

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



CLAVE 879309

LA NO SUSPENSIÓN DE EJECUCIÓN DE LAUDO,
CUANDO EXISTE OPOSICIÓN DE UN TERCERO
COMO VIOLACIÓN AL DERECHO DE AUDIENCIA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

MIGUEL FLORES HERNÁNDEZ

ASESOR

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

CELAYA, GTO.

AGOSTO 2005



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.

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar quiero agradecer a mi Papá JOSE MIGUEL FLORES FLORES y a mi Mamá LUZ MARIA HERNANDEZ GONZALEZ, por todo su Amor y Fe incondicional, ya que sin ellos nada hubiera sido posible.

Así como a mis Hermanos FRANCISCO FLORES HERNANDEZ, MARIA GUADALUPE FLORES HERNANDEZ Y SUSANA FLORES HERNANDEZ que siempre han estado para apoyarme en todo momento y de todas las formas.

Quiero agradecer a mis compañeros y amigos: J. REFUGIO DIAZ CORTES, RAUL BENJAMIN MELCHOR GARCIA, DANIEL DIAZ VARGAS, Y JUAN ANTONIO MEDRANO SALAZAR, por su paciencia, sus consejos, su experiencia, su amistad y todo lo demás que en libros no se puede aprender, pues además ocupan un lugar muy grande en mi alma y mi ser.

También aprovecho para agradecer a todos los maestros que formaron parte de mi formación académica dentro de la Universidad y en especial a mi Asesor de Tesis el Lic. Raúl Rodríguez García, por todo el apoyo que me ha brindado.

GRACIAS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO 1

EL DERECHO SOCIAL.

1. DEFINICIÓN DE DERECHO.....	1
a) DEFINICIÓN ETIMOLÓGICA.	
b) DEFINICIONES DE DERECHO EN LA DOCTRINA.	
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO SOCIAL.....	2
3. FORMACIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO SOCIAL MEXICANO.....	6
a) EL DERECHO SOCIAL EN LA COLONIA.	
b) EL DERECHO SOCIAL EN LA INSURGENCIA.	
c) EL DERECHO SOCIAL EN EL SIGLO XIX.	
d) EL DERECHO SOCIAL EN EL CONSTITUYENTE 1916-1917.	
e) EL DERECHO SOCIAL EN LA DOGMÁTICA.	
f) EL DERECHO SOCIAL Y SUS RAMAS FUNDAMENTALES.	
4. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL.....	12

CAPITULO 2.

EL DERECHO DEL TRABAJO.

1. CONCEPTO DE TRABAJO.....	14
2. LA IDEA DE TRABAJO EN LA HISTORIA.....	14
3. EL TRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN JURÍDICA.....	16
4. EL PROBLEMA DE LA DENOMINACIÓN.....	17
a) LEGISLACIÓN O DERECHO.	
b) LEGISLACIÓN INDUSTRIAL.	
c) DERECHO OBRERO.	
d) DERECHO DEL TRABAJO.	
e) DERECHO LABORAL.	
f) DERECHO SOCIAL.	
5. DEFINICIONES DE DERECHO DEL TRABAJO.....	25
6. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	28
a) UN DERECHO DE LUCHA DE CLASES.	
b) UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES.	
c) PROTECCIONISTA DE LOS TRABAJADORES.	
d) IRRENUNCIABLE E IMPERATIVO.	
e) REIVINDICATORIO DEL PROLETARIADO.	
f) EXCLUSIVO DE LOS TRABAJADORES.	

7. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	34
a) DEFINICIÓN.	
b) EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES LABORALES.	
c) LA IDEA DE JUSTICIA SOCIAL.	
d) EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIALES.	
e) LA LIBERTAD, LA IGUALDAD, LA DIGNIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES COMO FINES DEL DERECHO LABORAL.	
f) EL ORDEN PÚBLICO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	
g) INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DEL TRABAJO.	

CAPITULO 3.

LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1. EL TRABAJO COMO BASE DE RELACIONES SOCIALES.....	45
a) RELACIONES CON OTRA PERSONA.	
b) RELACIONES ENTRE UN TRABAJADOR Y LA UNIDAD ECONÓMICA EMPRESARIAL.	
c) RELACIONES CON LOS GRUPOS SOCIALES.	
d) RELACIONES CON EL ESTADO.	
• COMO EMPLEADOR.	
• TAMBIÉN COMO EMPLEADOR.	
• COMO ÓRGANO FISCALIZADOR DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.	
• COMO ÁRBITRO, DOTADO DE IMPERIO Y COACCIÓN.	
• COMO ÓRGANO DE REGISTRO.	
2. EL TRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN JURÍDICA.....	48
3. EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	48
4. PRESUNCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	54
5. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	55
a) CONCEPTO DE TRABAJADOR.	
b) CONCEPTO DE PATRÓN.	
c) CONCEPTO DE TRABAJO.	
d) CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN.	
e) CONCEPTO DE SALARIO.	

CAPITULO 4.

EL PROCESO LABORAL.

1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	62
2. CONCEPTO DE PROCESO.....	63
3. DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO.....	65

4. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	66
a) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.	
b) PRINCIPIO DE GRATUIDAD.	
c) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.	
d) PRINCIPIO DE ORALIDAD.	
e) PRINCIPIO DISPOSITIVO.	
f) PRINCIPIO DE ECONOMÍA.	
g) PRINCIPIO DE SENCILLEZ.	
h) PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.	
i) NUEVOS PRINCIPIOS.	
5. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	73
a) DEFINICIONES DE CONFLICTOS DEL TRABAJO.	
b) CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.	
6. PARTES EN EL PROCESO LABORAL.....	76
a) CONCEPTO DE PARTE.	
b) CAPACIDAD PARA SER PARTE.	
c) LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA.	
d) TERCERISTA ADHESIVO.	
7. LA PERSONALIDAD.....	78
a) REPRESENTACIÓN LEGAL	
b) REPRESENTACIÓN VOLUNTARIA.	
8. CONCEPTO DE JURISDICCIÓN.....	79
9. CONCEPTO DE COMPETENCIA.....	80
10. JURISDICCIÓN DEL TRABAJO.....	81
11. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.....	82
12. NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.....	82
13. MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LAS JUNTAS Y LAS PARTES.....	83
14. EL EMPLAZAMIENTO.....	84
15. LAS NOTIFICACIONES.....	84
a) PERSONALES.	
b) ESTRADOS.	
c) BOLETÍN.	
d) EDICTOS.	
e) POR CEDULA.	
16. DE LOS EXHORTOS Y DESPACHOS.....	85
a) EXHORTOS	
b) DESPACHOS O CARTA ORDEN.	
c) SUPLICATORIOS.	
d) MANDAMIENTO.	
e) EXPOSICIÓN.	
f) OFICIO.	
g) COMISIÓN.	

CAPITULO 5.

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	88
2. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	88
a) DESARROLLO DE LA ETAPA CONCILIATORIA.	
b) DESARROLLO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.	
c) DESARROLLO DE LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.	
d) DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.	
e) CIERRE DE INSTRUCCIÓN.	
3. CONTENIDO DEL PROYECTO DE RESOLUCIÓN.....	95
4. RESOLUCIONES LABORALES.....	95
a) CLASIFICACIÓN POR SU NATURALEZA JURÍDICA Y LOS EFECTOS QUE PRODUCEN.	
b) EN CUANTO A LOS EFECTOS QUE PRODUCEN	
5. LAUDO O SENTENCIA.....	97
a) REQUISITOS DE FORMA Y FONDO DEL LAUDO.	
b) ACLARACIÓN DE LAUDO.	
6. LOS RECURSOS.....	98
7. TERCERÍAS.....	99
a) TERCERÍAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
b) TRAMITE DE LAS TERCERÍAS.	
8. EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.....	101
➤ EJECUCIÓN POR MEDIO DE EXHORTO	
9. EL EMBARGO.....	105
a) CLASES DE EMBARGO	
b) ELEMENTOS DEL EMBARGO.	
PROPUESTA.....	109
CONCLUSIONES.....	112
BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo es sin lugar a dudas una rama del Derecho, relativamente joven, como mencionan diversos autores, debido a esto y además de que nace como un Derecho diferente a los tradicionales, es que su estudio, comprensión así como su aplicación e interpretación no se rigen por los principios comunes y tradicionalistas del Derecho, basta mencionar las cargas y principios procesales, que establece la Ley Federal del Trabajo vigente así como su tendencia humanista y proteccionista hacia la clase trabajadora, para que nos demos cuenta de que se trata de un Derecho diferente y de muy alta jerarquía que debe operar en los términos y condiciones que establece nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que al aplicar este tipo de normas del trabajo es común que exista confusión, incompreensión o malas interpretaciones que pudieran originar situaciones injustas para quienes se aplica o tratan de aplicar dichas leyes.

Como ya se dijo al ser un Derecho Nuevo es muy posible que su campo de aplicación en ocasiones sea confuso o que no sea correcta la aplicación de sus normas, pues como se menciona en la presente investigación el Derecho del Trabajo es expansionista y cada vez trata de abarcar mayor número de conflictos derivados de la relación de trabajo, normando dichas situaciones mediante supuestos jurídicos para dirimir las controversias que se pudieran suscitar entre los trabajadores y los patrones y de esta forma conseguir el bienestar social que debe operar en todo estado de derecho.

Así mismo en la presente investigación además de que se da una reseña de el Derecho del Trabajo, sus inicios, su concepción como parte de una Nueva Rama del Derecho, perteneciente al Derecho Social, sus elementos y

características propias que la hacen romper con el tradicionalismo Civilista que imperaba en la época de su creación, se hace mención a los conceptos fundamentales, el objeto y fines que persigue así como a las personas a quienes están destinadas sus disposiciones, y por lo que hace al objeto de la presente investigación que lo es el tema de tesis titulado: **“LA NO SUSPENSIÓN DE EJECUCIÓN DE LAUDO, CUANDO EXISTE OPOSICIÓN DE UN TERCERO COMO VIOLACIÓN AL DERECHO DE AUDIENCIA”**, con el cual se demostrará que existen diversas situaciones no previstas por la ley y que escapan a los supuestos jurídicos reguladores de los conflictos derivados del Trabajo, por lo que es necesario un análisis a dicho ordenamiento, pues de lo contrario se presentarán situaciones que al carecer de regulación jurídica no tendrían solución y nada impediría el que continuamente se estuviesen violando los Derechos Constitucionales tutelados por la propia Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, ordenamiento legal del cual emana la propia Ley Federal del Trabajo Vigente.

CAPÍTULO 1.

EL DERECHO SOCIAL

1. DEFINICIÓN DE DERECHO. Uno de los objetivos del presente capítulo es tratar de definir el Derecho Social para lo cual necesitamos primero entender que es el Derecho, por lo que partiremos de las siguientes definiciones:

a).- Definición Etimológica de la palabra Derecho así entonces la palabra "Derecho" proviene de la voz latina **IUS**, que evoca la idea de justeza o ajustamiento, es decir Derecho se vincula con la idea de Cosa Justa, aplicable a las Relaciones Interhumanas, así mismo Derecho deriva de la voz latina **DIRECTUM**, encerrando la idea de lo recto, evocando la idea de lo Justo, dirigido u orientado.

b).- Definiciones de Derecho en la Doctrina:

Juan Manuel Santoyo Rivera, dice que: "El Derecho es una ciencia, cuyo objeto es el estudio de las normas que rigen obligatoriamente la conducta de los hombres en sociedad, y que son el medio para resolver las controversias que se susciten entre quienes forman parte de la misma sociedad.", y concluye diciendo que "El Derecho es un medio de control social en virtud de que a través de la amenaza de una sanción, la aplicación y cumplimiento forzoso de la misma regula la conducta de los seres humanos."¹

Rafael de Pina, dice que se entiende por Derecho, todo conjunto de normas eficaces para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación

¹ Santoyo Rivera Juan Manuel, Introducción al Derecho, ed. 2ª, Ed. Ulsab, México, 1997, Pág. 23.

más importante la de Derecho Positivo y Derecho Natural, agregando que estas normas se distinguen de la moral.²

Ignacio Burgoa, define al Derecho como un orden normativo de carácter imperativo y coercitivo en si mismo considerado, es decir, con abstracción de su variado y variable contenido, no es ni infraestructura ni superestructura de la sociedad, puesto que, en su dimensión formal, no está sujeto al tiempo ni al espacio.³

2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO SOCIAL. Antes de abordar el tema del Derecho Social es necesario primero mencionar que tradicionalmente la doctrina ha clasificado al Derecho en dos grandes ramas, en Derecho Público, el cual consiste en el conjunto de normas que regulan las relaciones de los particulares con el estado, o bien regula las relaciones de los estados entre si.⁴ y en Derecho Privado el cual consiste en el conjunto de normas que regulan las relaciones de los particulares entre si.⁵, sin embargo existe una discrepancia en cuanto a la ubicación del Derecho del Trabajo dentro de estas dos ramas del Derecho, pues hay juristas que lo ubican dentro del Derecho Público, así mismo también los hay quienes lo ubican dentro del Derecho Privado e incluso otros Juristas mencionan que el Derecho del trabajo no se encuentra en ninguna de las dos ramas de la clasificación tradicional, y que lo que en realidad sucede es que el Derecho del Trabajo pertenece a una nueva y tercera rama de la clasificación del derecho, **El Derecho Social**, dentro de la cual se encuentra el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, el Derecho Agrario y el Derecho Económico, como parte integrante de esta tercera rama, tal y como lo expresa Alberto Trueba Urbina, en su Obra Nuevo Derecho del Trabajo, pues dice que la naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo fluye del artículo 123 en sus propias

² De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, ed. 16ª, Ed. Porrúa, México, 1989, Pág. 219.

³ Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, ed.29ª, Ed. Porrúa, México, 1997, Pág. 24.

⁴ Santoyo Rivera Juan Manuel, op. cit. Pág.60

⁵ Ibidem.

normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas a favor de la clase proletaria. Las normas del artículo 123 creadoras del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, así como las de los artículos 27 y 28 que consignaron el derecho a la tierra a favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando a la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del estado en la vida económica en función de tutelar a los económicamente débiles, son estatutos nuevos en la Constitución, distintos de los que constituyen el régimen de Derecho Público y por consiguiente de los Derechos Políticos que forman parte del viejo sistema de las Garantías Individuales. Los elementos que integran dichos preceptos son fundamentalmente Económicos y por lo mismo de nueva esencia social, corresponden a un nuevo tipo de Constituciones que inicia en el mundo la mexicana de 1917: las Político Sociales.

Nuestro Derecho del Trabajo, como nueva rama jurídica en la Constitución, elevo idearios a la más alta jerarquía de Ley Fundamental, para acabar con el oprobioso sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del Capital. Por ello, su carácter Social es evidente, tan profundamente Social que ha originado una nueva disciplina que a la luz de un realismo dialéctico no pertenece ni al Derecho Público ni al Privado, que fue división dogmática entre nosotros antes de la Constitución de 1917: El Nuevo **Derecho Social**, incluyendo en este las normas de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, de Derecho Agrario y de Derecho Económico, con sus correspondientes reglas procesales. Dice este Jurista que el artículo 123 Constitucional no es estatuto de Derecho Público ni Privado, sino de Derecho Social, por que las relaciones que de el provienen no son de subordinación que caracterizan al Derecho Público ni de coordinación de intereses entre iguales que identifican al Derecho Privado.

La clasificación del Derecho en Derecho Público y Privado ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el Derecho

del Trabajo y de la Previsión Social que por su esencia revolucionaria no pertenecen a uno u a otro, sino a una nueva rama del Derecho: **El Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente la persona humana que trabaja.** ⁶

El Derecho Social de nuestra Constitución supera a los Derechos Sociales de las demás Constituciones del mundo y a la doctrina universal, por que estas solo contemplan un Derecho Social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, entre obreros y patronos, en caminado hacia la dignificación de la persona humana; en tanto que el Derecho Social Mexicano se identifica con la Justicia social en el Derecho Agrario (Art. 27) y en el Derecho del Trabajo (Art. 123), como expresión de normas proteccionistas de Integración o de Inordinación para nivelar desigualdades y de preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la tierra y del capital.⁷

Hay autores que dicen que el Derecho Social Pertenece al Derecho Privado o al Derecho Público, sin establecer un criterio uniforme en cuanto a su ubicación dentro de la Clasificación Tradicional del Derecho:

Para **Juan Manuel Santoyo Rivera**, el Derecho Social es el "Conjunto de Normas Jurídicas de Derecho Público interno que son el resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho, que pretende regular equitativa y equilibradamente las relaciones que se dan entre el Estado y los diferentes grupos de particulares existentes en el contexto social, principalmente los mas

⁶ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, ed. 4ª, Ed. Porrúa S.A., México, 1977, pp. 115,116.

⁷ Idem. Pág. 123.

débiles y desprotegidos, proponiéndose coartar la prepotencia de ciertas clases sociales, y buscando alcanzar la paz social".⁸

Sin embargo para **Lucio Mendieta y Núñez**, el Derecho Social "Es el conjunto de Leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo".⁹

Para **Héctor Fix Zamudio**, el Derecho Social es el "Conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del Derecho Público y del Derecho Privado, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos mas débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario."¹⁰

Para **Alberto Trueba Urbina** el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.¹¹

Para **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.¹²

⁸ Santoyo Rivera Juan Manuel, op. cit. Pág. 61.

⁹ Mendieta y Núñez Lucio, El Derecho Social, México, 1953, Pág. 66

¹⁰ Fix Zamudio Héctor, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social en Estudios Procésales en memoria de Carlos Viada, Madrid, 1965, Pág. 507

¹¹ Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág. 155.

¹² González Díaz Lombardo Francisco, Contenido y Ramas del Derecho Social, en Generación de abogados 1948-1953, Universidad de Guadalajara, México 1963, Pág. 61.

3. FORMACIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO SOCIAL MEXICANO.

a).- El Derecho Social en la Colonia. Arranca de las disposiciones o reglas compiladas en las famosas Leyes de Indias, para proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano. Este Derecho Social se inspiró en la generosidad de los Reyes Católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica. El Derecho Social de la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva virgen en los viejos infolios. Se le denomina Derecho Social por su intención pues no se invoca este término.¹³

b).- El Derecho Social en la Insurgencia. La originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentra en las proclamas liberadoras del Padre de nuestra Patria, el cura Miguel Hidalgo y Costilla, “el primer socialista de México”, y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, otro de los padres de la independencia que asumió el título de “Siervo de la Nación”, en que reclamaba *aumento de jornal y vida humana para los jornaleros*; principios que se escribieron en el supremo código de la insurgencia: La Constitución de Apatzingán de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aun cuando no tuvo efectos prácticos. Don José María Morelos y Pavón, en su histórico mensaje dirigido al consejo de Chilpancingo, denominado “Sentimientos de la Nación”, de 14 de Septiembre de 1813, en el párrafo 12º presenta su pensamiento Social: “Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo,

¹³ Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág. 139

moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto”.¹⁴

c).- El Derecho Social en el Siglo XIX, desde las primeras Leyes Constitucionales que organizaron el estado Mexicano, en ellas se consignan derechos a favor del individuo y del ciudadano en abstracto, y entre estos derechos el de Libertad de Trabajo; Las Constituciones Políticas de México, a partir de la consumación de nuestra independencia, son Tradicionalistas, Individualistas y Liberales, sin embargo ninguno de estos estatutos Constitucionales había creado Derechos Sociales en favor de los débiles: el Obrero dentro del Individualismo y Liberalismo es objeto de vejaciones y se le convierte en ente subordinado, en mercancía de la que dispone libremente el patrón, al amparo del Capitalismo que el propio estado representa. Tampoco se encuentra en especial alguna norma socialmente protectora de los débiles. Solo se mencionan las instituciones sociales como objeto de los derechos del hombre.

Aquí, en México, mucho antes que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del Derecho Social, en función de la pragmática protectora de los débiles: jornaleros, mujeres, niños, huérfanos. Sin embargo la locución de Derechos Sociales, con fines de integración de las mujeres, los menores, los huérfanos, los jornaleros, es terminología no usada por las celebres Leyes de Indias. Tampoco la acuñaron los juristas de otros continentes antes que los nuestros, por que en aquella época se pensaba que todo el Derecho era Social, y como tal lo clasificaban rigurosamente en Derecho Público y Derecho Privado, siguiendo al pie de la letra la división Romana, hasta fines del siglo pasado. En el último tercio del siglo XIX comienzan en Europa las especulaciones en torno del Derecho Social el cual consistía en la incorporación del individuo a la comunidad en función socializadora. La relación individuo,

¹⁴ Idem. Pág. 140.

comunidad y estado, es punto de partida la incorporación del primero en la segunda, o en otras palabras, para incluir al individuo en el todo social, alejada de la concepción tradicional del Derecho se concibe en esta nueva idea al Derecho como disciplina autónoma frente al Derecho Público y al Derecho Privado, aunque sin referirse al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En esta época, en Europa se inicia la socialización del Derecho y empieza a adquirir cierta significación el término "Social", al margen de la tradición de que todo el derecho es social. Las ideas sociales que se tenían en nuestro país, de la legislación de indias a las proclamas y estatutos de Hidalgo y Morelos, inclusive las más precisas del "Nigromante", no llegaron a cristalizar en las leyes al declinar el siglo XIX, pese a las inquietudes y manifestaciones socialistas. Los juristas de entonces y la legislación universal sólo conocían la división tradicional de Derecho público y Derecho privado y como parte de éste los Contratos de Prestación de Servicios regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 bajo la denominación de "Contrato de Obras" que incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendices y hospedaje, siendo de justicia subrayar que los autores del Código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la Prestación de Servicios Personales, apartándose del Código Francés y de aquellos que comparaban al hombre con las cosas. No obstante, el trabajo en el Código Civil no era objeto de protección sino de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe.

El trabajo era artículo de comercio, no reconociéndosele al trabajador la calidad de persona en sus relaciones con su patrón o amo en el Derecho Civil individualista; ni pensar entonces en el Derecho Social ni en su rama más importante: el Derecho del Trabajo. El Derecho Civil o Privado y el Derecho Público eran las dos disciplinas que comprendían todos los Derechos.

Ni en Europa ni en México, ni en ninguna parte del mundo nacía el verdadero Derecho Social al iniciarse el siglo XX; tan sólo balbuceos encaminados a la Socialización del Derecho, hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana a cuya sombra se expiden decretos de carácter social en favor de campesinos y obreros, propiciándose la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que transformaría la Revolución en Constitución de 1917, creándose un nuevo Derecho Social en las relaciones de producción económica y respecto a la transformación de la propiedad privada.¹⁵

d).-El Derecho Social en el Constituyente de 1916-1917. Las ideas que se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, definidas en la Ley fundamental, son Jurídico-Sociales, constitutivas de un nuevo Derecho Social independiente del Derecho público y del Derecho privado, pues tal precepto fue excluido de los Derechos Públicos Subjetivos o Garantías Individuales, pasando a formar parte de la Constitución Social; determinándose la protección a los trabajadores y también como finalidad del nuevo Derecho Social, incluso en aquellas bases, la reivindicación de los derechos del proletariado.¹⁶

El Derecho Social del trabajo en México no sólo es proteccionista sino reivindicatorio de la clase obrera. Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo Derecho Social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del Derecho Público y del Derecho Privado al ponerse, además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fue la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la Clase Obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función

¹⁵ Idem. pp. 140-145.

¹⁶ Diario de los debates del Congreso Constituyente, t.II, p.263.

revolucionaria de protección y reivindicación de aquella clase y de todos los económicamente débiles.¹⁷

La ideología social de nuestra Revolución se contempla en documentos, proclamas y disposiciones; en la lucha por la norma que favorezca a los parias, que levante el nivel de vida económica del obrero y del campesino, que los eleve a la máxima dignidad de personas, que los reivindique en sus legítimos derechos al producto íntegro de su trabajo. Con este ideario se crearon los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917 en preceptos que integran el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo y sus disciplinas procesales, en los que se resumen los fines de estas ramas nuevas del derecho social y en la intervención del Estado moderno en lo político y social, en favor de los débiles. Por lo que respecta al artículo 123, su función revolucionaria es indiscutible.¹⁸

Concluye Trueba Urbina y nos dice que Las disposiciones de los mencionados preceptos constitucionales por su naturaleza y contenido quedan excluidas de las clásicas normas de Derecho Público y de Derecho Privado: porque no son normas de subordinación que caracterizan al primero ni de coordinación que identifican al segundo, sino de integración en favor de los obreros y campesinos y de todos los débiles, para el mejoramiento de sus condiciones económicas, la obtención de su dignidad como personas y para la reivindicación de sus derechos en el porvenir, que significa recuperar la plusvalía originada por la explotación del trabajo, mediante la socialización del capital por la vía de la evolución gradual o de la revolución proletaria, máxime que tales derechos por su propia naturaleza son imprescriptibles.¹⁹

¹⁷ Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág. 145.

¹⁸ Idem. Pág. 146

¹⁹ Ibidem.

e).- El Derecho Social en la Dogmática. Nuestras normas Constitucionales del Trabajo, sustantivas y procesales, no son simplemente proteccionistas y equilibradoras o niveladoras, en función de la socialización del Derecho, sino reivindicatorias de la clase obrera; no son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en pugna, sino que tienen por finalidad imponer la Justicia Social reivindicando los derechos del proletariado a efecto de que recupere con los bienes de la producción lo que justamente le corresponde por la explotación secular del trabajo humano desde la Colonia a nuestros días.²⁰

Por lo tanto concluimos diciendo que el Derecho Social tiene por objeto el la protección y tutela de los débiles en las relaciones humanas, a fin de que los trabajadores alcancen la igualdad y un legítimo bienestar social, conforme al artículo 123, que supera a todas las legislaciones del mundo en cuanto establece un Derecho de lucha de clases, para realizar las reivindicaciones económicas y sociales en las relaciones de producción, entrañando la identificación plena del Derecho Social con el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social y con sus disciplinas procesales, tal y como lo menciona Trueba Urbina en su Obra multicitada.

f).- El Derecho Social y sus Ramas Fundamentales. El término Derecho Social fue inventado por un ilustre Jurista Mexicano el 10 de julio de 1856, antes que por ningún otro publicista, jurista, sociólogo, economista, etc. Precisamente fue acuñado, como decimos en el apartado 3, por Ignacio Ramírez, El Nigromante, en la gran asamblea liberal de 1856-1857, en función de proteger y tutelar a los grupos débiles de la sociedad: niños, huérfanos, mujeres, jornaleros. Desde entonces se advirtió la mentira científica de que todo el Derecho es Social. Este derecho se originó en México como exclusivo de los débiles, para enfrentarlo a las tradicionales disciplinas burguesas: el Derecho público y el Derecho privado.

²⁰ Idem. Pág. 147.

Pero el Derecho Social positivo nació en la Constitución mexicana de 1917. Los textos del artículo 123, en su expresión original y pura. Las ramas fundamentales de nuestro Derecho Social Positivo son: Derecho del Trabajo y de la Previsión y Seguridad Sociales (Art. 123), Derecho Agrario (Art. 27), Derecho Económico (Arts. 27 y 28) Y Derecho Cooperativo (Arts. 28 y 123) Constitucionales.

4. EI DERECHO DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL. El Derecho del Trabajo, parte integrante del Derecho Social Positivo, se identifica con éste en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera Ley Fundamental del mundo que creo un régimen de Garantías Individuales y de Garantías Sociales con autonomía unas de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho en el heraldo de las Constituciones Contemporáneas: Es así, como **el Derecho del Trabajo se elevo a una norma Social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto Constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la Seguridad Social a todos los hombres;** porque nuestra Constitución originó una nueva idea del Derecho y del Estado, estableciendo las bases fundamentales no sólo del Estado político, sino del Estado de Derecho Social, en un solo cuerpo de Leyes que integran conjuntamente la Constitución Política y la Constitución Social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores y campesinos y de económicamente débiles, en correlación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión en las normas fundamentales.

En otros términos, la Constitución Político-social se caracteriza porque su sistemática jurídica comprende Derechos Individuales (públicos) y Derechos Sociales, reglas especiales a favor de los individuos vinculados socialmente o bien de los grupos humanos que constituyen las clases

económicamente débiles,²¹ pero esta inclusión de normas protectoras y reivindicadas para los obreros y los campesinos, se extendieron al mismo tiempo a todos los prestadores de servicios y propiciaron así mismo la transformación del Estado moderno para ejercer funciones no sólo políticas, sino sociales, a fin de lograr a través de la legislación gradual el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar algún día la transformación de las estructuras económicas por medio de la acción tutelar y reivindicada de la administración burguesa, influida por el estado de Derecho Social a favor de los trabajadores.²²

²¹ Trueba Urbina Alberto, ¿Qué es una Constitución Político-Social?, Ed. Ruta, México, 1951, p 82 y ss.

²² Trueba Urbina Alberto, op. cit. pp. 131,132.

CAPITULO 2.

EL DERECHO DEL TRABAJO.

1. CONCEPTO DE TRABAJO. Cita Néstor de Buen L. en su Obra Derecho del Trabajo que: "Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Academia Española (edición de 1970) en algunas de sus acepciones lo define como el "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza". De estos conceptos podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana -no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina-, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad -es difícil por otra parte, suponer " una total inactividad- ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no. Y continua diciendo que no todo trabajo le interesa al Derecho Laboral. En el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado, ósea, el que se presta por una persona, a favor de otra, mediante el pago de un salario.²³

2. LA IDEA DE TRABAJO EN LA HISTORIA. La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. No es éste el lugar para hacer un examen exhaustivo de ese problema, pero sí parece necesario poner de relieve, algunos ejemplos.

²³ De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa S.A., México, 1991, pp. 13,14.

En el Antiguo Testamento (Génesis, 111, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro". El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia, como castigo.

Para Aristóteles (Política, L. I, Cáp. 11) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.

En todo el régimen corporativo -y las raíces que pasan a través de las gildas y cofradías se incrustan en los colegios romanos-, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper ese vínculo.

Turgot, autor del famoso edicto que lleva su nombre, de 12 de marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario, la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre, aun cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.

A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía al señalar que la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza" (Trabajo asalariado y capital. Carlos Marx y Federico Engels. "Obras escogidas", t. I, p. 68, Moscú, 1951.)

En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), la "Declaración de Derechos Sociales" afirma que "El principio rector del Derecho Internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Esta declaración, fundamental para el Derecho Laboral, a instancias de la Delegación Mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en un Bogotá sangriento, en 1948.

Por último, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, el artículo 3º consagra el mismo principio al establecer que El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

No está por demás señalar que en razón de existir concepciones inadecuadas acerca de lo que es el trabajo, éste no merecía ser regulado por el Derecho en forma especial y mucho menos protegido quien lo prestaba. La tendencia contraria surge a fines del siglo XIX cuando el concepto liberal del trabajo mercancía, objeto de una regulación puramente civil, como lo fue en los artículos 1779, 1780 y 1781 del Código Napoleón (1804) empieza a ser superado.²⁴

3. EL TRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN JURÍDICA. Dice Néstor de Buen L., que el Derecho del Trabajo no solamente es una relación de obligación a virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado. Los valores que tiene en

²⁴ Idem. pp. 15,16.

consideración no son solo, los económicos y nos dice que se trata de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El Derecho Laboral establece, además, las normas que permitirán a los trabajadores proporcionar casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación, de la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el Derecho Laboral no es solo un derecho regulador sino también un Derecho Tutelar.²⁵

4. EL PROBLEMA DE LA DENOMINACIÓN. Nuestra disciplina tiene, como una de sus características más acusadas, la de su acentuada tendencia expansiva, es decir, la tendencia a abarcar un mayor número de acontecimientos y de relaciones, arrancándolas de otras ramas del Derecho, que, hasta ahora, tenían a su cargo regularlas. De ello se deriva el problema de encontrar una denominación adecuada a ese contenido variable, que tenga posibilidades de ser permanente.

Así mismo y debido a la época y el país es lo que determina la denominación que se le da al Derecho del Trabajo, razón por la cual existen diversidad de denominaciones y consecuentemente sus respectivas justificaciones creadas ya sea por la doctrina o por su constante uso en determinada época y región. Todo lo anterior explica que aún sea un tema de discusión el de la denominación de nuestra disciplina. Bien cierto es que la tendencia es general en el sentido de utilizar el nombre de "Derecho del Trabajo", con la alternativa de

²⁵ Idem. pp. 22,23.

"Derecho Laboral", pero no puede hablarse, ni mucho menos, de una opinión unánime.

a).- Legislación o Derecho, previo a abordar el tema de la denominación es importante señalar que Néstor de Buen hace una reflexión sobre el uso de la palabra Derecho en vez de Legislación y nos precisa que aun cuando la doctrina reciente parece haberla puesto en desuso, era práctica frecuente, en los primeros autores de Derecho del Trabajo, el hablar de "Legislación" con referencia a la disciplina laboral, en vez de utilizar la palabra "Derecho". Podemos mencionar a Paul Pic, como uno de los ejemplos más notables (*Traité Elémentaire de Législation Industrielle. Les Lois Ouvrières*, París, 1912) y en autores más modernos a Aureliano Sánchez Arango (*Legislación Obrera*, La Habana, 1942) Guillermo Cabanellas señala muchísimos otros ejemplos (*Introducción al Derecho Laboral*, t. I, pp. 437 y 438, notas 5, 6, 7, 8 y 9). Desde luego participamos de la opinión del propio Cabanellas en el sentido de que la expresión "Legislación" es inconveniente por limitada, ya que sólo se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas respecto de la disciplina. Por el contrario, la palabra "Derecho", pese a ser terriblemente confusa acusa, sin embargo, una proyección más amplia que comprende también a la Jurisprudencia y a la Doctrina y, lo que es definitivamente importante respecto del Derecho Laboral, a las normas creadas por los propios sujetos de la relación laboral, o sea, los pactos Colectivos. Por ello rechazamos la expresión "Legislación" y de acuerdo a la corriente dominante, emplearemos la expresión "Derecho".²⁶

b).- Legislación Industrial. Corresponde, fundamentalmente, al giro empleado en la etapa inicial, por algunos juristas franceses (Paul Pic, Capitant y Cuhe, entre otros) que abarcaba no sólo lo que ellos mismos prefirieron llamar

²⁶ Idem. Pág. 26.

Legislación Obrera o Legislación del Trabajo (Paul Pic, ob. cit., p. XIII y Capitant y Cuhe, Précis de Législation Industrielle, París, 1939, p. 3), sino también materias ajenas al Derecho Laboral, como son patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etcétera, por lo que los propios seguidores de esta denominación preferían limitarla, como de hecho lo hacían, en sus obras. Para García Oviedo esta denominación resulta muy restringida, si por tal se quiere entender solamente la que se refiere a la industria propiamente, dicha, es decir, la manufacturera y no a la Industria Agrícola o a la mercantil" (Tratado elemental de Derecho Social, Madrid, 1934, p. 4), crítica con la que coincide, entre otros muchos, Pérez Botija (Curso de derecho del trabajo, 6ª edición, Madrid, 1960, p. 8).

c).- Derecho Obrero. Esta acepción cuenta entre sus más persistentes defensores al maestro J. Jesús Castorena (Manual de derecho obrero. Derecho Sustantivo, 5ª edición, México, 1971). Vale la pena reproducir sus argumentos:

"Si la denominación de una cosa ha de contener en sí misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, seguimos pensando que la de Derecho Obrero satisface esa exigencia."

"Se logra, a nuestro entender, una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto, que no a su actividad, la denominación. El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. Históricamente, fue el Obrero de la industria de transformación el que logró en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo."

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

"Las denominaciones Derecho del Trabajo, Derecho Social, Derecho Industrial, Derecho Laboral son, o demasiado restringidas o demasiado amplias." (Ob. cit., p. 5.)

Desde luego no son aceptables estos argumentos, dice Néstor de Buen L., si bien despiertan respeto y simpatía. Es cierto que el Derecho del Trabajo nace para el obrero de la industria de transformación y tampoco puede olvidarse que el concepto de "Obrero", dentro de la terminología marxista (v. gr.: El manifiesto del Partido Comunista, de K. Marx y F. Engels) corresponde a la idea de proletario, o sea, al que vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajador manual. Pero en buena técnica el concepto de obrero se asocia a la idea de un trabajador manual y el Derecho del Trabajo, según hemos señalado, tiene ahora un campo infinitamente más amplio. En esa virtud la expresión "Derecho Obrero" resulta limitada y aun peligrosa, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y los del campo.

Independientemente de ello, hay otra razón de peso: el proemio del artículo 123 constitucional señala que las leyes de trabajo regirán: "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo", lo que impide que pueda tener validez entre nosotros, una expresión de tan cortos alcances.

d).- Derecho del Trabajo. Sin duda alguna la denominación "Derecho del Trabajo" es la que mejor acogida tiene en este momento. En rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la Ley y de la Doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo. Ya hemos visto la limitación, por más que para nosotros no sea aceptable, que resulta de la distinción entre trabajo "libre" y trabajo "subordinado" o "dependiente".

A pesar de ello no cabe duda de que el concepto "Derecho del Trabajo" es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que sea mayor el continente que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del Derecho Laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo.

La doctrina ha resuelto el problema mediante el uso de la otra expresión dominante: "Derecho Laboral", que permite crear un calificativo más razonable, o sea, el laboralista. Se ha cuidado, por otra parte, de no usar la expresión "laborista", en primer término, debe de suponerse, por razones de elegancia lingüística y en segundo lugar, porque esa expresión tiene un significado especial, ya que identifica a los miembros del partido político inglés integrado, principalmente, por trabajadores.²⁷

e).- Derecho laboral. Tiene, casi, la misma excelente acogida que la de "Derecho del Trabajo". Ha sido, no obstante, objeto de críticas. Antonio Hernández Gil, v. gr., señala que "la designación Derecho Laboral, sin representar ventajas sobre "Derecho del Trabajo", es una versión literal de la denominación italiana y constituye un neologismo que no tiene por qué introducirse" (El concepto

²⁷ Idem. pp. 27, 28.

del Derecho Civil, Madrid, 1943, p. 7, en nota). A. Madrid, con referencia a una antigua opinión de tal es la función revolucionaria del derecho mexicano del trabajo, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: la socialización del Capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre. Ahora sí se comprenderá en toda su magnitud y grandiosidad el artículo 123 de la Constitución político-social de México, promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917.

f).- El Derecho Mexicano del Trabajo es Exclusivo de los Trabajadores, A manera de Tobeñas que, en cierto modo apoya a la de Hernández Gil, replica que "el neologismo en efecto vale, porque sólo es neologismo en parte, ya que la palabra Laboral es perfectamente castellana y de abolengo. Lo que ocurre es que, en desuso, la palabra vuelve a tener su antigua prestancia y significación y buena prueba de ello es que va siempre siendo adoptada por autores consagrados" (Derecho laboral español, Madrid, 1936, p, 82, Citado por Cabanellas, Introducción, t. I, p, 443).

Cita Néstor de Buen en su Obra Derecho del trabajo a Guillermo Cabanellas, como un notable defensor de la expresión que ahora nos ocupa, quien resalta que en el idioma castellano la palabra "labor" se utiliza como equivalente a "trabajo", La significación del vocablo "labor" es muy extensa -dice Cabanellas-, en el vocabulario jurídico y en el usual se emplean, además de labor: "laborable", día de trabajo o lectivo: "laborador", del latín laborator análogo a trabajador o labrador; laborante, del latín laborans, laborantis, el que labora o trabaja; "laboral", neologismo admitido hoy oficialmente, y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo" (Introducción, t. I, p, 444).

Cabanellas, sin embargo, encuentra algunas diferencias entre Trabajo y Labor, "Podría decirse que el Trabajo constituye el género y Labor la especie; que el primero comprende a la segunda, pero sin incluir dentro de esta disciplina jurídica todos los trabajos, sino solamente a cierta clase de ellos: los que podemos denominar "laborales", (Ob. cit., t, 1, p. 445,) Nos parece que esta última diferencia responde a una sutileza innecesaria, La palabra "labor", recogida por el Diccionario de la Real Academia Española y, por lo tanto, susceptible de ser usada para quien sienta algún escrúpulo, significa "acción de trabajar y resultado de esta acción" (edición, 1970), En consecuencia parece indiscutible su carácter de sinónimo respecto de la palabra trabajo.

Dice Néstor de Buen L. que "puestos a elegir entre las dos expresiones, y aún ponderando el impecable argumento de Cabanellas respecto de la posibilidad de derivar de 'labor", el adjetivo que califique a los especialistas, nos inclinamos por usar, preferentemente, "Derecho del trabajo", Además de las razones que se encontrarían en el derecho positivo mexicano, ya que nuestra ley se denomina, precisamente "Ley Federal del Trabajo", nos parece que la palabra "Trabajo" es más expresiva, ello independientemente de su mayor utilización por los especialistas mexicanos que sobre el particular son unánimes (Euquerio Guerrero, Manual de derecho del trabajo, México, 1971; Baltasar Cavazos Flores, Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1964; Alfredo Sánchez Alvarado, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo (t. 1, vol. 1, México, 1967); Roberto Muñoz Ramón, Porras y López, Derecho Mexicano del Trabajo (1975); José Dávalos, Derecho del trabajo (t. 1, 1985); Alberto Briceño Ruiz, Derecho individual del trabajo (1985), además de las obras ya citadas, de De la Cueva y Trueba Urbina)".

f).- Derecho Social. La expresión tiene cierto arraigo entre los juristas españoles. Ha sido utilizada, entre otros, por Martín-Granizo y Gonzáles-

Rothvoss (Derecho Social, Madrid, 1935); Bernardo de Quiroz (Derecho Social, Madrid, 1932); García Oviedo (Tratado elemental de Derecho Social, Sevilla, 1946); Fernández Heras (Tratado Práctico de legislación Social, Zaragoza, 1946); Martín Álvarez (Derecho Social, Madrid, 1949) y, de manera especial, por Juan Menéndez-Pidal, de quien tomamos estos datos, cita Néstor de Buen L., (Derecho social español, vol. 1, p. 27 Y ss., Madrid, 1952).

Así mismo hay autores que prefieren utilizar esta denominación por que a diferencia de la palabra Laboral no puede comprender todas las normas referentes a viviendas, ahorro, mutualidades, cooperativas y otras de tan marcado acento Social. Sin embargo a pesar de que es imprecisa y genérica es aceptada por que ha adquirido su uso arraigo o carta de naturaleza en la sutileza la legislación y en los tratadistas, Porque siendo este derecho el Derecho de la Justicia Social, parece lógico que le alcance igual denominación, Porque guarda una gran conexión con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente. Porque aun cuando todo derecho tenga, en cierto sentido, un significado social, ésta lo tiene de un modo más especial, como reacción contra pretéritos sistemas individualistas. Por encerrar un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido de que justifique más su empleo el hecho de ya comprender mayor número de materias, sino porque, dado el amplio campo de éstas y de personas a las que alcanza, unas y otras se escapan de las otras denominaciones.

El concepto de Derecho Social es mucho más amplio que lo que refleja el contenido de la disciplina. Por su jerarquía el Derecho Social se enlaza con la división tradicional de la ciencia jurídica, para constituir, con el Derecho Público y el Derecho Privado, la primera, importante, clasificación. Además el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el Derecho Agrario y la Seguridad Social. De esta última cabe decir que es ya una disciplina

diferente del Derecho del Trabajo. Por lo menos la seguridad social tiene una clara tendencia a ser mucho más que una institución sustitutiva de la responsabilidad patronal por riesgos profesionales y hoy protege también a quienes no son sujetos trabajadores en una relación laboral.²⁸

5. DEFINICIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Nuestro Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica es aun relativamente joven, es por ello que algunos autores hacen referencia la Derecho del Trabajo como el nuevo derecho, en virtud de su creación a partir de la Constitución de 1917, donde a partir de ella se comienzan a sentar las bases para la reglamentación de la actividad laboral, sin embargo ha sido objeto de estudio de la ciencia jurídica por la doctrina y estudiosos del Derecho, con motivo de ello resulta que en ocasiones los juristas lo definen de diversas formas tratando de abarcar la idea esencial de lo que es el Derecho del Trabajo, por lo que existen muchas definiciones de esta disciplina jurídica, las cuales de acuerdo a como ha avanzado el estudio de esta materia a través del tiempo se va adecuando cada vez mas a la época y a las necesidades de la sociedad.

J. Jesús Castorena, define al Derecho del Trabajo como "Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, 'siempre que la condición de asalariado' sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas."²⁹

Mario de la cueva, dice que "Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo

²⁸ Idem. pp. 31, 32.

²⁹ Castorena J. Jesús, Tratado de derecho Obrero .Ed. Jaris, México, D.F., s. f., Pág. 17.

humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana"³⁰

Sánchez Alvarado, define al Derecho del trabajo como el "Conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."³¹

El Dr. Miguel Borrel Navarro en su libro "Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, nos dice; Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales sustantivas y adjetivas destinadas a regular los Actos, Obligaciones y Derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales a los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo y a regular a los organismos de clase obreros y patronales."³²

Baltasar Cavazos Flores, define al Derecho del Trabajo como: "Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del Capital y del Trabajo. Sin embargo, en la actualidad -agrega- podrá resultar no sólo inconveniente, sino quizá equivocado, sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo

³⁰ De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa S.A., México, 1969, t. I, Pág. 263.

³¹ Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, primer tomo, Volumen I, México 1967, Pág.36.

³² Borrel Navarro Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo, Editorial Sista S.A. de C.V., México, 1994, Pág. 3.

proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad."³³

Como se mencionó antes el Derecho como ciencia jurídica es objeto de muchos estudios y como materia de investigación resulta fácil entender que cada jurista lo define de acuerdo a la forma en que lo percibe y por consiguiente es difícil concretarnos a una sola definición que sea aceptada en su conjunto por todos ellos, sin embargo el objeto del presente estudio nos limita a solo enunciar algunas de las definiciones que nos dan idea de las distintas formas en que el Derecho del Trabajo es comprendido, sin embargo resulta interesante hacer notar la forma en que Trueba Urbina, concibe al Derecho del trabajo, pues nos dice que es no sólo un estatuto proteccionista y nivelador de todo aquel que presta un servicio a otro o que vive de su esfuerzo humano, material o intelectual, como opinan todos los juristas del mundo y de México, sino esencialmente **reivindicatorio** de los trabajadores, del proletariado o de la clase obrera.

Alberto Trueba Urbina, lo define como **“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”**³⁴

La anterior definición la justifica el autor de la siguiente forma ya que dice que la misma fuente es la propia teoría jurídica y social del artículo 123 Constitucional, la supresión de la explotación del hombre por el hombre. ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del Derecho Laboral Mexicano, pues la finalidad expresada concretamente en su mensaje, es

³³ Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo, Instituto de Derecho del Trabajo, Juan Bautista Alberdi, Universidad de Tucumán, 1966, Pág.120.

³⁴ Trueba, Urbina Alberto. op. cit Pág. 135.

la **reivindicación de los derechos del proletariado** de la que no se han ocupado las leyes reglamentarias, ni la jurisprudencia, ni los tratadistas mexicanos, menos los autores extranjeros. Continúa diciendo Trueba Urbina que en las normas del artículo 123 Constitucional se comprenden **derechos reivindicatorios** como son en especial **la asociación profesional obrera, la huelga y otros** pero al mismo tiempo se proyecta el desiderátum de estos derechos que es suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre hasta consumir la socialización de los elementos de producción y de la vida misma.

La Ley Federal del Trabajo Vigente en su artículo 8º Define al trabajo como: toda actividad humana, intelectual o material independientemente del, grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

6. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO. Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del trabajo nos hace referencia a una serie de características que conforman al derecho del trabajo y que vale la pena mencionar:

a).- El Derecho del Trabajo es un Derecho de Lucha de Clase, es un estatuto dignificador de todos los trabajadores: obreros, empleados públicos, y privados, jornaleros, domésticos, artesanos, taxistas, profesionales, técnicos, ingenieros, petroleros, artistas, etc. Sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre estos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros.

El Derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos,

para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y para la reivindicación de sus derechos.

También por su naturaleza de Derecho de clase de los trabajadores, excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan, o sean los poseedores o propietarios de los bienes de la producción; consiguientemente, los empresarios y patronos no son personas en concepto de Marx, sino personificación de categorías económicas, sin hacer al individuo responsable de la existencia de relación de que él es socialmente criatura, aunque subjetivamente se considere muy por encima de ellos.

Los capitalistas o propietarios de los bienes de la producción, no pueden ser y no son titulares de Derechos Sociales, porque representan las cosas y el Derecho del Trabajo es para las personas humanas; sin embargo, en las relaciones de clase tienen derechos civiles y mercantiles que les garantizan su "derecho de propiedad" y los intereses que por éste perciben, en tanto subsista el régimen capitalista de producción. Consiguiente, el proceso laboral es un instrumento de lucha de clase, para que a través de él obtengan los obreros sus reivindicaciones sociales.

El concepto de clase obrera a la luz de la Teoría integral comprende no solo a los obreros industriales, así como a los demás sujetos que se especifican en el preámbulo del artículo 123 Constitucional, sino a todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, artistas, toreros, beisbolistas, cuyas relaciones están amparadas por el mencionado precepto constitucional, pero no es regulador de estas relaciones sino derecho de los trabajadores.

b).- El Derecho del Trabajo es un Mínimo de Garantías Sociales.

Todo el Derecho Social Positivo, por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. Tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral. Por consiguiente, las normas del artículo 123 Constitucional son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y para la clase proletaria que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga: derechos que también puede ejercer el proletariado en función reivindicatoria para socializar el Capital. La lucha de la clase obrera corre pareja al régimen capitalista imperante, hasta ver quién vence a quién.

c).- El Derecho del Trabajo es Proteccionista de los Trabajadores. En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 Constitucional, son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

El artículo 123 Constitucional nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio. No ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países, en que el Derecho del Trabajo originariamente era la ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores. Por esto se habla del tránsito del Derecho Industrial al Derecho del Trabajo y de éste al derecho de la actividad profesional, así como también de su universalización y de su absorción por el derecho de seguridad social. El Derecho Mexicano del Trabajo, en su contenido,

no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo, sino contra el imperialismo y colonialismo interno y regional.

d).- El derecho del Trabajo es Irrenunciable e Imperativo. Las normas de trabajo necesariamente tienen que ser irrenunciables e imperativas. Así lo reconocen los juristas del mundo, para los efectos de que funcionen como instrumentos reguladores de las relaciones entre el Trabajo y el Capital. La idea es conseguir el equilibrio en estas relaciones: la armonía.

Además es necesario precisar en este punto que al respecto dice Néstor de Buen L. que el Derecho del Trabajo es un Derecho Irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo, por cuanto sus disposiciones deben ser obedecidas inexorablemente.³⁵

Así mismo de la propia Legislación Laboral en su artículo 5º, establece que las disposiciones de la Ley Federal del trabajo son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni ejercicio de los derechos, sea estricta o verbal, la estipulación que establezca:....

e).- El Derecho del Trabajo es Derecho Reivindicatorio del Proletariado. Los derechos mínimos del artículo 123 Constitucional, se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho a la revolución proletaria para socializar el Capital, por lo que a partir de la Constitución mexicana de 1917 este derecho pudo haberse ejercitado, pero pacíficamente, en huelgas generales y

³⁵ De Buen L Néstor, op. cit. Pág. 68.

parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo; sin embargo, el derecho revolucionario está en pie.

Así, los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios, insaciables de riqueza y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria.³⁶

En consecuencia, dos son los fines del artículo 123 Constitucional: uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artesanos, artistas, profesionales, agentes de comercio, técnicos, etc., a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria.

La primera finalidad del artículo 123 Constitucional se expresa en su mensaje Y en sus propios textos: proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio en la producción económica, tomando en cuenta que nuestro derecho constitucional del trabajo es la gema de los Derechos Laborales y sin que la

³⁶ Trueba Urbina Alberto, Tratado de Legislación Social, Librería Herrero, Ed; México, 1954, Pág. 147.

protección Y tutela exclusiva de los trabajadores implique injusticia, con reducción del horizonte del derecho laboral.

La doctrina extranjera se orienta en el sentido de que el Derecho del Trabajo es regulador de las relaciones entre el Capital y el Trabajo, a fin de conseguir la tutela de los trabajadores; pero nuestro artículo 123 Constitucional va más allá: es dignificador, protector y reivindicador de los trabajadores. Por ello estimamos que no es una norma reguladora de relaciones entre el Capital y el Trabajo, ni derecho de coordinación de los factores de la producción, sino un estatuto revolucionario eminentemente parcial en favor de los trabajadores, por cuyo motivo es el más avanzado del mundo, aun cuando el Estado burgués se apoye en los principios individualistas y capitalistas y en la práctica detenga el cumplimiento de sus fines radicales de carácter social, especialmente de los reivindicatorios, entre éstos el derecho a la revolución proletaria. Nuestro estatuto fundamental del trabajo, el Derecho Laboral Mexicano, propiamente el artículo 123 Constitucional, sustenta otra teoría, eminentemente social, como ya se ha dicho: no es un derecho que regula relaciones entre el Capital y el Trabajo, sino es derecho protector del proletariado, de los que viven de su trabajo, conforme a su espíritu y texto; es derecho de la persona humana trabajadora, porque los empresarios o patronos no son personas, pues según Marx sólo personifican categorías económicas. El Derecho del Trabajo no es derecho inherente a las cosas, sino derecho de la persona humana, para compensar su debilidad económica y a efecto de nivelarla frente al patrón, en el aspecto jurídico de protección.

La segunda finalidad del artículo 123 Constitucional es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción

económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el Capital. Tal es la función revolucionaria del Derecho Mexicano del Trabajo, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: la socialización del Capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre. Ahora sí se comprenderá en toda su magnitud y grandiosidad el artículo 123 de la Constitución Político-Social de México, promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917.

f).- El Derecho Mexicano del Trabajo es Exclusivo de los Trabajadores, A manera de reafirmación dice Trueba Urbina en su tesis: el artículo 123 es estatuto exclusivo del trabajador y de la clase proletaria, teoría seguida abiertamente por unos y recatadamente por otros, mediante el uso de las preposiciones "de" y "para", o sea que el Derecho del Trabajo es estatuto exclusivo de los trabajadores. Lo importante es que se adopten sus teorías, aunque no se le reconozca la paternidad.³⁷

7. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Dice Néstor de Buen L. que en el artículo 17 de la ley se menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos o en los tratados internacionales aplicables que hubiere suscrito México, se aplicarán, entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

³⁷ Trueba Urbina Alberto, op. cit. pp. 115-122.

a).- Definición de Principios Fundamentales:

Demófilo de Buen sostiene que son "los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso."³⁸

Federico de Castro, a propósito de estas cuestiones, apunta que "con la frase principios generales del Derecho se alude directamente a un tipo de exteriorización del Derecho, a criterios de valoración no formulados, con fuerza de evidencia jurídica"³⁹

Lino Rodríguez-Arias Bustamante; los define como "las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación".⁴⁰ (Ciencia y Filosofía del Derecho, Buenos Aires, 1961, p. 599).

En los términos expresados por el artículo 17, parece que no hay duda de que los principios a que se refiere son los que señala Rodríguez-Arias Bustamante, aun cuando podría pensarse que los inspiradores del Derecho Social no necesariamente sean los mismos, v. gr., que los principios generales del Derecho.

La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el propio artículo 123 constitucional. De estos principios los más importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la ley.⁴¹

³⁸ De Buen Demófilo, Introducción al Estudio del Derecho Civil, Madrid, 1932, pp. 321-322

³⁹ De Castro Federico, Derecho Civil de España, Madrid, 1955, t. I, Pág. 459.

⁴⁰ Rodríguez-Arias Bustamante Lino, Ciencia y Filosofía del Derecho, Buenos Aires, 1961, Pág.599.

⁴¹ De Buen L Néstor, op. cit. Pág. 69, 70.

b).- El Equilibrio en las Relaciones Laborales. en su obra Nuevo Derecho del Trabajo⁴², **Trueba Urbina** nos dice que: La nueva Ley Federal del Trabajo, en vigor desde el 1º de mayo de 1970, frente a la abrogada Ley de 1931, consigna en sus textos los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales, no obstante ser contradictorios.

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo Vigente dice:

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

Las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquéllas se encamina a conseguir el llamado "justo medio aristotélico" que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón. En esta virtud, la Ley le da la espalda al artículo 123 constitucional, cuya función es revolucionaria, para imponer el equilibrio burgués del siglo pasado entre trabajadores y patrones. No hay que olvidar que el equilibrio lo imponen los trabajadores por medio de la huelga. (Frac. XVIII.).

Sin embargo para **Néstor de Buen L.**, parece que el precepto de referencia es el resultado de una descuidada redacción que permitirá a quien tenga otra intención, marcar nuevos rumbos al Derecho del Trabajo.⁴³

Continua diciendo que gramaticalmente la palabra "Equilibrio" en alguna de las acepciones el Diccionario de la Lengua Española de la Real

⁴² Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág. 257.

⁴³ De Buen L Néstor, op. cit. pp. 71,72.

Academia (1970), lo define como "contrapeso, contrarresto, armonía entre cosas diversas", o bien, como "ecuanimidad, medida, sensatez en los actos y juicios".

Y que debemos atender al sentido general de nuestra Legislación Laboral. En otras palabras: la declaración programática del artículo 2º, en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, deberá ser analizada contemplando cómo funcionan esas normas, y quien lo haga advertirá cómo nuestra legislación laboral, es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo. Equilibrio significa, entonces, proporcionalidad y medida, pero no actitud imparcial ni arbitraje del Estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas.

c).- La Idea de Justicia Social. Conforme al nuevo precepto laboral mencionado anteriormente, el concepto de Justicia Social se basa en ideas extranjeras que no concuerdan con el concepto de justicia social que emerge del artículo 123 de nuestra Constitución, como puede verse en las enciclopedias que tratan el tema:

"La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común."⁴⁴

Por consiguiente, el mencionado concepto de Justicia Social es el que recoge la nueva Ley, si más que de acuerdo con nuestro artículo 123 Constitucional, la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los

⁴⁴ Enciclopedia Jurídica Ameba, t XVII, Buenos Aires, Argentina, 1963, p.718.

factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción. Por esto sostenemos que la nueva Ley es esencialmente capitalista y se olvida de la función revolucionaria del artículo 123.⁴⁵

El concepto de Justicia 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 la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando del Derecho el Trabajo se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción, es decir, la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención (seguro social, vivienda) el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación.⁴⁶

d).- El trabajo como Derecho y Deber Sociales. En el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo se establece que “El trabajo es un Derecho y un Deber sociales”, La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre, en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene

⁴⁵ Trueba Urbina Alberto, op. cit. pp. 257,258.

⁴⁶ De Buen L Néstor, op. cit. pp. 74,75.

el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

A su vez la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es un deber pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades por esto el trabajo es un Derecho y un Deber Social.⁴⁷

e).- La Libertad, la Igualdad, la Dignidad y la Salud de los Trabajadores como Fines del Derecho Laboral. El Segundo párrafo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, señala que el Trabajo: "no es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Carnelutti, comprendiendo la insuficiencia de la tesis del arrendamiento, ya que no es posible devolver la energía prestada por el trabajador, (y ello contradice la: esencia del arrendamiento; devolver la cosa arrendada), lanzó la tesis de que el trabajador vendía su energía de trabajo. Se trataba, entonces, de un contrato de compra venta, ya que Carnelutti, en una conclusión que él mismo calificó de audaz, admitió que "la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa" (Studi sulle Energie come Oggetto di Energie Elettrica, cit. por De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, t. I, p. 449).

Estas explicaciones sobre la naturaleza del trabajo y otras más, v.gr; la que sostiene que el de trabajo es un contrato de sociedad, pierden de vista que

⁴⁷ De La Cueva Mario, op. cit. Pág., 108

el Derecho del Trabajo no es un Derecho Económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud. De esa manera no puede admitirse que se apliquen sin más, a la energía de trabajo, los calificativos aplicables a las cosas. Por ello ha surgido el principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, concepto que está íntimamente vinculado al rechazo de la esclavitud.

El principio de la libertad de trabajo que se apunta también en el artículo 3º, tiene su más clara expresión en el artículo 4º de la Ley que dispone que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos", el cual, transcribe, palabras más o menos, el primer párrafo del artículo 5º constitucional. No es necesario buscar todos los antecedentes de este precepto. Su origen está, sin duda, en el Edicto Turgot, que puso fin al sistema corporativo, en el cual se dice, precisamente, lo siguiente: "Perseverando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y comunidades hemos juzgado necesario establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina interior y la autoridad doméstica de los maestros sobre los obreros se mantengan, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios atinentes a la libertad" (tomado de Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires, 1959, p. 72).

Este principio de libertad alcanza una expresión más concreta en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala, a propósito de la duración de los contratos de trabajo que "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año", y se matiza por lo dispuesto en el artículo 134, fracción III, de acuerdo con el cual los trabajadores tienen la obligación de "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al

trabajo". De ello se entiende que fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación.

La igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, si bien, por una razón que no se explica, suele referirse sólo al problema del salario. Así, en el artículo 123 constitucional, inciso "A", párrafo VII, se dice que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". El artículo 86 de la ley recoge el mismo principio al asentar que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea. Por ello la Ley, en el último párrafo del artículo 3º precisa que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social".

La garantía de la Salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho. La previsión y la Seguridad Social han tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos generales y profesionales: En el segundo párrafo del artículo 90 se dice, a propósito de ello, que "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Sin embargo la realidad es que con el salario mínimo no es posible alcanzar los objetivos para los que fue creado y parece una burla que con una cantidad tan insignificante se pretenda hacer milagros, es increíble que las comisiones que se encargan de determinar los salarios mínimos pudieran demostrar que con esa cantidad se alcanza a hacer todo, las buenas intenciones que imaginan, pero nada cuesta hacer una bonita redacción y que mas plasmada en nuestra constitución para colmo, la cual es violada una y otra vez es evidente que los funcionarios (quienes no se les paga en salarios mínimos) encargados de aplicar estos principios no entienden el espíritu de la Ley y si no la entienden menos pueden aplicarla.⁴⁸

f).- El Orden Público en el Derecho del Trabajo. En el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, se declara que las disposiciones de la misma son de orden público, por lo que cualquier estipulación escrita o verbal contraria a las garantías sociales mínimas que contiene el propio precepto, no producirá efecto legal. La introducción del concepto de orden público en la Ley del Trabajo, sólo conduce a crear confusiones, especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de Derecho Social y no de Derecho Público; sin embargo, el haberlas declarado de orden público fue con el exclusivo fin de que determinados derechos de los trabajadores no pudieran ser objeto de renuncia por parte de aquéllos.

En el artículo 123 Constitucional, cuando se trata de estipulaciones contrarias a éste o de renuncia de derechos de los trabajadores, el propio precepto constitucional las declara nulas, esto es, como si no se hubieran pactado, por lo que el pacto quedaba substituido por los principios sociales del artículo 123. Constitucional, el concepto de orden público tiene diversos significados en el

⁴⁸ De Buen L. Néstor, op. cit. pp. 81-84.

Derecho Público y en el Derecho Privado, por lo que ninguno de estos conceptos es aplicable en el Derecho del Trabajo por su naturaleza social.⁴⁹

g).- Interpretación de las Normas de Trabajo. En la interpretación del Derecho del Trabajo siempre regirá el principio in dubio pro operario, por razones elementales de Justicia Social. En la Ley Federal del Trabajo se consigna una regla para efectos interpretativos:

"ARTÍCULO. 18. 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 opinión más favorable al trabajador."

El precepto anterior establece una norma general de interpretación obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para los Tribunales de Amparo, pues éstos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la Justicia Social y la tutela tendientes al mejoramiento y dignidad de los trabajadores. Sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al artículo 2º tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el artículo 5º se completa el concepto estableciendo que las leyes del trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica. El orden público se encuentra integrado por un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el Derecho Público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o Derecho Público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la Justicia Social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de

⁴⁹ Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág. 258

los primeros. De aquí que el Derecho Público se aplique rigurosamente, en cambio el Derecho Social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las "Leyes de orden público". La ley del trabajo no es Derecho Público, es Derecho Social; no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador. Por ello es que afirmamos que entre el artículo 2º y el 5º de la ley existe una contradicción ideológica que originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.⁵⁰

⁵⁰ Idem. pp. 265, 266.

CAPITULO 3

LA RELACIÓN DE TRABAJO

1. EL TRABAJO COMO BASE DE RELACIONES SOCIALES. Cita Néstor de Buen que Un distinguido jurista español, Manuel Alonso García, al intentar perfilar las características del trabajo, como un objeto de regulación jurídica, destaca que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales (Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1964, p. 16). Siguiendo la misma orientación, pero contemplando en particular la realidad mexicana, podemos clasificar esas relaciones de la siguiente manera:

a) Relaciones con otra Persona. Éstas se dan, fundamentalmente, entre el empleador y el trabajador. Precisamente la relación de trabajo, el vínculo sustancial de nuestra disciplina, se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y la otra, física o jurídico colectiva.

Las relaciones entre dos personas también pueden producirse en el Derecho Laboral, en otro plano: así ocurre cuando apreciamos una relación entre dos trabajadores, a virtud de la cual, uno de ellos sustituye a otro, temporal o permanentemente, o bien, cuando se reclama por uno la mejoría de sus condiciones en razón de que otro trabajador percibe mejor salario, a pesar de que hacen un trabajo igual.

Otro tipo de relación interpersonal se aprecia en los casos en que una persona física o jurídico colectiva -o persona moral siguiendo la denominación tradicional de nuestro derecho-, sustituye a otra en la función de patrón o empleador en una relación laboral. A esta figura se le llama "sustitución de patrón" y se produce al aparecer un nuevo titular de la unidad económica empresarial.

b) Relaciones entre un Trabajador y la Unidad Económica Empresarial. El Derecho Laboral intenta superar los conceptos tradicionales del derecho, en la medida en que éstos sirven de freno, muchas veces, para su desarrollo, o bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los intereses de los trabajadores. Así, en la ley aparece el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (art. 16 LFT) lo que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente está vinculado a una persona física o moral, sino que lo está con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja, es irrelevante. En cierto modo esta situación se explica, como una relación entre una persona y una cosa. Tradicionalmente se ha negado que esto pueda ser una relación jurídica, pero no vemos razones suficientes para rechazar la naturaleza jurídica de esa relación, que está motivada por el hecho de que el derecho la regula

c) Relaciones con los Grupos Sociales. El Derecho del Trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo. Al primero se refieren las relaciones antes mencionadas. El segundo motiva, a su vez, un conjunto de relaciones que es preciso destacar.

En primer término, debemos apuntar la relación entre el trabajador y el sindicato de trabajadores. De ella nacen obligaciones y derechos recíprocos.

En segundo lugar, la relación del trabajador con los demás miembros del grupo social. Ésta puede ser una relación originaria, o sea, la necesaria para la constitución legal del grupo, o bien, una relación derivada de su condición de miembros del grupo.

Por último, las relaciones -de los grupos sociales entre sí, que suelen manifestarse en uniones transitorias -v. gr.: el pacto entre varios sindicatos gremiales para celebrar un contrato colectivo común (Art. 388-II LFT), o en

uniones permanentes. Es el caso de las federaciones y confederaciones sindicales.

La clasificación anterior atiende sólo a los trabajadores. Desde el punto de vista patronal pueden producirse las mismas relaciones, desde el momento en que la ley admite la existencia de sindicatos patronales, de acuerdo con la garantía social que a los empleadores otorga la fracción XVI del inciso "A" del art. 123 constitucional. Ahora bien, considerando la participación del grupo sindical, pueden producirse relaciones entre el sindicato obrero y el empleador, para la firma de un contrato colectivo de trabajo o de cualquier otro pacto colectivo y entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios sindicatos patronales para la celebración de contratos colectivos o de contratos-ley.

d) Relaciones con el Estado. Las relaciones laborales en que participa el Estado son múltiples. Para los efectos que perseguimos, debemos señalar que de acuerdo con el derecho mexicano, el Estado puede intervenir en esas relaciones de la siguiente manera:

Como Empleador, cuando se trata de órganos centrales del Estado. Esta relación, en México, tiene igualmente rango constitucional, a través del inciso "B" del artículo 123, y una reglamentación propia en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Nosotros no tocaremos, sino sólo en forma indirecta, ese tipo de relación.

También como Empleador, pero a través de organismos descentralizados, en ocasiones de integración tripartita (Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), o sólo de participación estatal (Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México), o bien, como socio principal de empresas mercantiles (Cía. de Luz y Fuerza del Centro, S. A., Teléfonos de México, S. A., etc. En todos estos casos se aplican el inciso "A" del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

Como Órgano Fiscalizador de las Relaciones Obrero-patronales, particularmente en el campo de la previsión social y un poco fuera de los cauces legales pero con una indiscutible eficacia, como órgano administrativo de conciliación en los conflictos laborales individuales y colectivos.

Como Árbitro, dotado de Imperio y Coacción, en los conflictos individuales y colectivos, en la medida en que el Estado integra, junto con representantes obreros y patronales, los tribunales de trabajo.

Como Órgano de Registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, en una de las funciones más delicadas.⁵¹

2. EL TRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN JURÍDICA.

Partiendo de la idea de que el trabajo es base de las relaciones sociales, tal y como ya se precisó con anterioridad, se presenta en la realidad como objeto de regulación jurídica con la finalidad de regular la conducta de las partes que en dicha relación intervienen, para lo cual es necesario la creación de disposiciones legales con el objeto de que no quede al libre arbitrio de las partes su observancia por lo que estas reglas deben de ser de carácter jurídico para garantizar que su aplicación y observancia se cumpla de acuerdo a lo establecido en la Ley esto con la finalidad de conseguir dirimir los posibles conflictos que se den entre las partes, siendo tarea del Estado por conducto de los órganos encargados de la función Jurisdiccional la observancia y aplicación de la Ley creada para tal efecto.

3. EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO. Para el presente tema es necesario hacer mención a lo señalado por Euquerio Guerrero en su Obra Manual de Derecho del Trabajo señala que: El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y

⁵¹ De Buen L. Néstor, op. cit. pp. 16-19.

aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

El Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del Derecho. Los problemas de trabajo fueron resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un "Alquiler". Las características apuntadas explican el que, al nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes. Vieron que, entre el trabajador y su patrón, hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como el convenio, dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios Contratos, en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de **Contrato de Trabajo** al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste. Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el contrato de trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya el de Arrendamiento, ya el de Compra-venta. Otros lo asimilaron al Contrato de Sociedad o al Mandato. Pero esos esfuerzos, en los que se han acumulado grandes energías y largos capítulos en las obras de Derecho, resultaron un tanto infructuosos, puesto que nos encontramos en presencia de nuevos fenómenos, de nuevas instituciones que debemos analizar y estudiar con un espíritu amplio. No se trata aquí de los principios generales que informan todas las ramas del Derecho, sino de las instituciones peculiares que en cada una de ellas van apareciendo. Por esto desprendemos que el Contrato Individual de Trabajo no es mandato, compra-venta, ni arrendamiento. Lisa y llanamente, es Contrato de Trabajo.

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban "contrato" al acuerdo de voluntades que

surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la Ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

Posiblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho; mismo de enrolarse o engancharse en una, empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron "**Relación de Trabajo**". Con ello se hace una reminiscencia de lo que ocurría en los gremios de la Edad Media: bastaba que un sujeto ingresara a la corporación para que le fueran aplicables todas las disposiciones de la Ordenanza respectiva. Podríamos pensar también, para entender la postura de los sostenedores de esta doctrina, en la situación que hoy se plantea cuando alguno de nosotros ingresa a una Asociación Civil.

Se pretende, por los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Los Contractualistas sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se

llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

Los Anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono. Por estas razones nos dice Deveali, justificadamente, que esta teoría pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su sequito.

Nuestra Ley Laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, o sea que se separa de los sistemas señalados por la doctrina, pues define la **Relación del Trabajo** como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen y a continuación incluye la definición del **Contrato de Trabajo**, pero agrega en un tercer párrafo: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos,"

De lo expuesto deducimos que la relación no sustituye al contrato de trabajo, sino que lo complementa de manera innecesaria, pues ya en el artículo 18 de la Ley derogada se disponía que existía la presunción del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe

Más confusión introduce el artículo 21 de la Ley al ordenar que "se presumen la existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", Esto nos lleva a considerar que se

trata de dos elementos iguales, cuando en realidad la doctrina había establecido entre ambos, una diferencia tajante.⁵²

Cabe mencionar que la diferencia en la doctrina respecto a la Relación del Trabajo o Contrato del Trabajo existen muy variados puntos de vista y como resultado del estudio de los fenómenos jurídicos siendo en este caso uno de ellos, es comprensible la distinta apreciación que cada estudioso del Derecho tiene de ellos, sin embargo no siendo el objeto central del presente estudio dejaremos a un lado dicho problema y solo lo expondremos.

Señala Trueba Urbina, que en el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un Contrato Evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la Legislación Laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de Derecho Social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador Y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. **El Contrato de Trabajo** es un genus novum en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo.

Allá por el año 1935, en el apogeo del Nacional-Socialismo en Alemania, fue expuesta por Wolfgang Sibert, para combatir la Teoría Contractual, consistiendo la relación en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario; se estimó tal relación como acontractual, a fin de que fuera gobernada por la Ley o por el Derecho Objetivo proteccionista del trabajador. Esta teoría, que en nada supera a la teoría

⁵² Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, ed 22ª, Ed Porrúa, S.A., México, 2001, pp. 29-32.

contractual de carácter social, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso siempre se tendrá que aplicarse la normal legal en beneficio del trabajador.

En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo Contrato o Relación Laboral se aplica forzosamente el Derecho Objetivo Social, consignado en la Legislación del Trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la Ley en prestaciones favorables al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 20, incluye las dos teorías, como se advierte del texto que a la letra dice: "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aun cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.⁵³

⁵³ Trueba Urbina Alberto, op. cit. pp. 277,278.

Lo anterior es reafirmado por Erich Monitor, quien distinguía el Contrato de la Relación de Trabajo diciendo que **“El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo”**.⁵⁴

4. PRESUNCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La Ley de 1931, no supo salvar el escollo del contractualismo, pero sus autores se dieron tal vez cuenta de lo escarpado del camino que tendría que recorrer el trabajo sometido al régimen de un contrato como base única de sus derechos, y quizá comprendieron que la prueba de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo, era otra de las invenciones satánicas del Derecho Civil. A fin de remediar el inconveniente, consignaron en el Artículo 18, La Presunción Laboral:

“Se presume la existencia del Contrato de Trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias”.

El efecto de la Presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una Presunción Juris Tantum a favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del Contrato de Trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios. Esta solución quedó reforzada en el Artículo 31, según el cual "la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono a falta de la formalidad".

⁵⁴ Der Arbeitsvertrag. J. Bensheimer, Berlin, 1925, Pag. 37 y sigts.

La Ley nueva recogió la idea de la Presunción Laboral en su Artículo 21, en el que se lee que "se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Los efectos de las normas de las dos leyes aparentemente son los mismos, pero existe la diferencia que se da entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción contractualista: la Ley nueva crea una presunción Juris Tantum, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo, considerada en sí misma e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20. Lo trágico en la solución de 1931 aparece en el párrafo segundo del precepto transcrito, pues según él, probada la prestación del servicio personal y a falta de objeción acreditada del empresario, tenían que aplicarse las condiciones de trabajo consignadas en la Ley, las cuales, ya lo sabemos, constituyen un mínimo legal. Alguna vez escuchamos de labios de un litigante, que aquella norma era un castigo al trabajador por no haber tenido la precaución de exigir se redactara por escrito el contrato. Pero de esta cuestión nos ocuparemos al analizar el problema de la forma en la relación de trabajo.⁵⁵

5. LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. De acuerdo a lo expuesto por Mario de La Cueva tales elementos Son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, si analizamos la definición del artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono. **b)** Una prestación de trabajo, **c)** La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de

⁵⁵ De La Cueva Mario, op. cit. pp. 191,192.

subordinación; **d)** El salario, que según el artículo 82, es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".⁵⁶

a).- Concepto de Trabajador. Nos dice el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo que "trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado".

Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregé que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.⁵⁷

b).- Concepto de Patrón. De acuerdo con el sistema adoptado, vemos ahora que la Ley, en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos. Por una parte tenemos ahora que deducir, de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8°, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado. La Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la Ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la

⁵⁶ Idem. Pág. 199.

⁵⁷ Guerrero Euquerio, op. cit. Pág.33.

costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón. En un precepto especial la Ley nos dice ahora que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (Art. 11.)

Dentro del concepto del Patrón podemos encontrar que existen también los **Representantes del patrón**, quienes dice Mario de la Cueva, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

El concepto de representante del patrono no coincide con el de mandatario jurídico. El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo previene que "los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono"; la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido innecesaria, pues el Derecho Privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otros términos: el artículo 11 rompió una vez más los principios del Derecho Civil, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo.

La finalidad consiste en evitar la burla de los derechos de los trabajadores: es constante en las empresas que, personas que no poseen la categoría de mandatarios Jurídicos decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que en el trato con ellos den causa, por su conducta, para que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa, o que inclusive despidan a los trabajadores. Apartada la legislación del derecho civil, no podía admitir que el

empresario pretendiera librarse de responsabilidad alegando que la persona no tenía la categoría de mandatario y por lo tanto, que no podía obligarlo.⁵⁸

Así mismo existe otro concepto como es **La intermediación** la cual ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

El artículo 12 de la legislación Laboral establece que: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono".

La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

Una de las finalidades esenciales de la reglamentación, es que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por "las obligaciones, que deriven de la Ley y de los servicios prestados".⁵⁹

c).- El Concepto de Trabajo. Este concepto ya quedo precisado en el Capitulo Segundo, por lo cual nos remitimos a dicha explicación, del cual ya tenemos una idea de en que consiste así como el objeto y fines que persigue, como materia de regulación jurídica.

⁵⁸ De La Cueva Mario, op. cit. pp. 159,160.

⁵⁹ Idem. pp. 160, 161.

d).- El Concepto de Subordinación, En el siglo XIX y en una buena parte del XX, el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo, no toda actividad del hombre para otro está regida por el estatuto laboral. De donde nace la necesidad de señalar cuál o cuáles son los caracteres que nos permitan establecer si una prestación de trabajo está regida por nuestro estatuto o si permanece dentro de los marcos del derecho privado.

Algunos criterios diferenciales están definitivamente descartados: la tesis que buscó en la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material, y la que declaró que en la relación de trabajo la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regidas por el derecho privado, poseen la misma característica.

La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La Relación de Subordinación, es una Relación Jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación

igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.⁶⁰

e).- El Concepto de Salario. Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo. Agregaremos solamente que la declaración y la Ley señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrono, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje.⁶¹

Cabe hacer notar lo que dice Trueba Urbina respecto al salario que: La única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre. La teoría social del salario en función de su justificación con invocación de Marx, fue expresada en el Congreso Constituyente por el diputado Macías, en la sesión de 28 de diciembre de 1916.

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que

⁶⁰ Idem. pp. 199, 200, y 203.

⁶¹ Idem. Pág. 204.

corresponde al trabajador, lo que origina la Plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado "salario diferido" que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de jubilación, primas de antigüedad Y otras prestaciones legales o contractuales.

El clásico ejemplo de Marx da una idea materialista de plusvalía: comprada la fuerza de trabajo, el poseedor del dinero tiene el derecho de consumirla, es decir, de obligarla a trabajar durante un día entero de doce horas, pero el obrero crea en seis horas (tiempo de trabajo "necesario") un producto que basta para su mantenimiento; durante las seis horas restantes (tiempo de trabajo "suplementario") engendra un "plus producto" no retribuido por el capitalista, que es la plusvalía.⁶²

⁶² Marx Carlos, Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía, Versión de Wenceslao Roces, 3 tomos, Fondo de Cultura Económica, México, 1945.

CAPITULO 4.

EL PROCESO LABORAL

1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, señala Rafael Tena Suck en su obra Derecho Procesal del Trabajo que Como la esencia misma del Derecho Procesal radica en la actividad Jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociere de esa actividad, en el ámbito laboral. El Derecho Procesal del Trabajo es sumamente reciente.

El Derecho Procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los Tribunales Laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino que Concilian, Interpretan el Derecho y lo Construyen.

Frecuentemente se menciona al Derecho Procesal del Trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Alberto Trueba Urbina, lo señala como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad Jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”⁶³.

Por su parte, **Armando Porras y López**, lo identifica como: aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de

⁶³ Trueba Urbina Alberto, op. cit. Pág.18.

las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico"⁶⁴.

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al Derecho Procesal del trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades"⁶⁵.

Finalmente, **Francisco Ross Gámez**, manifiesta que "El Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales"⁶⁶.

De todo lo anterior, se infiere que el Derecho Procesal de Trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.⁶⁷

2. CONCEPTO DE PROCESO, Las leyes se cumplen ordinariamente de manera espontánea, pero el Estado ha de prever el evento contrario y establece la Garantía de cumplimiento del Derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional que la regulen con sujeción a normas establecidas. El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

⁶⁴ Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1971, Pág. 19.

⁶⁵ Ramírez Fonseca Francisco, La prueba en el Procedimiento Laboral, PAC. México, 1988, Pág.19.

⁶⁶ Ross Gamez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1986. Pág.20.

⁶⁷ Tena Suck Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, ed 5ª, Editorial Trillas, México, 1997, pp.17, 18.

En la práctica forense se habla de Juicio como sinónimo de Proceso, sin embargo, en el antiguo Derecho Español equivalía a sentencia; posteriormente, a dicha expresión se opuso el vocablo pleito, y finalmente se identificó al pleito con el Juicio.

El término proceso, equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc.; Al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.

El Proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.

Por tal motivo dentro de las múltiples clasificaciones (contencioso, voluntario, cognoscitivo, tutelar, individual y colectivo) para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible; dichas condiciones se denominan **Presupuestos del Proceso** y son los siguientes:

- a) Un órgano jurisdiccional.
- b) Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- c) La petición del interesado, pidiendo al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido.
- d) Que esta petición se haga saber a la parte contraria, mediante el acto formal del emplazamiento.

Advierte **Piero Calamandrei** que: "Proceso es la serie de las actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional". Dicho tratadista le atribuye al vocablo en mención (proceso) un significado afín, pero no sinónimo al de procedimiento⁶⁸.

Por otra parte, **Jaime Guasp** nos dice al respecto: "El proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello"⁶⁹.

Luego entonces el signo de proceso es "avanzar", es decir: "La palabra proceso, viene del Derecho Canónico y se deriva de procederé, término equivalente a avanzar"⁷⁰.

3. DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO, La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. **El Proceso** como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; **El Procedimiento** es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El Proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el Procedimiento es el contenido.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al Derecho Procesal del Trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, éste se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.⁷¹

⁶⁸ Calamandrei Piero, Derecho Procesal Civil, Ediciones Jurídicas Europeas, América, Buenos aires, 1962, Pág. 317.

⁶⁹ Guasp Jaime, Europa-América, Buenos Aires, 1962, Pág. 317.

⁷⁰ Tena Suck Rafael, op. cit. pp. 15, 16.

⁷¹ Idem. pp.15-18.

4. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo que han servido para orientar la Ley Positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los Principios del Derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía, en efecto, el artículo 685 de la Ley (LFT), siguiendo los principios doctrinales determina: "El Proceso del Derecho del Trabajo será Público, Gratuito, Inmediato, Predominantemente Oral y se iniciará a Instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor Economía, Concentración y Sencillez del proceso".

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

De la anterior disposición, se pueden resumir los siguientes principios:

a) Principio de Publicidad, La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a

presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley. Como sería la audiencia de discusión y votación del Laudo, o por razones del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que los terceros influyan con su presencia para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que, "las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

b) Principio de Gratuidad, Sin lugar a dudas, la gratuidad en el Procedimiento Laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por otra parte en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que todas actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

c) Principio de Inmediatez, El principio de inmediatez consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López, lo precisa al respecto que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa⁷².

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego (artículo 620).

d) Principio de Oralidad, A diferencia del Derecho Común, el Derecho Procesal laboral se desarrolla con base en Audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no exista nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de

⁷² Porras y López Armando, op. cit. Pág. 198.

sus representantes o apoderados, con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica Justicia Laboral.

e) Principio Dispositivo, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia.

Lo anterior supone que el juzgador solo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine actore*: no hay juez sin partes.

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

f) Principio de Economía, Frecuentemente se confunde con el de gratuidad; con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de éstos, hipótesis que debemos descartar.

Eduardo J. Couture con la claridad propia que le caracteriza, se refiere al tema indicando que “el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una

necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso”⁷³.

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos de litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente a los Tribunales Laborales.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro, de todo gasto innecesario en el Juicio Laboral.

g) Principio de Sencillez, Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el Derecho Laboral ocurre totalmente lo contrario, y el Legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión, que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias. El Proceso Laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.

⁷³ J. Couture Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Roque de palma, Buenos Aires, 1958, p.189.

Al respecto, la ley de 1980 en su artículo 687 indica que en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

h) Principio de Concentración, De acuerdo con la naturaleza del Derecho Laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el Derecho Civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1. Los Incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (artículo 761).

2. Cuando se promueva un Incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

3. Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el

procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

i) Nuevos Principios Procesales, La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral al establecer:

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.

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

Principio de Suplencia, En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

Principio Subsanador, En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir ésta es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

La suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

De acuerdo a lo antes expuesto por Rafael Tena Suck, en su obra ya citada podemos llegar a la conclusión de que el derecho del trabajo y específicamente en lo que respecta al Proceso Laboral se rige por Una serie de principios que rompen con las demás ramas del Derecho y deben de ser observados por los órganos a cuyo cargo pertenece la función jurisdiccional lo cual hace al Proceso Laboral único en su especie.⁷⁴

5. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término *colisión*, de *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar. **Guillermo Cabanellas**, expresa que el

⁷⁴ Tena Suck Rafael, op. cit. pp. 19-25.

término conflicto tiene mucha similitud con colisión; sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos"⁷⁵.

a).- Definiciones de Conflictos de Trabajo:

Para **Mario de la Cueva**, los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"⁷⁶.

Armando Porras y López, define a los conflictos de trabajo como las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo"⁷⁷.

En este orden de ideas, **J. Jesús Castorena** dice que: "conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo; Agrega, además, que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos

⁷⁵ Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho laboral, Bibliografica Ameba, Tomo II, Buenos Aires, 1968, Pág. 252.

⁷⁶ De la Cueva Mario, op. cit. Pág. 19.

⁷⁷ Porras y López Armando, op. cit. Pág. 72.

colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma"⁷⁸.

Eugenio Pérez Botija indica que: "con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una Ley Laboral que no acatan las empresas o los trabajadores"⁷⁹.

Por su parte, **Baltasar Cavazos Flores**, señala que: "por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos". Comenta además que, "Conflicto difiere de Controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión"⁸⁰.

b).- Causas de los conflictos de trabajo Entre los factores de la producción y en la mayoría de los casos, los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de inconformidad.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron en la edad antigua, esclavos y patricios; en la edad media, siervos, nobles y señores feudales; en la

⁷⁸ Castorena Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot. S. de R. L., México, sin fecha, Pág. 32.

⁷⁹ Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1960, Pág. 294.

⁸⁰ Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1983, Pág. 351.

edad actual o del capitalismo industrial, proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe señalar, que las luchas de las épocas antigua y moderna no tuvieron las mismas características que tiene la lucha social de nuestros días. Ahora bien esta pugna como todos sabemos, dentro del régimen actual tiene una clara manifestación precisamente en los conflictos de trabajo; en tal virtud podemos concluir, sin pretender agotar el tema, que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta la dignidad e integridad de sus obreros, se eliminan las pugnas que pudieran generarse: en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica.⁸¹

6. PARTES EN EL PROCESO LABORAL, el siguiente tema para su mejor comprensión maneja los conceptos expuestos por Rafael Tena Suck, como lo son: el concepto de parte, capacidad para ser parte, tercerista adhesivo y personalidad.

a).- Concepto de Parte, en un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo.

Armando Porras y López, manifiesta al respecto: "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para

⁸¹ Tena Suck Rafael, op. cit. pp. 29, 30.

la actuación de la Ley". Agrega que este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral.⁸²

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 689 indica: "son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones", es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

b).- Capacidad para ser Parte, En materia laboral, pueden ser partes, un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser partes en el Proceso Laboral. Por ello, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles.

c).- La Legitimación en la Causa. A diferencia de la capacidad para ser parte, es la facultad en virtud de la cual una acción o derecho pueden y deben ser ejercidas por o en contra de una persona en nombre propio, o facultad de llevar, gestionar o conducir el proceso, activa para aquel que puede perseguir judicialmente el derecho y pasiva para contra el cual éste se ha de hacer valer, limita la capacidad de su parte e impide presentar una demanda como lo sería en materia mercantil el documento base de la acción, en el proceso laboral no es necesario acreditar previamente la legitimación a la causa, salvo en conflictos de beneficiarios por muerte o incapacidad del trabajador.

⁸² Porras y López Armando, op. cit. Pág. 205.

d).- Tercerista Adhesivo. A diferencia de las tercerías (excluyentes de dominio o de preferencia) existe en materia laboral la figura del Tercerista Adhesivo, que se encuentra consagrado en el artículo 690 de la Ley Laboral, que dice: "las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar al juicio, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

7. LA PERSONALIDAD, Como ya mencionamos, el requisito para ser parte en un proceso o intervenir en él como tercero, consiste en tener personalidad o lo que es igual, ser persona de Derecho.

Si los directamente afectados no pueden comparecer en juicio por ellos mismos, se necesita que otras personas actúen en el procedimiento aun cuando a ellas no les afecte en lo personal, la sentencia que se dicte.

Son los representantes, precisamente, a los que en teoría se les denomina **Partes Formales**, porque no recaen en ellos en lo personal los efectos de la sentencia, es decir, la facultad de realizar actos procesales y comparecer en juicio, que a veces no coincide con la capacidad de ser parte, no siempre se puede ejecutar personalmente (jus postulandi).

La representación puede ser de dos clases, a saber: Legal y Voluntaria.

a).- La Representación Legal, como su nombre lo indica es la que se deriva de la Ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

Entre estas personas nos encontramos a los menores de edad en derecho civil, ya que los **menores trabajadores** (entre 14 y 16 años) tienen capacidad para comparecer en juicio (artículo 691), a los incapacitados y a las sociedades y corporaciones que deben comparecer en juicio a través de un representante.

Es necesario acreditar en dado caso, el origen de la representación y si ésta puede quedar vinculada a un acto de voluntad que amplíe o restrinja, como en el caso de las sociedades y corporaciones respecto a sus representantes legales. Debe acreditarse también la amplitud de las facultades con que se ostenta.

b).- La Representación Voluntaria, la confiere el interesado a otra persona a la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración, etc., o especial, para tramitar un juicio determinado.

Al respecto, la Ley de la materia nos determina: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado."⁸³

8. CONCEPTO DE JURISDICCIÓN El vocablo Jurisdicción se deriva de los términos, jus y dicere que significan: declarar; decir el derecho; lo anterior desde el punto de vista etimológico.

Desde el punto de vista jurídico, cita Rafael Tena Suck, a Hugo Rocco quien manifiesta: "La función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la

⁸³ Tena Suck Rafael, op. cit. pp. 44-48.

realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara".⁸⁴

El objeto del acto Jurisdiccional es algo concreto, preciso, que coincide con el acto culminante de la resolución, en cambio, el fin del acto Jurisdiccional es de orden público e implica un estado de derecho, fundamento de toda sociedad. El objeto es concreto, el fin es abstracto.

La jurisdicción se diferencia de la competencia, ya que aquélla es el género y ésta, la especie.

La mayoría de los autores clasifican la jurisdicción, tomando en cuenta la materia (civil, penal contencioso-administrativo, fiscal, del trabajo, etc.); en consideración a la naturaleza del tribunal que la ejerce, al procedimiento y a la amplitud de su cometido, en: común y especial, y en razón con su ejercicio en: propia, forzosa y prorrogada. Al igual que la civil, la jurisdicción del trabajo admite la distinción: entre contenciosa y voluntaria o procedimientos paraprocesales, en la que no existe conflicto alguno.

En suma, la jurisdicción es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.⁸⁵

9. CONCEPTO DE COMPETENCIA, continua diciendo Tena Suck que la jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la Jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía de la

⁸⁴ Idem. Pág.54.

⁸⁵ Idem. pp. 54, 55.

materia y grado, v.g. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de Competencia.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez, competencia será la medida de ese poder. En otras palabras, la Competencia es la Jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolver determinados negocios.

La competencia tradicionalmente se fija por materia, grado y territorio.⁸⁶

10. JURISDICCIÓN DEL TRABAJO, La fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional dispone que las diferencias entre Capital y Trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

Para Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones Legislativas y Judiciales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo por lo que toca a la designación de representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso. Por otra parte, no son Tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las Entidades Federativas, sino que históricamente no nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como Tribunales con plena autonomía.⁸⁷

⁸⁶ Idem. Pág. 55.

⁸⁷ De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1949. Pág. 952.

11. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO, El artículo 73, fracción X, constitucional, en su parte relativa dice: "que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre....y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución (reforma constitucional de 1929)".

Por otra parte, el artículo 123, fracción XXXI, apartado "A" de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo señala la competencia por razón de la materia, al expresar la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a determinadas ramas industriales, empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, concesiones y demás precisados en dicho artículo.

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley, determina: "Será competencia de Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocer de los conflictos que se susciten dentro su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales".

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI de la Constitución y 527 de esta Ley.⁸⁸

12. NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO, Existen diversas normas de competencia en materia laboral, que sintetizamos a continuación:

⁸⁸ Tena Suck, op. cit. pp. 57-59.

a) La competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "A", fracción XXXI, del artículo 123 constitucional.

b) La competencia por razón del territorio, afirma el artículo 700 de la Ley se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor, puede escoger entre:

- La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- La Junta del lugar de celebración del contrato.
- La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del demandado.

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

13. MEDIOS DE COMUNICACIÓN: Las Juntas y las partes, una vez planteado el conflicto, deben tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre otras Juntas y al mismo tiempo con personas extrañas a juicio

(peritos, testigos, etc.) que intervienen en su desarrollo. Los medios de comunicación se han clasificado de la siguiente forma:

De la Junta a las Partes:

- a) Emplazamiento.
- b) Notificaciones.
- c) Citaciones.
- d) Requerimientos.

Las Autoridades entre sí:

- a) Exhortos.
- b) Despachos o cartas órdenes.
- c) Suplicatorios.
- d) Mandamientos.
- e) Exposiciones.
- f) Oficios.
- g) Comisión.
- h) Carta Rogativa.
- i) Recordatorio.

14. EL EMPLAZAMIENTO. Admitida la demanda por la Junta, deberá ordenar el emplazamiento a juicio de la parte demandada. Por ello, el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia (Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas).

15. LAS NOTIFICACIONES, Las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de las Juntas. En tal virtud, son actos jurídicos casa sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige invalida la notificación misma (nulidad de notificaciones) es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerán de la estricta legalidad de las notificaciones. La clasificación de las notificaciones técnicamente tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, así pueden dividirse en:

a) Personales. A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.

b) Estrados. En las Juntas donde no hay Boletín Judicial, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en las puertas o local de las Juntas.

c) Boletín. Es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.

d) Edictos. Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitado a decir sus derechos ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas (esto es usual en materia civil). Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

e) por cédula. Se utiliza para notificar a personas que no son partes del juicio, como son los peritos y testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula, es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo para constancia.

16. DE LOS EXHORTOS Y DESPACHOS, La limitación derivada de la competencia por razón del territorio se subsana mediante la colaboración que se

prestan entre sí las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y Tribunales ordinarios y extranjeros.

De esa manera la administración de justicia actúa; de lo contrario el simple desplazamiento territorial de una persona a otro lugar paralizaría las acciones. Para evitar lo anterior las autoridades laborales, se coadyuvan entre sí y auxilian, realizando dentro de su territorio los actos procesales que no pueden efectuar directamente por la división de competencias.

Clasificación: Como se dijo los medios que tienen los tribunales para comunicarse entre sí tienen diferentes nombres, según su categoría:

a) Exhortos. Es la comunicación de un tribunal que se dirige otro de distinto lugar, pero de igual categoría y jerarquía.

b) Despacho o carta orden. Es la comunicación que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro de inferior categoría.

c) Suplicatorios. Es la comunicación que dirige el inferior al superior pidiéndole auxilio procesal.

Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán comunicarse, exhortando al presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana (artículo 753).

Aunque el artículo citado no lo indica, resulta obvio que la Junta Exhortante deberá proporcionar a la autoridad exhortada todos los elementos necesarios para la práctica de la diligencia de que se trate.

d) Mandamiento. Es la comunicación del juez con sus subalternos.

e) Exposición. Es la comunicación de Jueces y Tribunales con poderes o autoridades de otra naturaleza.

f) Oficio. Se utiliza para dirigirse a autoridades de menor categoría administrativa.

g) Comisión o carta rogatoria. Para la comunicación con autoridades de país extranjero se emplea la carta rogatoria y el exhorto internacional.

Las Juntas deberán expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene (artículo 757 LFT).

Los exhortos y despachos que reciban las autoridades se proveerán dentro de las 72 horas siguientes a su recepción y deberán diligenciarse dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; sin que este término pueda exceder de quince días (artículo 758), estas medidas procuran una Justicia Laboral pronta y expedita sin embargo, en la práctica lamentablemente no ocurren estas circunstancias, ya que un exhorto resulta un paso procesal dilatorio del procedimiento.⁸⁹

⁸⁹ Idem. pp. 90-97, 98-100.

CAPITULO 5.

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos v. gr., los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica o paraprocesales (artículo 870 LFT).

En el procedimiento ordinario no se crean en los Laudos, condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes; Cabe señalar, que la Ley omitió del procedimiento para los conflictos individuales la naturaleza económica, por lo que deben ventilarse a través de este procedimiento de carácter general.⁹⁰

2. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO, El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta (artículo 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la Junta sea incompetente.

En el Derecho Procesal del Trabajo no se exigen formalidades en las comparecencias o promociones, por su flexibilidad y sencillez; sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito acompañando una copia para los

⁹⁰ Idem. Pág. 160.

demandados para correrles traslado, con objeto de que conozcan las pretensiones del actor, quedando debidamente emplazados a Juicio (artículo 872 LFT).

En la demanda se expresarán los hechos en que se funden las peticiones y de estimarse se exhibirán las pruebas pertinentes; las cuales no se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que prevalece en el procedimiento laboral.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

En el acuerdo de admisión de la demanda, se ordenará notificar personalmente a las partes con 10 días de anticipación por lo menos, mediante el acto formal denominado emplazamiento, a efecto de darles la oportunidad de preparar la contestación y las pruebas pertinentes (artículo 873). En caso de no haber transcurrido el término indicado, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia indicada, por estar surtiendo efecto el plazo procesal indispensable para la debida preparación del juicio.

Por otra parte, en el acuerdo de admisión de la demanda, deberá consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de no concurrir a la primera audiencia ya que de lo contrario, serían ineficaces estas consecuencias legales (artículo 873 LFT).

La Junta, al admitir la demanda tiene la obligación de prevenir al actor trabajador o sus beneficiarios, sus irregularidades o el ejercicio de acciones contradictorias, a efecto de que las subsane dentro de un término de tres días (artículo 873). Lo anterior se ha denominado "suplencia de la demanda en efecto preventivo". Si algunos de los demandados no se encuentran legalmente notificados para la primera audiencia, la Junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados los comparecientes, y, procediendo a notificar por Boletín o por Estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Sin embargo si la incomparecencia es por falta o defectos en la notificación, deberá realizarse personalmente en beneficio de la seguridad jurídica (artículo 874).

En la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes podrán intervenir desde el momento de su presentación siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo que concluya la etapa procesal (artículo 875). En este último supuesto, cualquier manifestación posterior de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el Derecho Laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez consignados en el acta respectiva la formula tradicional "LA JUNTA ACUERDA", precluye el derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada.⁹¹

a).- Desarrollo de la Etapa de Conciliatoria:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

⁹¹ Idem. pp.160-162.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

V. Si las Partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones.

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y deberán presentarse Personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones. (Art. 876 LFT).

b).- Desarrollo de la Etapa de Demanda y Excepciones:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda

II. El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promoverte, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera 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;

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

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

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente, al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrará la instrucción. (Art. 878 LFT).

c).- Desarrollo de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos; inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar 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;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. (Art. 880 LFT).

En efecto, la Ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes, lo que no debe confundirse, con la prueba superveniente de hechos anteriores.

Luego entonces, procede su admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y, antes de cerrada la instrucción.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Desahogo de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes, y ordenara, en su

caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictara las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deban desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de 30 días. (Art. 883 LFT).

d).- La audiencia de desahogo de pruebas, deberá desarrollarse conforme a las normas siguientes:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.

II. Si faltara por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley.

III. en caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, si no que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicara al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (Art. 884 LFT).

e).- Cierre de instrucción, Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución o dictamen en forma del laudo.(Art. 885 LFT).

3. EL PROYECTO DE RESOLUCIÓN DEBERÁ CONTENER:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y en su caso, reconvenición y contestación a la misma.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos.

III. Una relación de pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos (Art. 885 LFT).

4. LAS RESOLUCIONES LABORALES, son todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

- Son actos de jurisdicción.

- Mediante ellas el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe.
- Son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por Tribunales colegiados o tripartitas.
- Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se suspende o se resuelve el litigio.

a).- Clasificación por su naturaleza jurídica y por los efectos que producen, Tomando en consideración su naturaleza jurídica, las resoluciones se clasifican en:

- **Acuerdos.** Si se refieren a determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- **Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.** Son aquellas que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.
- **Laudos.** Deciden el fondo del conflicto (artículo 837)

b).- En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones se clasifican de la siguiente forma:

- **Declaratorias.** Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.
- **De condena.** Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.
- **Constitutivas.** Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.
- **Criterios de resolución.** El pleno de las Juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley de la materia, tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas especiales, los cuales serán

obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (Jurisprudencia laboral).⁹²

5. EL LAUDO O SENTENCIA, Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada Laudo, y la extraordinaria, como lo es, la composición o convenio, conciliación auto composición, caducidad, etcétera.

El término Laudo, voz verbal de laudere, de laus, laudis, significa alabar, alabanza, luego en la Edad Media recibió otros significados, "fallar como árbitro". En nuestros días, sentencia y Laudo en materia de Trabajo se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, laudo es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

a).- Requisitos de Forma y Fondo del Laudo

El Laudo contendrá los siguientes requisitos:

- I.** Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II.** Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes.
- III.** Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV.** Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- V.** Extracto de los alegatos. (Este requisito no se considera indispensable para su validez.)

⁹² Idem. pp.143-144.

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

VII. Los puntos resolutiveos o conclusiones de la determinación (Artículo 840 LFT).

b).- Aclaración de los Laudos, La aclaración de los laudos, es una novedad en nuestra Ley Federal del Trabajo reformada, sin que constituya un recurso o medio de impugnación. Las partes que se encuentren debidamente notificadas del laudo, podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la Junta su correcta puntualización, para corregir errores o precisar algún punto específico. Dentro del mismo plazo se resolverá lo conducente, sin que implique de manera alguna modificar el sentido o el fondo de la resolución (artículo 847).

Los laudos como consecuencia, podrán combatirse en el término de 15 días exclusivamente mediante Amparo Directo, ya que el indirecto procede contra resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.⁹³

6. LOS RECURSOS, Tradicionalmente en el procedimiento laboral ha imperado el criterio relativo de que, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden revocar sus propias determinaciones; en todo caso, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus integrantes., situación que procura la celeridad procesal ante los intereses de subsistencia del trabajador en juego, sin embargo, existen instancias que se identifican como recursos que limitan la definitividad aludida, como la "Regularización del Procedimiento" previsto en el artículo 686, el "Incidente de nulidad de Actuaciones"; "la Revisión de los Actos del Ejecutor", que puede promoverse contra los excesos defectos en la

⁹³ Idem. pp. 144, 145 y 148.

Ejecución de Laudos, y "la Reclamación" que procede en contra de las medidas de apremio y disciplinarias aplicadas ilegalmente.⁹⁴

En materia laboral no hay segunda instancia, por lo que el fallo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es Ejecutorio. Puede impugnarse su constitucionalidad por medio del Juicio de Amparo⁹⁵. Por lo que la Regularización del Procedimiento, Incidente de nulidad de Actuaciones, la Revisión de los Actos del Ejecutor y la Reclamación, no constituyen un medio de defensa de fondo si no simplemente resuelven cuestiones accesorias al juicio sin variar las sustancia del juicio.

7. LAS TERCERÍAS, señala el maestro Eduardo Pallares que: "aparecieron tardíamente en la historia del derecho procesal. No hay antecedentes de ellas en el Derecho Romano, en el medieval ni en el canónico. las Leyes españolas desde el fuero juzgo y la novísima recopilación, tampoco las reglamentan y es necesario llegar hasta la ley de enjuiciamiento española de 1885, para encontrar algunos antecedentes del ordenamiento jurídico de que se trata", Las tercerías nacen en el Derecho Laboral Mexicano en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículos 566 a 569), con la salvedad de que se refería solamente a la tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados, y fueron regulados con mayor precisión en la ley de 1970 y las reformas de 1980.

En el sentido amplio, la tercería implica la intervención de un tercero en juicio ejercitando un derecho de acción procesal, ya sea que se trate de manera voluntaria o forzada. En el sentido restringido, la tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso en el que hace valer sus derechos de propiedad o de preferencia a efecto de evitar que el remate de los bienes embargados pueda causarle perjuicios irreparables.

⁹⁴ Idem. Pág. 148.

⁹⁵ Guerrero Euquerio, op. cit. Pág.515.

a).- Las Tercerías en La Ley Federal del Trabajo:

- **Excluyentes de Dominio**, Tienen por objeto el levantamiento del embargo practicado indebidamente en bienes propiedad de terceros, a efecto de evitar el remate correspondiente.
- **De Preferencia**, Su finalidad es obtener el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir, el tercero debe demostrar su mejor derecho al cobro del crédito de la persona que obtuvo mediante la diligencia de embargo.

De lo expuesto se infiere, que por virtud de las tercerías, personas terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio (artículo 976 LFT).

b).- Trámite de las tercerías:

I. Las tercerías se tramitarán en forma incidental por la Junta que conozca del juicio principal que lo originó.

II. Deberán ser planteadas y resueltas por el Pleno de la Junta que conozca del juicio principal.

III. Las tercerías se promoverán por escrito, acompañando las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.

IV. La Junta ordenará el trámite del incidente de tercería, por cuerda separada, es decir, mediante expediente diverso del principal, debiendo citar a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes, en las que después de

haber expuesto sus argumentos y desahogadas las pruebas, se dictará la resolución que corresponda conforme a derecho.

V. Las tercerías no interrumpen la tramitación del procedimiento, sin embargo, la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia, el pago del crédito.

VI. Si la resolución es favorable al tercerista, la Junta ordenará se levante el embargo o se pague en su caso el crédito declarado preferente.

VII. El tercerista podrá promover el incidente ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia de la Junta exhortante, en caso contrario, todas las notificaciones se realizarán; al devolver el exhorto con el resultado de la diligencia remitirá la solicitud del tercerista (artículos 977 y 978).

VIII. Las tercerías podrán promoverse en cualquier momento y hasta antes del remate de los bienes embargados.⁹⁶

8. EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN, la actuación del Derecho Objetivo tiene cabal cumplimiento mediante la ejecución forzada toda vez que existe un complejo de actividades procesales del Juzgador y de las partes que se unen en el procedimiento, para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo o sentencia pronunciada en el juicio.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, si no que abarca todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la jurisdicción comprende “la fuerza vinculativa”, mediante la posibilidad de de realizar medios de

⁹⁶ Tena Suck, op. cit. pp. 213-215.

coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en Juicio.

➤ **Ejecución por Medio de Exhorto**, señala Tena Suck que cuando un laudo deba ser ejecutado en lugar distinto de la residencia de la junta del conocimiento, el presidente girara atento exhorto a la junta competente facultándola para hacer uso de los medios de apremio en caso de oposición a la diligencia de de ejecución, ya que en caso contrario sería nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decreto el auto de ejecución.

Etimológicamente, la palabra “apremio” proviene de apremiar que significa compeler a uno a que haga prontamente una cosa.

Por falta de conocimiento del negocio, el Presidente de la junta exhortada no esta en condiciones de conocer de las excepciones que opongan las partes en la ejecución, las que deberán tramitarse directamente en la junta de origen. (Art. 942 LFT)

A mayor abundamiento, “si al cumplimentarse un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad, por la que se despacho ejecución y de los daños y perjuicios que pudieran causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto a quien lo remitió”. La disposición es justa, ya que el laudo no puede perjudicar a un tercero que no haya sido oído ni vencido en juicio oportunamente.⁹⁷

En el presente capítulo se presenta el problema planteado como tema de tesis “**LA NO SUSPENSIÓN DE EJECUCIÓN DE LAUDO, CUANDO**

⁹⁷ Idem. pp. 194, 195.

EXISTE OPOSICIÓN DE UN TERCERO COMO VIOLACIÓN AL DERECHO DE AUDIENCIA” lo cual se basa y se desprende de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo Vigente y de los argumentos que señalamos a continuación:

El Artículo 940 establece que: “La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita”.

Así mismo el Artículo 941 dice que: “Cuando el Laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución”.

Y finalmente el Artículo 943 manifiesta que: “Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.

Lo anterior se traduce en la suspensión de la Ejecución del Laudo que iba a ser ejecutado vía exhorto por otra autoridad en razón de que se opone a la diligencia de ejecución un Tercero, contra quien se iba a ejecutar el laudo, el cual no ha sido oído en juicio, procede la suspensión siempre y cuando otorgue fianza por el monto de la cantidad por la cual se despacho ejecución esto para garantizar los posibles daños y perjuicios que se pudieran ocasionar con motivo de la suspensión de dicho acto.

De lo antes narrado claramente se desprende que la Ley Federal del Trabajo vigente no contempla el supuesto jurídico para el caso de que en vía Local, cuando exista la oposición de un tercero que no hubiese sido oído en Juicio y se oponga a la ejecución de un laudo emitido dentro de un juicio en el cual no ha sido parte y mucho menos oído y vencido en el mismo, exista la posibilidad de suspender la Ejecución del Laudo respectivo aun y cuando otorgue fianza para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse con la suspensión, pues resulta claro que al presentarse la misma situación pero a manera local no existe fundamento legal que regule dicha situación en el ordenamiento laboral multicitado, por lo que en aplicación estricta de la Ley, la ejecución de un laudo dentro de la jurisdicción de una junta Local de Conciliación y Arbitraje, se podrá realizar a ese tercero aun y cuando se opusiere a la misma aunque no haya sido oído ni vencido en juicio y aun cuando proporcione fianza para garantizar los posibles daños y perjuicios que se pudieran ocasionar con motivo de la suspensión solicitada.

Resulta clara la laguna legal de la Ley Federal del Trabajo vigente al regular dicho supuesto mediante exhorto y a manera local dejar totalmente en estado de indefensión en este caso al tercero ajeno a juicio, del cual flagrantemente se violan sus Garantías Constitucionales al no otorgársele dicho beneficio pues se viola el procedimiento y los principios de legalidad y de seguridad Jurídica, contenidos en los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna en perjuicio de la seguridad jurídica que debe operar en todo Juicio.

El Artículo 14 Constitucional claramente determina en lo conducente que... **“...NADIE PODRÁ SER PRIVADO DE LA VIDA, DE LA LIBERTAD O DE SUS PROPIEDADES, POSESIONES O DERECHOS, SI NO MEDIANTE JUICIO SEGUIDO ANTE LOS TRIBUNALES PREVIAMENTE ESTABLECIDOS, EN EL QUE SE CUMPLAN LAS FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO...”**

El Artículo 16 Constitucional en lo conducente señala que: “... **NADIE PUEDE SER MOLESTADO EN SU PERSONA, FAMILIA, DOMICILIO, PAPELES O POSESIONES, SI NO EN VIRTUD DE MANDAMIENTO ESCRITO DE LA AUTORIDAD COMPETENTE QUE FUNDE Y MOTIVE LA CAUSA LEGAL DEL PROCEDIMIENTO. . .**”.

9. EL EMBARGO, cuando la sentencia definitiva establezca una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deberán seguirse los tramites necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena. El embargo, es precisamente el acto procesal que sirve para asegurar bienes del deudor; venderlos con posterioridad y, con su producto cubrir la deuda al acreedor en cuyo favor se dicto el fallo.

En otras palabras, el embargo constituye la afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, llevada a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena.

“El acto de embargo” implica un mandato de ejecución, requerimiento de pago y la actualización coactiva de la prevención.

“El mandato” de ejecución consisten los puntos resolutive de la sentencia que contiene la orden del juez, de exigir del al deudor el pago al acreedor en el acto mismo del requerimiento, el monto de lo sentenciado.

“La Prevención“, consiste en el requerimiento al deudor para que pague y, en el caso de negarse se le embargaran bienes suficientes de su propiedad para garantizar la deuda y los gastos de ejecución.

“La actualización coactiva” de la amenaza, consiste en el señalamiento de bienes para embargo y, en el depósito de los bienes

secuestrados en poder del deudor o de un tercero, que se convierte en depositario.

Luego entonces, el embargo ha sido considerado como el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente

a).- Clases de Embargo: provisional o preventivo, y, el que tiene por objeto cumplimentar el laudo definitivo

b).- Elementos del embargo: Tomando consideración la importancia de este acto procesal, analizaremos sus elementos:

- **Auto de embargo.** Denominado también auto de ejecución, es la resolución dictada por la autoridad del trabajo, que ordena la práctica del embargo o del mandato diverso de la resolución (v.g. reinstalación). En efecto, el presidente de la junta, a petición de la parte interesada dictara auto de requerimiento y embargo, de haber transcurrido el término de 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación del laudo.

- **En la diligencia de embargo,** afirma el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se observaran las normas siguientes:

I.- El actuario se constituirá en el lugar donde el actor presto sus servicios o en el nuevo domicilio del deudor, en sus oficinas, establecimiento o lugar señalado en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- De no encontrarse el deudor, la diligencia se practicara con cualquier persona que este presente;

III.- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y de no efectuarlo se procederá al embargo;

IV.- En caso necesario, a juicio del actuario y sin autorización previa, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V.- Si ninguna persona se encuentra presente, el actuario practicara el embargo, fijando copia autorizada del acta respectiva en la puerta de entrada de la localidad; y

VI.- El actuario bajo su mas estricta responsabilidad, embargara “únicamente” los bienes necesarios y suficientes para garantizar el monto de la condena, sus intereses y los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no deben suspenderse. El actuario esta legalmente facultado para resolver los incidentes o cuestiones que se susciten o tiendan a evitar la realización de la diligencia.

- **Aseguramiento de embargo.** Consiste en la traba del embargo, y los actos jurídicos por virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan físicamente del patrimonio del deudor entrando en diverso, en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien sean rematados.⁹⁸

De lo antes expuesto se puede concluir que si observamos el objeto, las finalidades y consecuencias jurídicas del embargo en un Juicio Laboral podemos comprender el alcance de la serie de problemas que podría ocasionar la ejecución de un Laudo a un Tercero ajeno al Juicio.

⁹⁸ Idem. pp. 200, 201.

Por lo tanto al no establecerse en la ley precepto alguno en el sentido de que se conceda también a manera local lo establecido por el Artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo Vigente en el sentido de que: “Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.” Se violarían las garantías constitucionales de un tercero ajeno a juicio al no poderse suspender la ejecución del laudo, lógicamente con los requisitos que marca la ley, y en este caso al requerir de pago y embargar a un tercero ajeno a juicio, el cual se le reclama el pago de un crédito laboral del cual no es responsable es decir, el simple hecho de de requerirlo de pago y embargarlo acarrea una serie de daños y perjuicios en su patrimonio que no podrían ser subsanados con posterioridad en virtud de los efectos jurídicos que produce el embargo sobre los bienes embargados y sus depositarios por lo que el único momento procesal oportuno para evitar este tipo de situaciones es antes de embargar, concretamente en la ejecución a fin de que se mantengan las cosas en el estado en que se encuentran y evitar situaciones injustas a la luz del Derecho.

PROPUESTA.

De lo expuesto en la presente investigación y una vez demostrado que es necesario regular el supuesto jurídico, tema de la presente tesis: **“LA NO SUSPENSIÓN DE EJECUCIÓN DE LAUDO, CUANDO EXISTE OPOSICIÓN DE UN TERCERO COMO VIOLACIÓN AL DERECHO DE AUDIENCIA”**, la Ley Federal del Trabajo Vigente debe ser modificada para efecto de que contemple la situación que se plantea ya que tal y como actualmente se encuentra redactado el **Artículo 943** de la Ley, y que a la letra dice: **“Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante”**, no es posible encuadrar dentro de este precepto la ejecución local de un laudo y la suspensión del mismo, por lo que a manera de propuesta y como idea medular **PROPONGO QUE EL ARTÍCULO 943 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE DEBE REDACTARSE DE LA SIGUIENTE FORMA:**

“Artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, y que a la letra dice: “Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante”.

“Así mismo si al ejecutar un Laudo, se opone algún Tercero que no hubiese sido oído, se suspenderá la ejecución del Laudo, previa fianza

que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacho ejecución y de los daños y perjuicios que pudieran causarse”.

Considero que al agregarse este párrafo al artículo 943 de la ley en mención, queda cubierto el caso que se plantea, es decir a manera local cuando se trate de ejecutar un Laudo y se opusiere un tercero no oído en Juicio se suspenderá dicha ejecución siempre y cuando otorgue una fianza para garantizar los posibles daños y perjuicios que se pudieran ocasionar con la suspensión de la ejecución, pues como se explico en esta investigación de la forma en que se encuentra actualmente redactado este artículo no es posible en cuadrar la suspensión de la ejecución de laudo cuando existe la oposición de un tercero no oído en juicio a manera local. Sin embargo por lo que hace al párrafo que se propone adicionar a la Ley, constituye un estudio profundo que se rige por un procedimiento que establece la Ley para que pueda realizarse la reforma legal correspondiente por lo que dicha propuesta debe de entenderse como una idea base o el sentido en el cual debe de manejarse la adición que se plantea.

Además es necesario precisar que con la adición propuesta al artículo 943 de la Ley federal del Trabajo Vigente se pretende incluir otro supuesto para efecto de que se declare procedente la Suspensión de la Ejecución del Laudo ya que actualmente solo es procedente cuando trata de ejecutarse un laudo vía exhorto por lo que debe entenderse que no se trata de introducir una nueva figura jurídica a la Ley Federal del Trabajo sino simplemente agregar un supuesto mas con el objeto de evitar que cuando se este en presencia de la hipótesis propuesta se declare procedente la suspensión, en otras palabras dicha suspensión se va a regir por las mismas reglas que se observan para la actual redacción del artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo, pues como se reitera únicamente se propone otro supuesto o hipótesis jurídica para la procedencia de una Suspensión de Ejecución de Laudo cuando existe oposición de un tercero no oído en juicio

siempre y cuando garantice los posibles daños y perjuicios que se pudieran ocasionar con dicha suspensión, lo cual ya tiene un trámite específico cuando es procedente.

CONCLUSIONES:

Resulta bastante clara la situación que se plantea al exponerse que la Ley Federal del Trabajo Vigente contempla el supuesto jurídico establecido en su artículo 943 que dice: “Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.

Obviamente que la Ley Federal del Trabajo al referirse a la cumplimentación de un Exhorto, se refiere a la ejecución del Laudo, pues el artículo 941 de dicho ordenamiento hace referencia a ello, por lo que del artículo 943 se puede desprender que el objeto que persigue es suspender la ejecución de un Laudo vía exhorto en contra de un Tercero el cual no fue oído ni vencido en Juicio, motivo por el cual y por demás que se opone, a efecto de que no se le requiera de pago o en su caso se le embarguen bienes de su propiedad para garantizar con su venta un crédito laboral que se le reclama y que los requisitos que establece la ley son: que se oponga a la ejecución que se realiza vía exhorto por otra autoridad laboral, que sea un tercero no oído ni vencido en juicio y que otorgue fianza para efecto de garantizar los posibles daños y perjuicios que se pudieran ocasionar con la suspensión, al trabajador, por lo que una vez reunidos los requisitos legalmente procede la suspensión y se deberá devolver el exhorto al presidente exhortante y por lo que hace a la finalidad es evidente que se tutelan las Garantías Constitucionales de dicho Tercero así como el Procedimiento y los Principios de Legalidad y de Seguridad Jurídica, contenidos en los artículos 14 y 16 Constitucionales de donde se desprende la Seguridad jurídica que debe operar en todo Juicio.

Una vez comprendido lo anterior resulta fácil entender que la Ley Federal del Trabajo vigente al no contemplar el supuesto jurídico planteado como tema de la presente investigación: **“LA NO SUSPENSIÓN DE EJECUCIÓN DE LAUDO, CUANDO EXISTE OPOSICIÓN DE UN TERCERO COMO VIOLACIÓN AL DERECHO DE AUDIENCIA”**, deja totalmente en estado de indefensión a la persona que en calidad de Tercero no se le suspenda la Ejecución de un Laudo, al cual se opone aun y cuando otorgue la respectiva fianza, sin embargo como dicha ejecución no es vía exhorto, no opera lo establecido por el artículo 943 de la Ley Federal del Trabajo Vigente en este caso y además se violan los principios de Legalidad y Seguridad Jurídica que establece la Constitución los cuales ya hemos mencionado con anterioridad, por lo que una vez demostrado en que consiste el hecho de no suspender la ejecución del laudo ya mencionado y sus consecuencias jurídicas, propongo que dicho artículo contenido en la Ley Federal del Trabajo Vigente, debe cambiar su redacción para el efecto de que tutele a cualquier tercero que estando en la situación que actualmente plantea la ley y que no simplemente vía exhorto si no que baste que se trate de un Tercero ajeno al Juicio, que no haya sido oído y que se oponga a la ejecución de la resolución dictada en dicho juicio, siempre y cuando garantice los posibles daños y perjuicios que se pudieran ocasionar con la suspensión de la ejecución mediante una fianza, para que sea tutelado por la Ley y pueda solicitar la suspensión de la Ejecución para estar en posibilidad de reclamar o hacer valer las acciones correspondientes al Demandado para efecto de no verse afectado en sus intereses jurídicos o patrimoniales mediante la ejecución de una resolución dictada dentro de un Juicio del cual no fue parte.

Así las cosas al ya estar regulado el Supuesto Jurídico en la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 943, y se previo dicha situación para efecto de proteger a un Tercero en ese caso concreto, por lo que también debería extenderse esa protección no solo cuando se trate de ejecutar un laudo vía exhorto sino para cualquier caso en que un tercero requiera la tutela de la Ley en

ese sentido, ya que considero que la excepción a ese precepto legal no es la ejecución vía exhorto, pues están por encima de dicha limitante las Garantías Constitucionales, el Interés General, el estado de Derecho y demás principios lógicos y jurídicos derivados de nuestra Constitución Política Mexicana, por lo que resulta Legal y atinado el objeto que persigue el presente tema de tesis al argumentar la falta del dispositivo legal al caso concreto planteado, pues de continuar así la Ley, por omisión, se estarían violando constantemente las Garantías Constitucionales de la persona que como Tercero se encontrará en la situación que se expone de forma injusta y contraria a Derecho, sin que se pueda hacer nada jurídicamente al respecto, para salvaguardar sus Garantías Individuales.

BLIBLIOGRAFIA

- **Borrel Navarro Miguel**, Análisis Practico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo, Editorial Sista S.A. de C.V., México, 1994, 739 pp.
- **Burgoa Ignacio**, Las Garantías Individuales, edición.29ª, Editorial. Porrúa, México, 1997, 810 pp.
- **Cabanellas Guillermo**, Compendio de Derecho Laboral, Bibliografica Ameba, Tomo II, Buenos Aires, 1968, 2,380 pp.
- **De Buen Demófilo**, Introducción al Estudio del Derecho Civil. Madrid, 1932, 458 pp.
- **De buen L. Néstor**, Derecho del Trabajo. Editorial. Porrúa S.A., México, 1991, 643 pp.
- **De Castro Federico**, Derecho Civil de España. Madrid, 1955, t. I, 552 pp.
- **De La Cueva Mario**, Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial. Porrúa S.A., México, 1969, t. I, 750 pp.
- **De Pina Rafael**, Diccionario de Derecho, edición 16ª, Editorial. Porrúa, México, 1989, 299 pp.
- **Fix Zamudio Héctor**, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social en Estudios Procésales en memoria de Carlos Viada, Madrid, 1965, 526 pp.
- **Guerrero Euquerio**, Manual de Derecho del Trabajo, edición 22ª, Editorial Porrúa, S.A., México, 2001, 614 pp.
- **Pérez Botija Eugenio**, Curso de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 1960, 294 pp.
- **Santoyo Rivera Juan Manuel**, Introducción al Derecho, edición 2ª, Editorial. Ulsab, México, 1997, 256 pp.
- **Trueba Urbina Alberto**, Nuevo Derecho del Trabajo, edición. 4ª, Editorial. Porrúa S.A., México, 1977, 687 pp.
- **Tena Suck, Rafael**, Derecho Procesal del Trabajo, ed 5ª, Editorial Trillas, México, 1997, 260 pp.

LEGISLACION:

- **Juan B. Climent Beltrán**, Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, Décima Novena edición, México, D.F., 1999.
- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Editorial Esfinge, Vigésimo Primera edición, México, D.F., 2005.
- **Ley de Amparo**, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones Delma, Quinta edición, México, D.F., 2005.

OTRAS FUENTES:

- **Calamandrei Piero**, Derecho Procesal Civil, Ediciones Jurídicas Europeas, América, Buenos Aires, 1962, Referencia bibliográfica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, página 16.
- **Castorena Jesús**, Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot. S. de R. L., México, sin fecha, Referencia bibliográfica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, página 28.
- **Castorena J. Jesús**, Tratado de Derecho Obrero .Editorial. Jaris, México, D.F., s. f. Referencia bibliográfica citada en Derecho del Trabajo de Néstor de Buen L. página 27.
- **Cavazos Flores Baltasar**, El Derecho del Trabajo, Instituto de Derecho del Trabajo, Juan Bautista Alberdi, Universidad de Tucumán, 1966, Referencia bibliográfica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina página 120.
- **Cavazos Flores Baltasar**, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1983, Referencia citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, página 28.
- **De La Cueva Mario**, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1949. Referencia bibliográfica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, página 56.

- **Der Arbeitsvertrag. J. Bensheimer**, Berlín, 1925, p. 37 y sigts. Referencia bibliografica citada en El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo de Mario de la Cueva, pagina 184.
- **Enciclopedia Jurídica Ameba**, t XVII, Buenos Aires, Argentina, 1963, p.718. Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina paginas 257, 258.
- **Diario de los debates del Congreso Constituyente**, t.II, Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina pagina 145.
- **González Díaz Lombardo Francisco**, Contenido y Ramas del Derecho Social, en Generación de Abogados 1948-1953, Universidad de Guadalajara, México 1963, Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina paginas 153, 154.
- **Guasp Jaime**, Europa-América, Buenos Aires, 1962, Referencia bibliografica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, pagina 16.
- **J. Couture Eduardo**, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Roque de palma, Buenos Aires, 1958, Referencia bibliografica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, pagina 22.
- **Mendieta y Núñez Lucio**, El Derecho Social, México, 1953, Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina pagina 153.
- **Marx Carlos**, Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía, Versión de Wenceslao Roces, 3 tomos, Fondo de Cultura Económica, México, 1945. Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina paginas 113.
- **Porras y López**, Armando: Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1971, Referencia bibliografica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, pagina 19.
- **Ramírez Fonseca Francisco**, La prueba en el Procedimiento Laboral, PAC. México, 1988, Referencia bibliografica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, pagina 17.
- **Ross Gamez Francisco**, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1986. Referencia bibliografica citada en Derecho Procesal del Trabajo de Tena Suck Rafael, pagina 18.
- **Rodríguez-Arias Bustamante Lino**, Ciencia y Filosofía del Derecho, Buenos Aires, 1961, Referencia bibliografica citada en Derecho del Trabajo de Néstor de Buen L., pagina 70.

- **Sánchez Alvarado Alfredo**, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, primer tomo, Volumen I, México 1967, Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina paginas 134.
- **Trueba Urbina Alberto**, ¿Qué es una Constitución Político-Social?, Ed. Ruta, México, 1951, p 82 y ss. Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina paginas 131.
- **Trueba Urbina Alberto**, Tratado de Legislación Social, Librería Herrero, Ed; México, 1954, Referencia bibliografica citada en Nuevo Derecho del Trabajo de Alberto Trueba Urbina paginas 120.