora del sector obrero, producto de una política gubernativa tuteladora, proteccionista y paternalista, factores estos que en el ámbito del derecho, han ensombrecido la naturaleza misma de nuestro Derecho del Trabajo, como parte integrante de los derechos sociales y de la justicia como uno de los fines de todo derecho y en términos generales , esta actividad del gobierno nos ha úbicado como un país en vías de desarrollo, con grandes desajustes sociales, que han sido reconocidos por la actual administración gubernativa y cuya política apunta a erradicar los mismos, representando un gran costo social.

En este orden de ideas, consideramos que la tutela procesal a que nos hemos referido, no ha sido el camino adecuado para hacer frente a los problemas actuales que aquejan a nuestra sociedad, como se pretendió justificar su existencia; pues los resultados que se pretendieron esperar con la expedición de dichas reformas no se han hecho patentes. En tales circunstancias , en el fondo lo que requiere nuestro Derecho Mexicano del Trabajo , es que tomando en consideración que no es posible crear un ordenamiento jurídico con ideales de una justicia perfecta, sin embargo si es posible que el Estado, cree en la medida de lo pisible situaciones económicas , culturales , políticas y sociales que garanticen al pueblo de México un nivel de vida digno en un

encuentran en una situación de pobreza, que desde luego no se ha visto remediada catorce años después de la iniciación de vigencia de dichas reformas; por lo que es de esperar, que este favor procesal ha sido utilizado como una supuesta herramienta reivindicadora del sector obrero, producto de una política gubernativa tuteladora, proteccionista y paternalista, factores estos que en el ámbito del derecho, han ensombrecido la naturaleza misma de nuestro Derecho del Trabajo, como parte integrante de los derechos sociales y de la justicia como uno de los fines de todo derecho y en términos generales, esta actividad del gobierno nos ha ubicado como un país en vías de desarrollo, con grandes desajustes sociales, que han sido reconocidos por la actual administración gubernativa y cuya política apunta a erradicar los mismos, representando un gran costo social.

En este orden de ideas, consideramos que la tutela procesal a que nos hemos referido, no ha sido el camino adecuado para hacer frente a los problemas actuales que aquejan a nuestra sociedad, como se pretendió justificar su existencia; pues los resultados que se pretendieron esperar con la expedición de dichas reformas no se han hecho patentes. En tales circunstancias, en el fondo lo que requiere nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, es que tomando en consideración que no es posible crear un ordenamiento jurídico con ideales de una justicia perfecta, sin embargo si es posible que el Estado, cree en la medida de lo posible situaciones económicas, culturales, políticas y sociales que garanticen al pueblo de México un nivel de vida digno en un

ambiente de buena convivencia social, con fines comunes retomando los ideales que dieron origen y justificación a nuestro Proceso y Derecho Laboral, como parte integrante de los Derechos Sociales.

CONCLUSIONES:

I. Respecto de los antecedentes que dieron origen al Derecho Mexicano del Trabajo, la Constitución de 1917, fué un instrumento que vino a dar solución a los problemas de la época, que representaban una desigualdad entre los sectores de la producción, de aquí el sentido reivindicador de nuestro ordenamiento al dignificar sobre todo a los obreros como personas.

II.- Respecto a los beneficios derivados de las actualizaciones procesales de 1980, consideramos lo siguiente:

a) La justificación del procedimiento laboral, como parte integrante de los derechos sociales, radica en la medida que posibilita a los trabajadores, -sector considerado débil en esa relación de subordinación,- acceder a un procedimiento más equilibrado para la defensa de sus derechos.

b) De acuerdo a nuestra realidad histórica, consideramos que las reformas de 1980 aludidas, fueron producto de una política paternalista y tuteladora del Estado mexicano, que lejos de hacer patentes los beneficios al sector obrero, se oscureció el significado de justicia que todo derecho tiene como uno de sus fines.

c) Como un vicio derivado de las mismas reformas mencionadas, se impuso al sector patronal un alto costo económico para encontrarse dentro de la legalidad, poniendo en riesgo sobre todo a las micro y pequeñas industrias su permanencia en el mercado y en el peor de los casos se provocó su informalidad en las actividades.

III. Ante la problemática social, la realidad ha rebasado la naturaleza que dió origen y justificación a nuestro Derecho Procesal del Trabajo como parte integrante de los derechos sociales, presentándose como un instrumento ineficaz, puesto que no cumple con sus fines y más aún se aplica por las autoridades, predominando sobre esta institución factores políticos y económicos.

IV. En definitiva, consideramos que Nuestro Derecho del Trabajo, requiere de condiciones que le permitan sobre todo ser justo, en el sentido de ser protector del trabajo, o sea del la empresa, del trabajador y del empleador.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. "Teoría General del Derecho Administrativo", Octava Edición. Editorial Porrúa, México, 1988.
- 2.- ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso del Derecho del Trabajo", Cuarta Edición, Editorial Ariel, Cuarta Edición, España 1973.
- 3.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros. "El Derecho Latinoamericano del Trabajo". Primera Edición, Editado por la Facultad de Derecho U.N.A.M., México, 1974.
- 4.- BAEZ MARTINEZ , Roberto. "Manual de Derecho Administrativo", Treceava Edición. Editorial Trillas, México 1990.
- 5.- BAEZ MARTINEZ, Roberto, "Principios Básicos de Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Pac, S.A de C.V., México 1994.
- 6.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1969.
- 7.- BONIFAZ ALONSO, Leticia. "El Problema de la Eficacia en el Derecho", Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1993.
- 8.- CASTORENA J. Jesús. "Manual del Derecho Obrero". Editorial Fuentes Impresores, S.A., México, 1973.
- 9.- CASTORENA, J. Jesús, "Tratado del Derecho Obrero", Primera Edición, Editorial Productora de Artes Gráficas Cuauhtémoc, México. 1942.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica", Confederación patronal de la República Mexicana, México. 1972.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral", Quinta Edición, Editorial Trillas , México. 1987.
- 12.- CURI BRENA, Daniel. "Hombre y Política". Editorial Jus, México 1969.
- 13.- DE BUEN LOZANO , Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "La Reforma del Proceso Laboral", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.

32.- TRIGO. Octavio M. "Curso del Derecho Mexicano del Trabajo". Segunda Edición. Editorial Botas. México, 1939.

33.- TRUEBA URBINA , Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo". Primera Edición. Talleres litotipográficos Laguna. México, 1941. T.T. I y II.

34.- TRUEBA URBINA. Alberto. TRUEBA BARRERA. Jorge. "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo". Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1970.

35.- TRUEBA URBINA. Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1975.

36.- TRUEBA URBINA , Alberto. "Derecho Social en México". Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1978.

37.- VILLORO TORANZO. Miguel. "La Justicia como Vivencia". Primera Edición, Editorial Jus, México, 1970.

OTRAS FUENTES :

38.- Entorno Laboral, Semanal 13 al 19 de Octubre de 1990, T. 586.

39.- Entorno Laboral, Semanal 26 de Febrero al 4 de Marzo de 1994, T. 757.

40.- Revista Capital, PEREZ SAMANO, Enrique. Mensual-Abril 1991.

LEGISLACION

41.- "Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada"., CAVAZOS FLORES, Baltasar. Decima Sexta Edición, Editorial Trillas. México 1984.

42.- "Apendice de Jurisprudencia Laboral 1917-1985", Compilada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Editorial Impresos de México por Litorrada, S.A, México 1989.

43.- "Ley Federal del Trabajo", sistematizada por ALDUCIN. Guillermo. Editorial Pac, S.A de C.V., México 1988.

44.- "Bases de Datos Leylex". Compilada por LEYVA LARA. Gabriel. Primera Edición. Ediciones Legislativas de Consulta Especializada. S.A de C.V., México 1993.