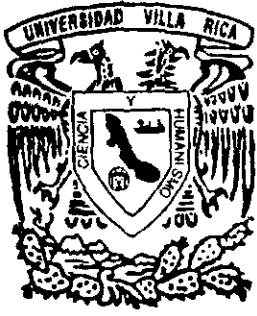


875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE DERECHO
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

3
Lej.

**"NECESIDAD DE SISTEMATIZAR LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

CLAUDIA BARRADAS MENDOZA

LIC. CUAUHTEMOC SANCHEZ SERRANO
DIRECTOR DE TESIS

LIC. HECTOR M. ESTEVA DIAZ
REVISOR DE TESIS

BOCA DEL RIO, VER.

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

265103



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

AGRADEZCO A MIS PADRES:
"POR ESE APOYO CONSTANTE
POR EL ESFUERZO OTORGADO
POR SU AMOR LATENTE, Y
SUS CARIÑOS BRINDADOS".

A MI PADRE:
LIC. PABLO ENRIQUE BARRADAS ANCHONDO
CON AMOR Y GRATITUD
POR ENSEÑARME LO INVALUABLE DE SU HERENCIA
PARA MI FORMACION PROFESIONAL.

A MI MADRE:
CLARA MENDOZA DE BARRADAS
CON AMOR Y RESPETO
POR DARLE LUZ A MI CAMINO
CON SU ETERNO CARIÑO Y COMPRESION.

A LA MEMORIA
DE MIS QUERIDOS ABUELOS:
HERIBERTO BARRADAS DEL MORAL
Y
JUVENTINA ANCHONDO DE BARRADAS.

A MIS ABUELOS:
GABRIEL MENDOZA BAEZ
Y
BEATRIZ DE LA VEGA DE MENDOZA
CON CARINO Y RESPETO.

A MIS HERMANOS:
LILLIAN
PABLO ENRIQUE
HERIBERTO
RENE
MARIA OLIMPYA
Y
BEATRIZ
"POR EL RESPALDO Y APOYO QUE DE
ELLOS SIEMPRE RECIBO".

A MIS AMIGOS:

"CON CARIÑO Y AGRADECIMIENTO"
POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO
BRINDANDOME RESPALDO SINCERO.

A MIS COMPAÑEROS DE LA FACULTAD:
"POR ESOS BUENOS MOMENTOS".

A MIS CATEDRATICOS DE LA FACULTA
POR SU DEDICACION Y PACIENCIA
POR ENSEÑARME EL CAMINO CORRECTO
A LA REALIZACION DE ESE SUEÑO.

A MI AMIGO Y PADRINO DE GENERACION:
MAGISTRADO PRESIDENTE
DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA
LIC. JULIO PATIÑO RODRIGUEZ.

EN ESPECIAL:
AL LIC. ALFREDO FERNANDEZ PERI
POR SU APOYO Y COMPRENSION HACIA
LAS NECESIDADES QUE COMO ALUMNA
RECIBI DE EL.
AL LIC. CUAUHEMOC SANCHEZ SERRANO
AL LIC. HECTOR M. ESTEVA DIAZ.

ÍNDICE

| | |
|--------------------|---|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
|--------------------|---|

CAPÍTULO PRIMERO.

“ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”

| | |
|---|----|
| I.- SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO | 1 |
| 1.1. TEORÍA DE LA LIBERTAD CONTRACTUAL Y LA REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO EN EL DERECHO CIVIL | 3 |
| II.- SÍNTESIS DEL ORIGEN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO | 5 |
| III.- SÍNTESIS DEL ORIGEN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO | 8 |
| IV.- PRIMERAS LEYES LABORALES EN MÉXICO: | |
| 4.1. LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DE DON JOSÉ VICENTE VILLADA EN 1904 | 11 |
| 4.2. LEY DE DON BERNARDO REYES EN 1906 | 13 |
| 4.3. LEY DEL TRABAJO EN VERACRUZ (1914 - 1915) | 14 |
| 4.4. LEY DEL TRABAJO DE JALISCO (1914) | 16 |
| 4.5. LEY DEL TRABAJO DE YUCATÁN (1915) | 18 |
| V.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931 | 20 |
| VI.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 1970 | 22 |
| VII.- LA REFORMA SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN 1980 | 24 |

CAPÍTULO SEGUNDO.

| | |
|--|----|
| I.- NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO: | |
| 1.1. RELACIÓN ENTRE DERECHO PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO | 26 |
| 1.2. EL DERECHO SOCIAL COMO TERCERA CATEGORÍA | 30 |
| 1.3. UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO | 32 |
| II.- ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ART. 123 DE LA LEY SUPREMA DEL 5 DE FEBRERO DE 1917 | 33 |
| III.- AUTONOMÍA EN EL DERECHO DEL TRABAJO | 35 |

| | |
|--|----|
| IV.- RELACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO CON ALGUNAS DISCIPLINAS: | |
| 4.1. EL DERECHO DEL TRABAJO CON DISCIPLINAS JURÍDICAS | 37 |
| 4.2. EL DERECHO DEL TRABAJO CON DISCIPLINAS CIENTÍFICAS | 41 |
| V.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO | 45 |
| VI.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO | 47 |
| 6.1. FUENTES FORMALES DEL DERECHO DEL TRABAJO | 48 |
| 6.2. FUENTES REALES DEL DERECHO DEL TRABAJO | 52 |
| VII.- LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO | 54 |
| VIII.- LA EQUIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO | 55 |

CAPÍTULO TERCERO.

| | |
|--|----|
| I.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO: | |
| 1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO | 56 |
| 1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR | 57 |
| 1.3. CONCEPTO DE PATRÓN | 58 |
| 1.4. CONCEPTO DE RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO | 59 |
| 1.5. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO | 60 |
| 1.6. CONCEPTO DE CONTRATO - LEY | 61 |
| 1.7. CONCEPTO DE HUELGA | 62 |
| 1.8. CONCEPTUALIZACIÓN DE TRABAJADORES | |
| EN SERVICIOS ESPECIALES: | |
| A) TRABAJADOR DE CONFIANZA | 62 |
| B) TRABAJADOR DE BUQUES | 63 |
| C) TRABAJADOR EN TRIPULACIÓN AERONÁUTICA | 63 |
| D) TRABAJADOR FERROCARRILERO | 63 |
| E) TRABAJADOR DE AUTOTRANSPORTE | 63 |
| F) TRABAJADOR DE MANIOBRAS PÚBLICAS | |
| EN ZONAS FEDERALES | 63 |
| G) TRABAJADOR DEL CAMPO | 63 |
| H) AGENTES COMERCIALES Y OTROS | 64 |
| I) DEPORTISTAS PROFESIONALES | 64 |
| J) TRABAJADOR EN LA ACTUACIÓN Y MÚSICA | 64 |
| K) TRABAJADOR A DOMICILIO | 64 |
| L) TRABAJADOR DOMÉSTICO | 65 |
| M) TRABAJADOR EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES, DISCOTEQUES, O CUALQUIER OTRO ESTABLECIMIENTO ANÁLOGO | 65 |
| N) TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA FAMILIAR | 65 |
| O) MÉDICO RESIDENTE EN ADIESTRAMIENTO PARA CIERTA RESPONSABILIDAD | 65 |
| P) TRABAJADOR EN UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, AUTÓNOMAS POR LEY | 65 |
| Q) TRABAJADOR DE BASE | 65 |

| | | |
|------|--|----|
| | R) TRABAJADOR EVENTUAL | 66 |
| | 1.9. CONCEPTO DE SINDICATO | 66 |
| | 1.10. CONCEPTO DE AUTORIDADES DEL TRABAJO | 66 |
| | 1.11.- CONCEPTO DE PRESCRIPCIÓN | 66 |
| II.- | CONCEPTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO | 67 |
| | 2.1. JORNADA DE TRABAJO | 67 |
| | 2.2. CONCEPTO DE DÍA DE DESCANSO | 68 |
| | 2.3. CONCEPTO DE VACACIONES | 68 |
| | 2.4. CONCEPTO DE PRIMA DE VACACIONES | 68 |
| | 2.5. CONCEPTO DE SALARIO | 69 |
| | 2.6. CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO | 69 |
| | 2.7. CONCEPTO DE AGUINALDO | 69 |
| | 2.8. CONCEPTO DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES | 70 |

CAPÍTULO CUARTO.

| | | |
|------|--|----|
| I.- | CONSOLIDACIÓN SOCIAL DE LA REFORMA PROCESAL DEL TRABAJO POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE | 71 |
| II. | LA LEGISLACIÓN PROCESAL DEL TRABAJO DE AYER Y HOY | 75 |
| III. | CRÍTICAS Y CONTRACRÍTICAS DE LA REFORMA SOCIAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980 | 78 |
| IV. | PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO | 81 |
| | 4.1. PROCEDIMIENTO DE INTERPRETACIÓN | 81 |
| | 4.2. PROCEDIMIENTO HEURISTEOLÓGICO | 82 |
| | 4.3. PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACIÓN | 85 |
| | 4.4. PROCEDIMIENTOS DE DETERMINACIÓN DE LOS ÁMBITOS DE VALIDEZ | 87 |
| V. | CRITERIOS Y PONENCIAS POR MIEMBROS DE LA REAL ACADEMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO | 89 |
| | 5.1. PROPOSICIONES CONCRETAS DE MODIFICACIÓN O REFORMA A NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL EN MATERIA PROCESAL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES | 89 |
| | 5.2. LIC. BEATRIZ GUADALUPE ZUÑIGA VIZCARRA | 92 |
| | 5.3. LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA | 93 |
| | CONCLUSIONES | 97 |

INTRODUCCIÓN

Como nuestra Ley Federal del Trabajo cuenta con disposiciones de orden público que tienen la finalidad de mantener el equilibrio, estabilidad y desarrollo entre los factores de producción (patrones y trabajadores) para poder lograr una balanza en la justicia social; hoy en día podemos observar que todo individuo, aún cuando sea o no conocedor del Derecho del Trabajo, consulta de manera constante nuestra Legislación Laboral, para su estudio e interpretación, se ha visto ante confusiones en su comprensión, todo esto provocado por la mezcla de normas del derecho sustantivo, procesal y de los Órganos Jurisdiccionales del Trabajo que presenta la Ley Laboral.

Ante tal situación me he permitido elaborar el presente trabajo que intitulo: **“NECESIDAD DE SISTEMATIZAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**. El tema es de importancia, ante la necesidad de lograr nuevos avances en el desarrollo de la cultura del Derecho del Trabajo, aún cuando dicha propuesta ya haya sido expuesta por los estudiosos del Derecho del Trabajo, pero ello no significa que quede desautorizada para poder especular el tema. A pesar de reconocer que no es un problema de gravedad dentro del Ordenamiento Laboral, si es conveniente llevar a cabo una separación de las normas sustantivas, procesales y de órganos administrativos, para facilitar su interpretación y proporcionar un cambio en el desarrollo cultural del Derecho del Trabajo.

En éste proyecto he procurado presentar con la mayor claridad posible los siguientes puntos:

En el primer capítulo se exponen los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo y su evolución.

En el segundo capítulo se alude a la naturaleza jurídica, los orígenes dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la adquisición

de una autonomía propia, su *relatividad con otras disciplinas jurídicas y científicas*, principales características, fuentes, *interpretación* y equidad con la que cuenta el Derecho del Trabajo.

En el tercer capítulo, se manejaron conceptualizaciones fundamentales tanto del Derecho del Trabajo como de las condiciones que integran una relación de trabajo y que son contempladas por nuestra Ley Laboral vigente. En realidad en éste último capítulo se tomaron en cuenta terminologías que hoy en día son utilizadas con más frecuencia y que se enuncian dentro del Ordenamiento Laboral.

Por último en el cuarto capítulo se manejan criterios de la reforma procesal de la Ley Procesal del Trabajo de ayer y hoy, críticas de la Legislación de 1980 y ponencias de sobre la necesidad de codificar nuestra Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

I. SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo tiene su aparición desde el surgimiento de la esclavitud y el trabajo libre, en donde los hombres prestaban sus servicios mediante un Contrato, que forzosamente existía bajo una norma reguladora, como producto de esa relación contractual; y tales normas eran dictadas conforme circunstancias imperantes a la época, en donde poco a poco evolucionaron hasta lograr la formación actual del Derecho del Trabajo.

Su evolución es paralela a la de las luchas de las clases sociales, entre oprimidos y opresores, entre burgueses y proletariados, entre capitalistas y trabajadores y entre obreros y patrones.

Como antecedente de origen religioso, tenemos el de Grecia, en especial el de Atenas, en donde los libros de Moisés prevee prescripciones de la deuda y reparto equitativo de tierras, tales disposiciones se dejaron ver desde tiempos primitivos, con la idea de proteger a desvalidos y pagar un salario a todo aquel que proporcionara servicios o trabajos, pero dichos preceptos eran poco aplicables.

En Roma, con el surgimiento de Colegios de Artesanos, como asociaciones privadas de carácter religioso y mutualista, eran de poca importancia por no adquirir personalidad jurídica y poder poseer bienes propios, pero que prestaban trabajos distintos de mucha ayuda a las necesidades del pueblo.

En la Edad Media, se marcó una gran diferencia de la regulación del trabajo, a comparación de las actuales disposiciones que llevan a la mira la elevación del asalariado, pero con el carácter de "clase". En esa época las disposiciones regían la organización y funcionamiento de las corporaciones medievales de artesanos y trabajadores, dándose beneficios a los productores y restricciones a los trabajadores.

Cabe mencionar que en la Edad Media el desarrollo de la producción se dividía en dos etapas: La primera, era la economía de la familia, donde la producción y el consumo se realizaba en unidad sociológica, es decir, por la familia. La segunda, en economía de la ciudad, que por falta de materia prima en el núcleo familiar se requería de colaboración de otros núcleos familiares de la misma ciudad, originándose como consecuencia el surgimiento del pequeño comercio productor. Ahora bien, la información de esas ciudades sobre el consumo de productos, sobre la división del trabajo y la formación de los edificios provocó el surgimiento del régimen corporativo.

Las Corporaciones tuvieron gran importancia en la cultura laboral de las ciudades y su desaparición parcial se debió al desarrollo de la manufactura y la industria.

Como un punto remarcado de éstas épocas, contamos con corporaciones que dieron parte al desarrollo y la evolución del Derecho del Trabajo; esas corporaciones tenían la finalidad de defender el mercado contra todo extraño e impedir el trabajo a quienes no formaron parte de ellas para poder evitar la libre concurrencia entre los maestros. Además, dentro de esas corporaciones se podían crear consejos de maestros que se encargarían de controlar la producción y de regir el destino de las mismas.

1.1. TEORÍA DE LA LIBERTAD CONTRACTUAL Y LA REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO EN EL DERECHO CIVIL.

Dentro de los antecedentes del Derecho del Trabajo cabe hacer mención que el trabajo era el objeto de un Contrato, el de arrendamiento de servicios, que se encontraba regulado, hasta nuestros días, por la legislación civil; ésto fué la sugestión del Individualismo Liberal de la Revolución. (1)

Con tales tendencias, nació en Francia, y otros países europeos, la teoría de la libre contratación. Fué en aquel país donde Turgot, Ministro de Luis XVI, quien publicó un edicto sobre la reglamentación de las actividades de los maestros artesanos, proclamándose el principio de la libertad de trabajo y aboliendo el sistema corporativo; pero las fuerzas de la reacción y los intereses creados hicieron que esa tentativa fracasara y tal edicto fuera rectificado, aún cuando dos años después la Asamblea Constituyente aprobó una Ley donde se abolió la creación de toda corporación y ampliar la libertad de trabajo sin necesidad de asociarse, tal ley se llamó "Ley Chapelier" publicada en junio de 1791.

De todo lo anterior, la consecuencia originada fué el colocar al trabajador frente a su patrón y lograr que ambos pudieran celebrar el contrato de arrendamiento de servicios con las condiciones libres que establecieran, siempre y cuando no se salieran de los límites marcados en el Código Napoleón y la Ley Chapelier; y para tal contratación el Estado no podía intervenir y solo bastaba el consentimiento y capacidad de las partes,

(1) GARCÍA OVIEDO: Derecho Social, 1959. pág. 23.

aunado del objeto y causas lícitas para ser válida dicha celebración de contrato, y su falta provocaría su nulidad. Igualmente las tres cuestiones fundamentales que plantea el Contrato para trabajo serían: el salario que percibiría el trabajador y se obligaba a pagar el patrón, la jornada que debería laborar el trabajador, y la duración de dicho contrato, en donde sería el tiempo en que el trabajador prestaría sus servicios.

Pero el régimen Individualista y Liberal no trajo consigo la igualdad entre patrón y trabajador, ya que el patrón se veía más beneficiado en cuanto a las tres cuestiones antes mencionadas, viéndose indefenso el trabajador y siendo explotado por aquel; por tanto hubo necesidad de cambiar la reglamentación y evitar la intervención del Estado en la celebración de Contratos ya que solo se originaba consecuencias perjudiciales con reflejo a la sociedad; pero el Estado de manera indirecta debía intervenir cuando se trataba de la contratación del arrendamiento de servicios de mujeres y niños dentro de talleres y empresas de gran asociación, lo que agotaba de manera paulatina a las reservas nacionales, corriéndose el peligro de que los Estados se llegaran a convertir en asilo de razas degeneradas.

II. SÍNTESIS DEL ORIGEN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO.

Con la aparición del “maquinismo” en los países con vías a la Industrialización mundial, con sus incipientes máquinas de vapor, va produciendo la concentración de maquinarias, motores e instrumentos de trabajo, y todo ello, a su vez crea entre los obreros una conciencia de clase que impulsa la concepción individualista del hombre hasta lograr la concepción en interés y mejoramiento de los trabajadores, como clase, grupo o categoría social.

Con la aparición de la clase trabajadora con grandes aspiraciones, objetivos y derechos, con necesidades específicas y justas demandas individuales y colectivas, logró una carta de naturalización en el ámbito jurídico haciendo posible, trascendente e irreversible a la legislación del trabajo.

En su logro, se allegaron factores distintos entre los cuales se destacan:

- 1.- Las tendencias estatísticas de los países durante el siglo pasado.
- 2.- Las acciones gubernamentales no simultáneas, ni paralelas, pero coincidentes con fines de justicia social y protección al trabajador.
- 3.- Las acciones de coordinación industrial entrelazadas a los avances de la Ley Laboral.
- 4.- Las acciones sindicales a fin de proteger derechos e intereses de la clase trabajadora, así como los de los patrones.
- 5.- Las acciones políticas y socializadoras del Estado.
- 6.- Ejemplos de avances en las Legislaciones Laborales extranjeras.

El poder público que intentó disminuir la fuerza del movimiento obrero, obligándose a traducir algunas reclamaciones en normas legislativas y originándose una lucha sindical, la primera en el ámbito legal. Las Huelgas, reconocidas jurídicamente eran de gran importancia en los estragos producidos en el orden económico y moral del Estado, y para facilitar su rápida solución se recurría a las huelgas, que solo se resolvían mediante la conciliación y el arbitraje; siendo así, como sin proponérselo que la acción sindical incide en el progreso de la obra legislativa laboral en los países del orbe.

No existe paralelismo en cuanto a la presencia y desarrollo del Derecho del Trabajo en el mundo, pero puede afirmarse que debido al auge de la Industrialización Inglaterra y Francia, países predecesores, seguidos de cerca por Alemania y Bélgica, y posteriormente por España que se incrementa la importancia del derecho laboral.

En Inglaterra, por el acta de 1802, se prohibía que los niños trabajaran jornadas mayores a doce horas en las hilaturas textiles y que laboraban de noche; en Francia, sostuvo gran significación del derecho en el Decreto del directorio de 1796, en donde se reguló el trabajo en las papelerías.

El esquema de la historia del trabajo en el mundo, tiene ribetes parecidos en la totalidad de los países industriales, pero no podemos señalar en todos, los mismos periodos de desarrollo ni tampoco encuadrarlo en parámetros parecidos. Por ejemplo, en España, se puede dividir la historia o el curso de su derecho del trabajo en tres etapas, la de la iniciación de la Legislación Laboral que comienza con la Ley del 24 de Julio de 1873, y termina en el año de 1903 con la creación del Instituto de Reformas Sociales, la etapa del desarrollo de la Legislación Laboral protectora que termina en el año de 1920 con la instauración del real Decreto del 24 de Abril de 1920, de la primera Institución paritaria denominada Comisión Mixta del Trabajo, y, por último, la etapa de Organización de la Comisión y de las Relaciones del Trabajo en el plano jurídico. Aunque resulta tarea difícil determinar con precisión cuando nace en el mundo el denominado Derecho del Trabajo, pero sí podemos afirmar que surge o muestra puntos de partida a partir del año 1764, cuando Hargreaver, en Inglaterra, al inventar la máquina de hilar agudizó el desempleo de trabajadores, constituyendo un problema social. En 1824, los trabajadores en Inglaterra adquirieron, a través de la legislación del derecho a la libertad de asociación y el registro

de uniones (trade unions), y con el movimiento cartista People's Charter en el año 1838, que debe su nombre a la "Carta del Pueblo", consolidándose la legislación laboral en Inglaterra. Logrando la coadyuvancia a la formación legal durante la Revolución Francesa de 1848 preconizándose el establecimiento de una Ley que reconociera derechos de los trabajadores desconocidos y negados.

Asimismo, en el nacimiento del derecho a la libertad del trabajo, dentro de la obra de Bismark durante los años 1862 - 1890, Primer Ministro Alemán, con deseos de hacer de Alemania una potencia industrial y equilibrar el avance de corrientes socialistas, expide una revolucionaria legislación laboral que establece al Seguro Social para todo trabajador, lográndose la superación del Individualismo Liberal imperante, fortaleciendo la doctrina moderna del Intervencionismo estatal.

Podemos pensar que inicialmente el Derecho del Trabajo nació con el nombre de Derecho Industrial o Derecho Obrero, algunos países de nuestro continente lo estudian como Derecho o Legislación Obrera, por suponer que es el que garantiza y defiende los derechos de los trabajadores. También hay quienes consideran adecuado el nombre de "Derecho Social", "Derecho de los Trabajadores" o "Derecho Económico-Social". (2)

Consideramos más adecuada la denominación de "Derecho del Trabajo", por ser la primordial forma de hacer referencia al trabajador, a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, al patrón y sus derechos, al trabajo en sí, a las autoridades laborales, a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, a los procedimientos laborales, y a las agrupaciones o Sindicatos Obrero-patronales.

(2) DR. MIGUEL BÓRRELL N.: Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial PAC. 1990. pág. 22.

III. SÍNTESIS DEL ORIGEN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Resumiendo el origen del Derecho del Trabajo en México, contamos con el antecedente en las disposiciones contenidas sobre esa materia en las Leyes de Indias, las que se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida, además en ellas se encontraban las disposiciones como la prohibición de tiendas de raya, el pago del salario mínimo, el pago en efectivo, la jornada máxima de ocho horas para laborar, así como otras disposiciones laborales que resaltan avances en el derecho laboral en su época.

Posteriormente, ya en el año 1857, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha.

México, hasta principios del siglo XIX, se muestra como un Estado con una gran burguesía eminentemente Agraria, pudiendo afirmarse que éste constituyó uno de los motivos por los que se producen los importantes movimientos obreros de protesta y Huelgas, en aquel entonces prohibidas tales como las de Río Blanco, Cananea y Santa Rosa.

La Revolución Constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza puede afirmarse que se la que coloca la primera piedra en la Constitución del Derecho del Trabajo en nuestro país, aunque debe reconocerse que a éste incipiente Derecho también contribuyen en forma destacada por las leyes promulgadas en los años 1904 y 1906, por los Estados de México y Nuevo León, que reconocieron y establecieron avances y

beneficios a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a las prestaciones y asociaciones obreras.

También debemos destacar en éste umbral del Derecho Mexicano del Trabajo a las Legislaciones de los Estados de Yucatán y Jalisco, que beneficiaban al trabajador en cuanto a las condiciones generales del trabajo, debiéndose resaltar la *Legislación de Veracruz*. Con la *Ley de Yucatán* se crearon los *Tribunales de Trabajo* y se transformó el *régimen socio-económico*.

A fines del año 1916, al reconocerse en el constituyente de ese mismo año los derechos de la clase trabajadora, los que con la creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en donde se consagraron, con rango de importancia, algunas disposiciones relativas al Derecho del Trabajo. En forma significativa se establecieron protecciones y reconocimientos de derechos al trabajador en lo referente a jornadas, horas extras, descansos, *riesgos profesionales* y la protección al salario, así como la *protección de mujeres y niños trabajadores*, pudiéndose así afirmar, que nuestra Constitución era la única Ley Suprema que reconocía y consagraba disposiciones sobre las Garantías que tienen los trabajadores.

En el año 1931 se elaboró una Ley Laboral pero con aplicación en el ámbito Federal, suprimiéndose todo tipo de Legislación estatal o local en materia del Trabajo publicadas con anterioridad. Dicha Ley fué creada por la comisión del Lic. Delhumeau, Balboa e Iñarritu para realizar un proyecto (llevado a cabo en el año 1929) denominado "Proyecto Portes Gil", pero la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo consideró que tal proyecto se encontraba no apegado a las exigencias y necesidades de los grupos sociales, conforme a los principios socio-económicos que le acontecen, y ante dichas inconformaciones la Secretaría decidió realizar modificaciones al Proyecto Portes Gil realizando una convención obrero-patronal, y todas las modificaciones realizadas fueron enviadas al Congreso para su aprobación; dicho Congreso las aprobó y mando publicar en Agosto de 1931.

Para el año 1962 se llevaron a cabo reformas a la Legislación Laboral de 1931, así como a disposiciones constitucionales, en donde se reconocían los derechos de las mujeres trabajadores, otorgándoseles beneficios en las condiciones de la relación laboral

que mantenían; por ejemplo, al contraer relaciones laborales sus jornadas no deberían llevarse a cabo hasta después de las 10 de la noche, además el salario que percibir tendría que ser conforme a las actividades que realizaran (con apego a las disposiciones legales), pudiendo percibir otras prestaciones que las beneficiaran y que fueran necesarias para el desarrollo de sus actividades. Posteriormente se llevaron a cabo reconocimientos y beneficios para la protección de los menores de edad dentro de una relación laboral.

En el año 1960, el Lic. López Mateos nombró una Comisión, para realizar un proyecto con el fin de suprimir varias disposiciones de la Ley de 1931 que se encontraban fuera del alcance de las necesidades y exigencias de la clase trabajadora, pudiéndose actualizar condiciones de trabajo conforme a los aspectos socio-económicos que se presentaban en la sociedad. Pero de dicha Comisión no se obtuvieron resultados positivos, y fué hasta 1967, ante la integración de una segunda Comisión, que se lograron resultados favorables, ya que al retomar las ideas sobre la clase trabajadora y patronal se pudo lograr un equilibrio de garantías entre ambas clases, dando pie a la creación de nuevas profesiones, oficios, o actividades y posibilidad de que sean ejercidos no solo en grandes Industrias o Empresas, sino también en pequeños establecimientos o negociaciones pequeñas, además de poder adquirir nuevas prestaciones, adecuadas a la relación de trabajo y las perspectivas socio-económicas que imperaban en esa época. Del estudio que realizó esa Comisión se logró un proyecto de Ley, del cual fué aprobado y publicado en mayo de 1970. Al publicarse dicha Ley, se tuvo que realizar reformas a la Constitución adecuando disposiciones del artículo 123 y estipulando la regulación de la creación de todo tipo de Contrato celebrado entre trabajadores y patrón (sea de tipo Individual o Colectivo).

Fué hasta el año 1980 que nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 sufrió una serie de reformas sociales en cuanto a los procedimientos laborales, otorgando a su vez, facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para suplir quejas y demandas erróneas de los trabajadores, así como la facultad para poder interpretar (sola o en conjunto con la Sala del Trabajo de la Suprema Corte) la Ley Federal del Trabajo y sus reformas. (3)

(3) Criterios tomados del Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo del Dr. MIGUEL BORRELL N. Editorial PAC. 1990.

IV. PRIMERAS LEYES LABORALES EN MÉXICO.

4.1. LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DE DON JOSÉ VICENTE VILLADA EN 1904.

Don José Vicente Villada, Gobernador de México, dió a conocer una Legislación sobre los accidentes del trabajo; Legislación que fué votada el 30 de abril de 1904, tal iniciativa se inspiró en la Ley de Leopoldo II de Bélgica del 24 de diciembre de 1903.

En ésta Legislación el artículo 3º contemplaba a la teoría del Riesgo Profesional al decir: "Cuando los trabajadores asalariados, durante su jornada de trabajo o aquellos que disfruten de sueldo y los referentes en los artículos anteriores, y del Código Civil de 1787, llegasen a sufrir un accidente que cause la muerte o lesión o que cause la enfermedad con imposibilidad para trabajar, la empresa o negociación que recibe los servicios, se obliga a pagar, sin perjuicio de su salario que devenga por causa del trabajo..." (4)

De este artículo se originan dos consecuencias: 1ª el patrón se obliga a pagar indemnización a los trabajadores en casos de accidentes de trabajo y por enfermedad profesional, y, 2ª cada accidente derivaría solo durante la prestación de servicios dentro del local donde deba prestarlos.

Las indemnizaciones que se podían dar eran: 1.- Pago de atención médica en hospitales o mismo local del trabajo, 2.- El pago del salario percibido, 3.- Solo en caso de

(4) MARIO DE LA CUEVA: Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 1982. pág. 93.

una enfermedad que durare más de 3 meses se liberaba al patrón de la obligación a pagar indemnización, 4.- En el caso de imposibilidad total o parcial para seguir prestando el servicio se le liberaba al patrón de la obligación a indemnizar, así como cualquier otra obligación similar, 5.- *Obligación del patrón para responsabilizarse por tiempo mayor en cualquiera de los puntos anteriores en casos solo en que se haya pactado en la celebración del contrato*, 6.- En caso de muerte del trabajador el patrón debía pagar gastos de inhumación y el importe de quince días de salario a la familia del mismo que hayan dependido económicamente de él. (5)

(5) MARIO DE LA CUEVA: *Derecho Mexicano del Trabajo*. Edit. Porrúa. 1982. pág. 94.

4.2. LEY DE DON BERNARDO REYES EN 1906.

Siendo Gobernador de Nuevo León, Reyes creó la Ley del Trabajo dictado el 9 de noviembre de 1906 similar a la Ley Francesa de 1898.

Bernardo Reyes retomo puntos de la Ley de Villada, con relación a imponer obligaciones al patrón para pagar indemnizaciones a los obreros que sufrieran accidentes de trabajo, así como la prueba de la exculpante de responsabilidad en la "negligencia inexcusable o culpa grave del obrero".

La Ley Francesa de 1898 sirvió de modelo para Reyes sobre los accidentes de trabajo, excluyendo las enfermedades profesionales, pero su Ley en el artículo 3° fracción VII mencionó accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas que se podrían interpretar de manera distinta.

El pago de indemnización consistía en: 1.- Asistencia médica y farmacéutica por 6 meses, 2.- En incapacidades temporales total se otorgaba el 50% del salario hasta por 2 años, 3.- En incapacidades temporales parciales se otorgaba del 20 al 40% del salario hasta por 1 año y medio, 4.- En incapacidades permanentes totales se gozaba del 100% del salario hasta por 2 años, 5.- En incapacidades permanentes totales se gozaba del 20 al 40% del salario hasta por 1 año y medio, y 6.- En casos de muerte la pensión era de sueldo íntegro del obrero por 10 meses hasta por 2 años, así como los gastos del funeral.

(6)

Además, la Ley consignaba un procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones durante un juicio verbal, con simples trámites y reducción de términos.

(6) MARIO DE LA CUEVA: Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, 1982, pág. 94.

4.3. LEY DEL TRABAJO EN VERACRUZ (1914 - 1915).

Con la influencia de los movimientos revolucionarios se dieron luchas entre trabajadores y patrones, por lo que provocó la agrupación de los mismos en sindicatos, y fué a partir de 1914 que en Veracruz se inicia un movimiento de reforma dándose a fin los primeros brotes del Derecho del Trabajo Mexicano.

A). LEY LABORAL DE CÁNDIDO AGUILAR.

Estableció el descanso semanal, y fué promulgada gracias a la colaboración del Coronel Manuel Pérez Romero el 4 de octubre de 1914, constituyéndose en tal Ley: 1.- Jornadas de 9 horas con descansos para comer, 2.- Descansos los domingos y días de fiesta Nacional, 3.- Salarios Mínimos de \$1.00 pagados por día, semana o mes, moneda Nacional y lugares de trabajo, 4.- Pensión social para obreros enfermos por accidentes laborales o profesionales, incluyendo asistencia médica, medicinas, alimentos y salario, 5.- Enseñanza gratuita a sus obreros y familia de éstos, 6.- Inspección laboral para la cumplimentación legal, 7.- Tribunales laborales donde se escuchaban quejas patronales o de obreros, así como cualquier representante de ambos, 8.- Sanciones a infractores de la Ley. (7)

(7) MARIO DE LA CUEVA: Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. 1982. pág. 100.

B) LEY DE AGUSTÍN MILLAN.

Promulgada el 6 de octubre de 1915, siendo *Gobernador* provisional de Veracruz, y considerándose como la primera ley sobre *Asociaciones Profesionales*, contemplando normas para la formación y fomento de *Asociaciones de trabajadores*.

Esta Ley definió el término “*Asociación Profesional*” como una convención entre dos o más personas que tienen en común conocimientos o actividades pero con un *fin distinto* al de la distribución de utilidades. Estas se podían constituir de manera libre y con apego al artículo 9º de la *Ley Suprema*, e incluso para formarse *Sindicatos* que ayudaban a sus miembros.

La Ley les otorgó personalidad jurídica a las *asociaciones profesionales*, pero los limitó en poder adquirir inmuebles que no sean los necesarios para poder llevar a cabo sus reuniones, bibliotecas y para cursos profesionales. (8)

(8) MARIO DE LA CUEVA: *Derecho Mexicano del Trabajo*. Edit. Porrúa. 1982. pág. 101.

4.4. LEY DEL TRABAJO DE JALISCO (1914).

Aún cuando la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco se inicia dos meses antes que la del Estado de Veracruz, fué hasta después de promulgada la Ley de Millán y la de Cándido Aguilar que se tomó mayor importancia a la Ley de Jalisco.

A) LEY DE MANUEL M. DIEGUEZ, 1914.

Esta Ley se promulgó el 2 de septiembre de 1914, encontrándose muy limitada por contener sólo: 1.- Descansos dominicales a trabajadores públicos y privados, 2.- Descansos obligatorios el 5 de febrero, 22 de febrero, 5 de mayo, 28 de enero, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, 3.- Tiempos vacacionales de solo 8 días al año, 4.- Jornadas de las 8:00 a las 19:00 horas en almacenes de ropa y tiendas de abarrotes con descansos de 2 horas al medio día. 5.- Sanciones a los patrones que obliguen a su trabajador a laborar en días de descanso o vacacionales, o durante horas extras, 6.- Derechos al trabajador y patrón con posibilidad de denunciar violaciones a las disposiciones de la presente Ley.

B) LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA, 1914.

Promulgada el 7 de febrero de 1914, en donde se reglamentaba aspectos del Contrato de Arrendamiento de servicios (Contrato Individual de Trabajo), funciones de la Previsión Social, así como la creación y funcionamiento de Juntas de Conciliación y

Previsión Social, así como la creación y funcionamiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero así como se extendían derechos reconocidos tanto para trabajadores como patronos se limitaba la aplicación de esos derechos, para impedir conflictos que afectaren ala sociedad. Además contemplaban: 1.- Jornadas de 9 horas no continuas con 2 descansos de 1 hora, 2.- Jornadas a destajo de 9 horas con salario mínimo, 3.- Salario Mínimo de \$1.25, y solo a los mineros se les pagaba \$2.00, 4.- Salario a campesinos de \$0.65 y prestaciones tales como habitación, combustible, agua, pasto para animales domésticos, 4.- cabezas de ganado mayor u 8 de ganado menor, y lotes de 1000 cuadrados para cultivo, 5.- Protección al menor de edad y solo empleándolos a partir de las 9:00 horas, 6.- Protección al salario siendo de curso legal, Nacional, por día-semana o mes, pagado en lugar de labor, inembargable, ni posible a ser reducido, 7.- Protección a la familia para alimentación, 8.- Servicio Social gratuitamente, 9.- Normas para casos de riesgo profesional, 10.- Seguro social previo importe del 5% del salario, 11.- Creación de reglas y normas para funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (con funciones solo dentro del Municipio) y para resolver conflictos obrero-patronales, así como la creación de Juntas Especiales para materia de Agricultura, Ganadería y actividad Industrial.

4.5. LEY DEL TRABAJO DE YUCATÁN (1915).

El 14 de mayo de 1915, en Mérida, Yucatán se promulgó una Ley Laboral que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y fué hasta el 11 de diciembre de ese mismo año que se creó una Ley donde se reglamentaba el Trabajo.

La Ley de Yucatán contaba con una naturaleza que servía para evitar la explotación de la clase obrera y perseguía la contribución de la Ley Social que sería para transformar el régimen económico. Vinculada a la Ley Agraria de Hacienda de Catastro y del Municipio Libre, hasta adquirir la denominación de “las 5 hermanas”.

Con la promulgación de ésta Ley se crearon nuevas autoridades Laborales con el fin de vigilar la aplicación y desarrollo de la Ley del Trabajo, tales autoridades fueron: Juntas de Conciliación y Arbitraje (aplicadora de la Ley del Trabajo), Tribunales de Arbitraje (aplicador y vigilante de la Ley del Trabajo y funciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje locales), y el Departamento del Trabajo (perfeccionador de la Ley del Trabajo, suministrador de datos laborales industriales, como estatizador, administrador de trabajos estatales y vigilante de las disposiciones de la Ley del Trabajo).

Durante esas épocas los trabajadores se agrupaban en sindicatos industriales regionales y éstos a su vez llegaban a formar Federaciones industriales libres e independientes del Estado y adquiriendo personalidad jurídica en conflictos ventilados ante autoridades del trabajo.

Todo trabajador debería celebrar Contratos Industriales con sus respectivos patrones por tiempo fijo u obra determinada no mayor a 2 años.

En caso de verse violador los derechos de los trabajadores y ante malas condiciones para laborar los trabajadores llevaban a cabo Huelgas y/o paros, los cuales ya eran contemplados en la Ley de 1915, siempre y cuando se apegaran a las disposiciones de Ley.

Para llevar a cabo la celebración de un Contrato entre trabajadores y patronos la Ley de 1915 de Yucatán consagraba como bases fundamentales: la libertad de trabajo, el campo de aplicación tanto para el patrón como del trabajador, llevar a cabo la relación de trabajo mediante un contrato individual de trabajo, estipular el salario mínimo conforme el salario consagrado en la Ley y conforme el tipo de trabajo a realizar, las jornadas máximas con sus respectivos descansos, la protección de mujeres y niños que fueran a ser contratadas para laborales conforme a las disposiciones de la Ley, protección del trabajador en caso de sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso en casos de muerte por motivo de labor, así como el seguro social con que el trabajador podrá contar en los casos anteriores incluyendo la vejez.

V. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

En 1929 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, por la Comisión integrada por el Lic. Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, denominándosele a tal proyecto como "Proyecto Portes Gil". Posteriormente, surgieron críticas a dicho proyecto por la Secretaría de Industria, Comercio y del Trabajo creando un proyecto en 1931.

A) PROYECTO PORTES GIL.

Dicho proyecto consignaba la estipulación de Contratos, tales como: 1.- "Contrato de Equipo", celebrado solo por Sindicatos de trabajadores que debieran prestar servicios mediante sus miembros, y siendo reglamentados los derechos y obligaciones de los patrones (dicho tipo de Contrato se suprimió por oponerse a la organización obrera), 2.- "Contrato Colectivo de Trabajo", celebrado entre uno o más patrones o Sindicato patronal con uno o más trabajadores o sindicato de trabajadores, pactándose previamente un contrato individual, 3.- "Contrato Individual de Trabajo", celebrado entre un trabajador y uno o más patrones o sindicato de patrones, 4.- "Contrato-Ley", celebrado entre sindicato de trabajadores y uno o más patrones o sindicato patronal, 5.- "Contrato de Aparcería", celebrado para las relaciones entre trabajadores y dueños de fincas o haciendas, 6.- "Contratos Especiales", tales como el ferrocarrilero, minero, de trabajos domiciliarios y de Aprendices.

La Asociación Profesional existente representaba un interés de clase posible de reconocerse en casos mayoritarios, empezándose a reconocer el sindicato gremial e industrial, hoy denominado "sindicato empresarial". Solo en casos de Huelgas se estableció el arbitraje obligatorio ante las autoridades respectivas con el fin de dirimir conflictos entre trabajadores y patrones. En riesgos profesionales la normatividad es la que actualmente está vigente, aumentándose el importe de 4 años de salario en incapacidades permanentes totales.

B) PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

En el año 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, celebró una Convención Obrero-patronal con el fin de reformar el proyecto Portes Gil, por considerarlo poco apegado a las exigencias y necesidades de la sociedad, retomando consecuencias socio-económicas de acuerdo a la época; dicho proyecto elaborado por la Secretaría fué enviado al Congreso con todas las modificaciones hechas al proyecto de Portes Gil, siendo aprobada en Agosto de 1931.

IV. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1° DE MAYO DE 1970.

Considerada como un premio a la lealtad del Gobierno de Díaz Ordaz, dando al movimiento Obrero un *desequilibrio debido a los sucesos de 1968*; pero fué hasta diciembre de 1968 cuando se presentó una iniciativa de Ley ante las Cámaras del Congreso siendo aprobada el 1° de mayo de 1970.

Dicha iniciativa contaba con orígenes en la Comisión de 1960 que había nombrado López Mateos y en 1967 con una segunda Comisión que retomó la idea de la clase trabajadora y patronal de representantes.

Los puntos fundamentales de la relación obrero-patronal eran los conflictos que se ocasionaban en lo administrativo y económico, tales criterios posteriormente fueron inaceptables por la Ley de 1931 pues afectaban en gran parte en relación a las jornadas indeterminadas de media hora, la *integración salarial*, la prima de antigüedad, la mala utilización del término empleado de confianza, la *regulación para agentes comerciales*, la mala distribución de seguros de trabajo a domicilio, el *mal procedimiento de las huelgas*, y la mala repartición de utilidades.

Con la Ley de 1970 del Trabajo se configuraron procesos democráticos de estudio y preparación para una Ley sobre el Seguro Social. Se contó con una que contenía 1010 preceptos, desglosados en 16 títulos, en donde 684 se referían a Derechos y Obligaciones de obreros, patronos y del mismo Seguro Social, el alcance de la Ley Laboral, *figuras institucionales*, riesgos profesionales, responsabilidad de las autoridades laborales frente al seguro social. Tales disposiciones se consideraban de orden público con

interés a la sociedad, que regía en todo el país. Todo esto era con el fin de buscar el equilibrio de los factores de producción, de la justicia social y la equidad entre los obreros y los patrones.

Esta Ley se apegaba a lo dispuesto al Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rigiendo todo tipo de Contrato de Trabajo celebrado entre un trabajador y un patrón.

Además de esos preceptos antes mencionados, que contenía la Ley de 1970, se contemplaban 12 artículos transitorios donde establecían la fecha de entrada en vigor de dicha Legislación, una declaración de Abrogación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como una declaración sobre las disposiciones de Contratos Individuales y Colectivos que otorguen derechos de los trabajadores inequitativamente y las de acomode o ajuste del Imperio de la normatividad Laboral y las resoluciones de las autoridades laborales.

VII. LA REFORMA SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN 1980.

Durante el sexenio del Lic. José López Portillo se publicaron reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, bajo la titulación: “Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980”, el cual entró en vigor el 1º de Mayo de ese mismo año. Dicha iniciativa difiere de la Ley Laboral de 1970 por considerarla como una norma de Derecho Procesal Social. Tal consideración era de eminencia Social por ser protector, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores o de los proletarios, y por consecuencia las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran capacitadas para suplir quejas o demandas obreras, corrigiendo errores de las mismas, para que los derechos de los trabajadores no se menoscabaran en la práctica jurisdiccional. Además se le otorgaba solo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación como los únicos órganos dedicados a interpretar en el plano social las reformas procesales que se habían originado en esa época.

La reforma que sufrió nuestra Ley Federal del Trabajo en el año de 1980 constituyó 7 artículos titulados: “Derecho a la Justicia”; “Razón de la Equidad”, “la Conciliación Laboral Paz con la Justicia”; “El Proceso del Trabajo Justicia Real y Expedita”; “Las Pruebas en Juicios Laborales, verdad y sentencia”; “Afirmación Política de la Huelga”; y “Defensa Social para los Trabajadores”.

Pero dichas reformas fueron objetos de diversas críticas por conocedores del Derecho del Trabajo al manifestar que los abogados o representantes de trabajadores se volvían delinquentes ya que muchas de las veces sin causa justificada no concurrían a dos o

más audiencias o no promovían en Juicio lo correspondiente a la defensa del mismo trabajador, y por lo mismo deberían ser condenados a cumplir de 6 meses a 3 años de prisión por su negligencia, también se debería aplicar tal disposición a los líderes obreros que patrocinaran a los trabajadores; y si por descuido o ignorancia del abogado o asesor del trabajador se provocara la pérdida de trabajo de éste último, así como las prestaciones materia del Juicio laboral, con justa razón debería castigarse a tales defensores ante la negligencia de sus actos.

Con la reforma Procesal del Trabajo de 1980 se rompió con el principio de paridad Procesal y se encomendó, como ya se mencionó, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que cuidara a la parte obrera, supliendo sus quejas o demandas defectuosas, aplicando los principios sociales de la doctrina mexicana, para que en el proceso laboral imperen los principios de Justicia Social. (9)

(9) Comentaríos tomados de los criterios a la Reforma Procesal de la Ley Federal del Trabajo en 1980 por A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA.

CAPÍTULO SEGUNDO

I. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. RELACIÓN ENTRE DERECHO PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO.

Para ubicar la naturaleza del Derecho del Trabajo se debe establecer antes los conocimientos preliminares que determinan el lugar y características del Derecho del Trabajo, el estudio del mismo se limita al sistema que reconoce la libertad de Asociación Profesional, el Derecho de Huelga y la libertad para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo.

Cabe señalar una clasificación del Derecho, por tanto debemos hacer mención que el Derecho Público, en primer lugar, es considerado un ordenamiento general del Estado que toma en cuenta el interés de la sociedad; ahora bien, el Derecho Privado se considera una regulación entre las relaciones existentes entre particulares, en cualquier categoría que representen (sea obrero o patrón). Pese a ésta distinción preliminar, señalaremos que se dieron a conocer múltiples posturas que hacen alusión a dicha distinción, entre las cuales están:

A) TEORÍAS DUALISTAS.

Se contemplan: 1.- Teoría del interés en juego, de Ulpiano y Dermófilo del Buen, haciendo alusión que el Derecho Público es el que tenía miras hacia el Estado y el Privado era en torno al interés particular de cada romano. (10) 2.- Teoría del sujeto, que estimaba al Derecho Público como el regulador de toda relación entre el Estado y el Privado como el regulador de las relaciones entre particulares. (11) 3.- Teoría de la distinta naturaleza de la norma protectora, de Thor al considerar que el Derecho Público es el protector de la acción pública y el Privado el protector de la acción privada. (12) 4.- Teoría de la patrimonialidad, considerando al Derecho Privado como el que contiene aspectos patrimoniales que el Público no alcanzaría por ser protector público. (13) 5.- Tesis que distingue la función de la naturaleza pública de la privada de la Institución a la que pertenezca cada relación jurídica, ésta tesis se apegaba a criterios de Gierke y Donatti donde solucionaban la distinción entre normas desplazando su atención hacia una relación pública y en caso de ser pública se tomaría al órgano soberano para llevarlo hasta una relación privada.

En conclusiones, conforme a los criterios de las anteriores teorías, declaramos que la primera teoría no busca el interés adecuado por intentar calificar al Derecho como el determinante para saber si sirve o no el interés público (el interés del Estado) o el interés privado (el interés de los particulares). La segunda teoría es inadmisible porque los sujetos de una relación jurídica actúan de igual forma tanto en Derecho Público como en el privado. La tercera teoría no es clara y recae en la confusión al pretender creer que tanto Derecho Público como Privado protegen acciones respectivas en razón a las situaciones ajenas de la norma y no aclara de que manera se determina cual es la que se debe proteger. La cuarta teoría no es aceptable por considerar al Derecho Privado como el único de carácter patrimonial. La tesis última, aún cuando es muy distinta a la forma de las demás

(10) (11) (12) (13) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa. 1989, pág. 88, 89, 90.

teorías, es un poco más aceptable, además de que se apega a los criterios que imperan actualmente.

B) TEORÍAS PLURALISTAS.

Para el autor De Castro, existen muchos criterios que parten de la distinción del Derecho, pero en función al interés o el Sujeto mismo, y que no encajan en ningún grupo del Derecho que contemplan las teorías dualistas, ya que la necesidad es tomada en cuenta de distintos puntos de vista, como el del Derecho de Asociación, el Derecho Internacional Privado, el Derecho Internacional Público, el Derecho Privado, el Derecho Público, el Derecho de Comunidades Sociales, el Derecho de la Iglesia, el Derecho de Coordinación, el Derecho de la Subordinación, el Derecho de la Inordinación, el Derecho Estatal, el Derecho Común, etc. siendo agrupaciones que se fueron aportando por Jung, Lehmann, Walz, Huber y Sauer. (14)

En conclusión, éstos criterios son inaceptables por ser erróneo el intentar hacer una clasificación del Derecho en muchos grupos.

C) TEORÍAS NEGATIVAS.

Estas afirman que el Derecho es el único sistema del cual de él sobresalen división y subdivisiones con distintos caracteres; pero conforme a criterios de De Castro, Hamaker, Kelsen y León Duguit, el Derecho es indivisible por ser una norma jurídica estatal unitaria y que solo responde a la solidaridad social y solo si llegase a existir otro tipo de sistema tal vez sería extrajurídico.

En conclusión, ésta teoría es inaceptable por referir al Derecho como algo único y negar la posibilidad de existencia de otro sistema como lo son el Derecho Público y el Privado.

(14) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 1989. pág. 92.

Ahora bien, como resumen a lo anterior concluimos que el Derecho Público es el que reglamenta la Organización y la actividad del Estado, así como otros organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan, y el Derecho Privado como el que rige las relaciones e Instituciones en donde intervienen sujetos particulares.

1.2. EL DERECHO SOCIAL COMO TERCERA CATEGORÍA.

Dentro de la clasificación del Derecho (en Derecho Público y Derecho Privado) se logró integrar una tercera categoría como lo es el Derecho Social. Llegar a definir éste tipo de Derecho es utilizar una doctrina y lenguaje que sean comunes, por ejemplo para Castán Tobeñas el término “socialización del Derecho” es la expresión adecuada con función extendida a la sociedad, para Pascual Marín se concibe como un fenómeno y ciencia social, aún cuando Tobeñas considera que es una protesta al pensamiento jurídico donde el Derecho Público le otorgaba al Estado el derecho a solucionar conflictos, así como la acción pública, y el Derecho Privado otorgaba al particular el derecho a *hacer valer todo interés del mismo*.

Determinar las características del Derecho Social, su estructura, los destinatarios, procedimiento, naturaleza, etc., debemos recurrir antes a las siguientes tesis:

A) TESIS DE GUSTAVO RADBRUCH.

Determina que el Derecho tiene fines en las normas integradoras con miras a la justicia, seguridad y bien común que deberá extenderse entre los particulares con carácter de formal; pero en caso de ser reglas procedimentales de la norma misma debe ser justa en contenido y forma. Pero para poder seguir éstos fines se requería de la existencia de *estabilidad y certeza en la justicia social, pero siempre tomando en cuenta la prescripción y la cosa juzgada que determinará la norma jurídica con fundamento en la idea moral* (bien

común). Para Radbruch, el Derecho del Trabajo surge al nacer la significación jurídica de hechos con carácter psicológico. (15)

B) TESIS DE JOSÉ CAMPILLO SAINZ.

Determinó que el Derecho Social constituye un conjunto de exigencias de particulares hechas valer frente a la sociedad, a fin de proporcionar medios necesarios para cumplir objetivos y asegurar el bienestar de la misma. Su contenido y aplicación sería unitariamente condicionados por el dogma de los regimenes políticos. Sus características principales serían: 1.- Fundamental para la sociedad en cuanto a sus recursos y actividades al servicio de los particulares exigiendo una colectividad en la asistencia, 2.- Interpenetración en las esferas públicas y privadas con intervención del Estado en actividades de particulares y organizaciones políticas, 3.- Irrenunciabilidad en los derechos sociales, 4.- Particularidad de ser especial el derecho social por otorgar trato diferencial en la economía social de los particulares.

El contenido del Derecho Social se puede desarrollar en tres sectores: 1º. en la Educación, 2º. en la Asistencia Social, y 3º. en la Economía, a fin de obtener una justicia social.

Pese a todo lo anterior deducimos que no hay distinción de Derechos, ya que pueden coexistir y armonizarse para crear una síntesis que otorgue seguridad al hombre y un desenvolvimiento en la personalidad adquirida frente al sistema jurídico.

(15) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. 1989. pág. 97.

1.3. UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN DEL DERECHO.

Nuestro Derecho del Trabajo se encuentra ubicada dentro de la tercera categoría de la clasificación del Derecho, "el Derecho Social". Adquiere ésta una gran importancia, de acuerdo a criterios de muchos autores, ya que ciertamente es la única rama que hace referencia cien por ciento del interés social. Pero el hecho de ubicar al Derecho del Trabajo en el Derecho Social no significa que se le otorgue exclusividad, ya que es factible de ser ubicado en otro de los grupos (*Derecho Público y Derecho Privado*). El Derecho del Trabajo regula relaciones existentes entre trabajadores y patrones pero con aspecto individual y sin producirse diferencias, por eso se dice que dicho Derecho encaja en los lineamientos del *Derecho Social* y la mayoría de sus *Instituciones responden a la idea de reflejar un interés social con fines de justicia social*, aún cuando hoy en día se le tenga que dar un punto de vista particular a otros Derechos como el *Administrativo, procesal del Trabajo y similares a la rama y de reciente creación*.

II. ORÍGENES DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL ART. 123 DE LA LEY SUPREMA DEL 5 DE FEBRERO DE 1917.

Desde el año de 1914 se mostraba inicios de movimientos a favor de la creación de una Ley Obrera. Tales ideas al principio eran atribuidas a Carranza y sus seguidores, pero siempre enfocadas a la promulgación de una Ley referente a la relación de trabajo y el derecho a elegir libremente el tipo de trabajo, dicho derecho fué transformándose en una garantía esencial para los trabajadores de acuerdo a sus necesidades y exigencias, y que requería ser contemplada en una Ley; fué así que ocurrió su importancia dentro la Comisión del Constituyente de Querétaro, dando fuerte apoyo a los ideales de Yucatán y a los excelentes resultados de la Ley de Alvarado.

Con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, nuestra Ley Suprema, se reconocieron derechos sociales tanto del trabajador como del patrón, contemplados dentro del articulado 123, precepto creado en base a principios de las Leyes de Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda, quienes otorgaban derecho al trabajo y su libertad para llevarlo a cabo, pero siempre protegido de garantías que beneficiaban a la clase económicamente débil al protegerlas de regimenes políticos integrados de clase económicamente fuerte.

Pero cabe señalar que el Derecho del Trabajo no solo cuenta con orígenes en el articulado 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, sino también en los artículos 4, 5 y 13 transitorio donde se consagraban derechos al hombre para escoger libremente la profesión, oficio, industria o comercio que deseen

empeñar y que más les acomode, vetando dicho derecho solo por determinación judicial, pero garantizando tal disposición al mencionar que nadie podría privar del producto del trabajo realizado por un individuo a menos que se trate de una resolución judicial que así lo determine, ni mucho menos obligar a otro individuo a prestar un servicio sin la justa retribución y el pleno consentimiento del mismo. A su vez hizo mención de que se nulificaría todo tipo de Contrato o Convenio celebrado en donde haga renunciar a un individuo de los derechos antes mencionados y tampoco la disposición de extinguir el derecho de adeudos creados durante la relación de trabajo y contraídos por motivos laborales entre trabajadores y patrones, familiares de éstos que hayan dependido económicamente del patrón o intermediarios del patrón.

III. AUTONOMÍA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Afirmar la autonomía de cierta disciplina es el resultado forzoso para integrar la triple clasificación del Derecho que anteriormente se ha mencionado; consideramos que éste criterio es un tanto inadmitible; ya que nuestro Derecho del Trabajo tiene gran relación con las tres categorías del Derecho. Por tanto, podemos mencionar que nuestra rama Laboral en la búsqueda de su autonomía propia ha logrado resultados positivos, logrando integrarse de manera directa a la categoría del derecho Social.

Ahora bien, ¿en qué consiste la necesidad de obtener una autonomía propia para el Derecho del Trabajo?, con ésta interrogante buscamos que en la obtención de una autonomía sea en el sentido de que deberá otorgar a la ciencia del Derecho algo diferente a la unidad sustancial que cuenta con un sistema jurídico que logre interrelacionarse con otra ciencia; por tal motivo, la autonomía se logra poseer en distintas direcciones: 1.- Como legislativa, contando con sistema y normas propios, así como fuentes basadas en criterios del legislador, 2.- Como algo científico, para obtener un Derecho del Trabajo con fisonomía particular, 3.- De manera Didáctica, como consecuencia de la inclusión de cierta disciplina, per se, como el principal objetivo de los planes para estudios universitarios, 4.- Jurisdiccionalmente, ante la existencia de autoridades propias de la rama.

En el Derecho del Trabajo existe una autonomía propia, en virtud de la trascendencia social que le acontece desde tiempos remotos, pero su importancia la ha adquirido mediante un sistema jurídico regulador como un fenómeno económico fundamental, y su consecuencia es necesaria para otorgar leyes y autoridades, para así

generar una obra científica exclusiva y su inclusión en los estudios de todo universitario.
(16)

IV. RELACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO CON ALGUNAS DISCIPLINAS.

4.1. EL DERECHO DEL TRABAJO CON DISCIPLINAS JURÍDICAS.

A) EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO CIVIL.

De ésta relación resulta la existencia de una gran vinculación y energía apartada de otras ramas. (17)

Procedente el Derecho del Trabajo del derecho Civil -dice Guillermo Cabanellas- pero es fruto de problemas derivados de la evolución social, al adquirir la mayoría de edad para reclamar su independencia; pero su separación le sirve de origen pero no por mucho tiempo. Nuestra rama laboral precisa el apoyo de la doctrina y la Ley Civil para poder subsistir, aún cuando su aplicación de la Ley Civil sea de manera supletoria cuando se encuentre codificado o legislado, pero no por eso se libra de la sujeción que la comunidad impone. A cada paso se requiere de una fuente como inspiración doctrinal y legislativa civil al considerar el Contrato de Trabajo. (18)

La vinculación de ambas ramas no se puede negar, ya que como dice Mario de la Cueva: "...hoy en día podemos aseverar que en el terreno del trabajo de todo hombre los estatutos laborales son la regla general, base de una fórmula legendaria; y en lo referente al Derecho Civil y Mercantil sus reglas son grandes excepciones..." (19)

(17) (18) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. pág. 111, 113.

(19) MARIO DE LA CUEVA: El nuevo Derecho. Edit. Porrúa. pág. 90.

De la relación del Derecho del Trabajo con el Derecho Civil se contemplan: el Contrato Individual y Colectivo, la capacidad, el conocimiento, el objeto y sus causas, actos jurídicos, protección a la mujer y menor de edad, algunos Contratos Especiales, accidentes y enfermedades profesionales, salario, garantías y privilegios para las partes que contraten; y de todos estos elementos varían solo en cuanto a la mayoría de edad, pues en Civil es de 18 años y en lo Laboral es de 16 años.

B) EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO ADMINISTRATIVO.

De ésta relación surge similitud en cuanto a la estipulación de: reglas en el trabajo, incluyendo el trabajo de extranjeros y los que prestan servicio al Estado, los Organismos Administrativos del Trabajo y los de Previsión y Seguro Social. La relación con el Derecho Administrativo es estrecha, ya que algunas disposiciones protectoras para la mujer y el menor de edad tienen conciencia de la existencia del orden laboral pero con carácter de ciencia administrativa.

C) EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL.

De esa relación se ha estipulado: la promulgación de la libertad al trabajo, cláusulas fijadas en Contratos, libertad para Asociarse Profesionalmente, poder celebrar Huelgas siguiendo procedimientos Legales, y disposiciones que se apeguen a la Ley respectiva. De ésta vinculación Mario de la Cueva denomina a tal disciplina como una "garantía social" que contempla a la clase trabajadora (ya sea en unidad, asociación, en Huelgas, dentro de Contrato Colectivo, etc.) y al trabajador como un ser humano.

D) EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO PENAL.

Tal relación contempla de manera similar: sanciones a las faltas o violaciones cometidas en las disposiciones correspondientes, en caso de cometerse delitos dentro del centro de la prestación de servicio, etc. Ambas ramas, actualmente, cuentan con una vinculación poco conflictiva ya que dentro de la normatividad laboral se contemplan disposiciones del Derecho Penal en cuanto a responsabilidades y sanciones, y por lo que se refiere al Derecho Penal se contemplan términos que son utilizados en nuestra rama laboral, como "salarios mínimos, delitos contra el trabajo, falta de pago, etc."

E) EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO INTERNACIONAL.

Cabe hacer mención que de la vinculación entre el Derecho del Trabajo y el Internacional se dá una doble estipulación, ya que el Derecho Internacional cuenta con dos tipos de Derechos: a) El Internacional Público, donde se originan convenciones Plurilaterales y Tratados Bilaterales sobre el Trabajo, contando a su vez con sus respectivos organismos como la Organización Internacional del Trabajo que tienen la finalidad de proteger al Estado que represente en cuanto a las relaciones de Trabajo que adquieran en otro o con otro Estado, a nivel Universal. b) El Internacional Privado, quien toma en cuenta el trabajo de los extranjeros y el trabajo realizado en el extranjero. Pero las zonas internacionales para el comercio como mercados comunes constituyen un gran motor para fijar reglas unitarias que regulen su funcionamiento, por ejemplo el "Mercado Común Europeo" y el "Mercado Latinoamericano".

F) EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO PROCESAL.

Toda disciplina que logre adquirir autonomía propia, es lógico que deba seguir un procedimiento esencial para su normatividad, por tal motivo el Derecho del Trabajo logra la vinculación con el Derecho Procesal para casos de conflictos individuales.

colectivos dentro de la jurisdicción laboral, así como aspectos que deberían seguirse para realizar Huelgas, paros, interponer demandas ante alguna autoridad laboral, hacer valer derechos, etc. Pero se debe señalar que el Derecho Procesal del Trabajo además busca la interrelación con el Derecho Procesal Civil como una norma supletoria.

G) EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO MERCANTIL.

Ambas ramas estarán siempre interrelacionadas con el Derecho Civil, pues además de contemplar Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo, se dan Contratos Especiales como el empleo privado, el marítimo, aduanero, etc. Hoy en día nuestra rama laboral supera las disposiciones con que cuenta el Derecho Mercantil e intenta romper con al fórmula de personificar esa disciplina y obtener una rama laboral unitaria en razón a lo económico de la producción y la distribución de bienes o servicios a que se aluden por el artículo 16.

H) DERECHO DEL TRABAJO Y LA HISTORIA DEL DERECHO.

No cabe la menor duda que nuestra rama laboral siempre tendrá sus orígenes en los antecedentes del Derecho, y por tanto, contempla un régimen jurídico del trabajo que a través del tiempo ha ido perfeccionándose de acuerdo a las necesidades y exigencias *mismas de la sociedad*.

4.2. EL DERECHO DEL TRABAJO CON DISCIPLINAS CIENTÍFICAS.

Debemos destacar que además de las disciplinas jurídicas señaladas con anterioridad, existen otras disciplinas de la rama científica con las que el Derecho del Trabajo tiene relación, tales como:

A) LA POLÍTICA SOCIAL.

Por contener un conjunto de tendencias y medidas sistemáticas que tienen el fin de regular toda relación laboral surgida en la sociedad, así como lo respectivo a poderes públicos de acuerdo a ciertas estimaciones como la "equidad". (20)

B) LA ECONOMÍA POLÍTICA.

Por lograr una ciencia que se interesa en la producción y la distribución de la riqueza, es decir, de los bienes materiales que requieren del esfuerzo humano para procurarse. (21)

(20) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. 1989, pág. 121.

(21) EDITORIAL SOPENA: Diccionario Enciclopédico Sopena, 1992, pág. 365.

C) LA ECONOMÍA SOCIAL.

Al contemplar un conjunto de reglas que tiene por finalidad el regular la administración recta y prudente de los bienes que son riqueza del Estado. (22)

D) LA PREVISIÓN SOCIAL.

Al originar una acción que prevé actos jurídicos, con efectos contingentes que perjudiquen al Estado. Considerándola como una disciplina de gran autoridad en el ámbito Federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). (23)

E) LA ESTADÍSTICA.

Por ser necesario un censo o recuento del Pueblo para determinar los recursos naturales o industriales existentes, así como las manifestaciones que haga el Estado. (24) Esta disciplina se considera la auxiliadora del Derecho del Trabajo.

F) LA CIENCIA Y TÉCNICA DEL TRABAJO.

Ambas disciplinas señalan algunos principios científicos de producción basados en la Ley del Mínimo Esfuerzo, y la expresión concreta de aquellos procedimientos que deban seguir la producción y su distribución serán en relación a los bienes que se manejen.

(22) (24) EDITORIAL SOPENA: Diccionario Enciclopédico Sopena, 1992, pág. 365, 370.
(23) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, 1989, pág. 121.

G) LA SOCIOLOGÍA.

La relación de ésta disciplina con la rama laboral se debe al estudio que realiza de las condiciones existentes en el desenvolvimiento de las Sociedades humanas, con el fin de proteger los derechos del hombre y el trabajo que desempeñe. (25)

H) LA PSICOLOGÍA.

La relación existente con la rama laboral es de gran importancia, ya que es necesario determinar el modo de sentir de una persona que integre una relación laboral, es decir las aptitudes, facultades, capacidades y otros aspectos, tanto de parte del trabajador como del patrón para que puedan desarrollar una relación laboral y todos los actos jurídicos que deban realizar a consecuencia de la misma.

I) LA ERGONOMÍA.

La relación que tiene con el Derecho del Trabajo es en cuanto a la aplicación conjunta de ciertas ciencias biológicas y las demás ciencias con las que pueda tener vinculación, pues ésta disciplina es una ciencia que trata la adaptación de la maquinaria que le es útil al hombre. (26)

J) LA MEDICINA.

Es importante la relación del Derecho del Trabajo con la Medicina, ya que ésta última le es auxiliar en ciertos aspectos que tengan que ver dentro del centro de trabajo y durante la relación de trabajo que tenga un trabajador con su patrón, además se contempla en la Ley Federal del Trabajo ciertas disposiciones que deben ventilarse en la rama de la Medicina, e incluso se mencionan algunas tablas para los casos de enfermedades

(25) (26) EDITORIAL SOPENA: Diccionario Enciclopédico Sopena. 1992, pág. 369, 1241.

profesionales, accidentes de trabajo y evaluación en incapacidades permanentes que llegasen a sufrir los trabajadores, y poder determinar sus derechos y las obligaciones que deban tener los patrones frente a ellos. (27)

K) LA SEGURIDAD SOCIAL.

La importancia de la relación de ambas ramas es con el fin de prevenir riesgos de trabajo, por eso la Ley del Seguro Social es una norma supletoria que beneficia los derechos de la clase trabajadora y patronal. Pero sería erróneo considerar que la Ley del Seguro Social es una disciplina que integra al Derecho del Trabajo, pero consolidar su autonomía es suficiente para que tome cuerpo la idea de crear Tribunales Especiales que puedan resolver conflictos que se surjan para la interpretación y/o aplicación de esa Ley.

(27) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 1989, págs. 122 y 123.

V. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las características que se presentan en el Derecho del Trabajo van a ser siempre distintas a las que presentan otras ramas jurídicas, sobre todo si se trata de una comparación de legislaciones de otros Estados, ya que en cada Estado o país se muestra de manera diferente los aspectos fundamentales de ese país como su evolución social, la economía laboral y la política.

Lo que al principio se tornaba como una Legislación protectora para los Obreros o trabajadores, con el transcurso del tiempo el campo de aplicación se ha extendido, reflejando tendencias expansivas, incorporándose poco a poco a esa legislación, disposiciones para patrones, asociaciones y demás personas que intervengan en una relación laboral. Además el trabajador, también ha ampliado su campo de prestación de servicios, y se ha logrado integrar a la norma laboral nuevas profesiones, oficios, empleos y demás actividades que actualmente se logran prestar y que requieren de una reglamentación, como sucede en el caso de agentes comerciales, deportistas, trabajadores de aerolíneas, choferes, maestros, etc.

Todas estas circunstancias y algunas otras más, nos llevan a la formulación de un catálogo provisional de características del Derecho del Trabajo. Entre algunas de las características fundamentales se mencionan:

A) EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU RELATIVIDAD, con otras disciplinas jurídicas y científicas.

B) EL DERECHO DEL TRABAJO COMO RÉGIMEN PROTECTOR, de

la clase trabajadora a nivel individual, administrativo y procedimental.

C) EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO EXPANSIVO, por ser un fenómeno universal, aún cuando en otros países su reglamentación es distinta.

D) EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO PARA LA CLASE TRABAJADORA Y PATRONAL.

E) EL DERECHO DE TRABAJO COMO GARANTÍA SOCIAL, que se contempla primordialmente en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

F) EL DERECHO DEL TRABAJO ES IRRENUNCIABLE, en cuanto a los beneficios que se otorgan al trabajador.

G) EL DERECHO DEL TRABAJO ES IMPERATIVO, en cuanto a las disposiciones que regulan la relación del Trabajo que establezcan un trabajador y un patrón, para reconocérseles sus derechos y éstos obedezcan las obligaciones que contraigan de esa relación.

H) EL DERECHO DEL TRABAJO ES REINVINDICATORIO.

I) EL DERECHO DEL TRABAJO COMO INSTRUMENTO DE COORDINACIÓN DE INTERESES, como un medio de equilibrio entre las necesidades y exigencias que tienen la clase trabajadora y la clase patronal.

J) EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO SOCIAL.

K) EL DERECHO DEL TRABAJO CON AUTONOMÍA PROPIA.

VI. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las fuentes del Derecho del Trabajo son exactamente manejadas por igual que las del Derecho, como la costumbre, el uso, la doctrina, la jurisprudencia, la ley, etc. El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo se ocupó de señalar las fuentes del Derecho del Trabajo, al decir: "...los casos no previstos en la presente Ley y sus reglamentos, se resolverán de acuerdo a la costumbre y el uso, y, en su defecto por los principios que se derivan de ésta Ley, por los del Derecho Común, en cuanto no la contraríen, así como de la equidad." (28)

Tal precepto legal se concretó solo a señalar las fuentes del Derecho Civil, pero sin comprender la existencia de otras fuentes que son propias de nuestra rama laboral en el plano internacional y en lo procesal.

Para establecer la jerarquía de la fuente de nuestra rama laboral debemos tomar en cuenta la finalidad de la Legislación Laboral.

Para determinar cuales serian las fuentes que el Derecho del Trabajo puede utilizar cuando su reglamentación no lo estipule, podemos hacer una doble clasificación de ellas, entre las cuales tenemos: Fuentes Formales y Fuentes Reales.

(28) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo. artículo 16. Edit. Trillas, 1980.

6.1. FUENTES FORMALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo pueden ser generales o particulares.

A) FUENTES FORMALES GENERALES.

De éstas Fuentes sobresalen aspectos principales como las disposiciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y el Derecho Internacional, por señalar un extensible carácter general, pero debemos agregarles:

1.- LA LEY COMO FUENTE FORMAL.- Mario de la Cueva menciona que “una ley ordinaria del trabajo es fundamental para regular relaciones laborales”, pero como en un principio la legislación laboral se manifestaba de manera local, ante el desarrollo de las garantías sociales surgió la exigencia de suprimir la Legislación Local por una Federal.

La Ley es “una norma jurídica obligatoria y general, dictada por un legítimo poder, para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de su finalidad; es obra de un órgano por ser aprobada unánimemente”. (29)

Esta Fuente es considerada la más fundamental de todas por ser la directa e inmediata del Derecho.

2.- LA LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS COMO FUENTE FORMAL SUPLETORIA.- Esta Fuente es supletoria a la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta última se estipula en su artículo 14 transitorio que “se derogan todas las Leyes y Decretos expedidos con anterioridad, por los Legisladores de los Estados en materia de Trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente Ley”. (30)

(29) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. 1991. pág. 181.

(30) A.TRUEBA URBINA Y J.TRUEBA BARRERA: LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit. Trillas. 1980

La Legislación Estatal debe seguir toda disposición que dicte en Jurisprudencia por la Suprema Corte, y solo será aplicada en casos de conflictos locales y que concedan beneficios mayores a los que se tienen que otorgar conforme la Ley Federal del Trabajo.

3.- PRINCIPIOS GENERALES QUE SE DERIVAN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO FUENTES FORMALES.- De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 16 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se señalan principios que derivan de ella, así como una exposición de motivos del proyecto que menciona “que a falta de ley y costumbres se debe decidir conforme a los Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo. Y para desarrollar esos principios Generales se establece el método analógico y que pueden aplicarse mediante reglas que apoyan a dichos sistemas”.

Los Principios Generales son “los criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado, que se presenta en forma concreta del aforismo, y cuya eficacia como norma supletoria de la Ley Federal del Trabajo, depende del reconocimiento expreso de los Legisladores”. (31)

4.- PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE SALARIO COMO FUENTE FORMAL.- El hecho de que se igualen los salarios de trabajos iguales significará que se cumplirá con éste principio, ya que no existiría tal igualdad; esto se debe a que puede darse la confusión, pues tal vez al trabajador le corresponda igual salario, pero existe desigualdad de jornada, vacaciones u otras prestaciones, haciendo que estos supuestos pongan en desventaja esa “supuesta” igualdad porque podría tratarse de un salario demasiado elevado o bajo para las condiciones que presenta.

5.- DERECHO COMÚN COMO FUENTE FORMAL SUPLETORIA.- Se afirma que el Derecho Común sirve como norma supletoria a la Ley Federal del Trabajo porque conforme a las disposiciones del artículo 16 de dicha Ley se señala que “toda oposición a las disposiciones de la presente Ley, no solo en términos expresos sino

(31) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. 1991.

generales, se debe obedecer el orden jurídico estatal"; y no solo se aprecian en el Derecho del Trabajo, sino también en el Derecho Común (Derecho Civil) y el Derecho Administrativo, por ser básicos del orden jurídico al establecer normas generales.

6.- EL DERECHO INTERNACIONAL COMO FUENTE FORMAL.- Aún cuando la Ley Federal del Trabajo no mencione disposición alguna referente a ésta Fuente Formal, se tiene antecedentes en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos cuando hace mención expresa del Derecho Internacional, otorgándole fuerza obligatoria tanto en Convenios o Decretos como de Tratados Internacionales que sean aprobados.

El Derecho Internacional se perfila como el "conjunto de normas que se destinan a regular las relaciones entre los Estados, así como la relación entre sujetos de la Comunidad Internacional, para poder resolver conflictos que se surjan entre las Leyes distintas existentes y entre los mismos sujetos". (32)

B) FUENTES FORMALES PARTICULARES.

Estas fuentes pueden ser desde dos puntos de vista: desde el punto de vista general y desde el punto de vista particular, según la validez de una o más Empresas. El valor que adquiere se dá al modificar el concepto ordinario de la regla de Derecho en cuanto al análisis de cada una de las Fuentes Formales.

1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA GENERAL-

1.1. El Uso.- como aquella imposición que deben seguir los que celebren un Contrato de Trabajo, para que se pueda complementar la relación de trabajo. Pero éste se dá conforme a las situaciones económicas, políticas y jurídicas que se están viviendo durante esa relación.

(32) EDITORIAL SOPENA: Diccionario Enciclopédico Sopena, 1992.

El Uso es la “norma de naturaleza jurídica y consuetudinaria que al reconocerse por el Legislador forma parte de un Ordenamiento Positivo, y que debe obedecerse por las partes que intervengan en una relación laboral”. (33)

1.2. La Costumbre.- contempla dos elementos integradores: a) uno material, cuando ante el constante manejo de ciertas pretensiones se logra imponer de manera coactiva por el Estado, convirtiéndose en un elemento sancionador, aplicable de manera obligatoria, y b) uno psicológico, ante las consecuencias que se lleguen a producir de ciertas actitudes desarrolladas por cualquier interventor de una relación laboral, y que muchas veces ante su repetición constante pueda ser predecible.

La Costumbre es “la forma espontánea para crear normas que regularán conductas humanas, y que se surgen de manera espontánea de un grupo social, sin que ante su infracción haya la posibilidad de imponer forzosamente una sanción por alguna autoridad, salvo que se encuentre incorporada al sistema jurídico Nacional”. (34)

1.3. La Jurisprudencia.- como el medio excelente que integrará al Derecho, pero solo cuando es sabia y honesta, ya que de otra manera lo que hoy se concede es algo caprichoso y puede llegar a desaparecer cuando con el tiempo sea obsoleta.

La Jurisprudencia es aquella que “cuenta con diversas acepciones, es un medio que se utiliza para realizar interpretaciones por la autoridad respectiva sobre una Ley, Norma o Reglamento”.

1.4. La Doctrina.- es una “opinión autorizada y racional que se emite o por uno o más juristas, sobre una cuestión controvertida del Derecho” (35) Pero ésta Fuente se ha considerado como una Fuente Indirecta del Derecho del Trabajo.

(33) (34) (35) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. 1991. pág. 182, 183.

2.- DESDE EL PUNTO DE VISTA PARTICULAR.

2.1. El Contrato Colectivo.- éste se define como el pacto que celebran un grupo de trabajadores y un grupo de patrones, sindicalizados, para fijar las bases conforme a las cuales deberán celebrar Contratos Individuales de Trabajo. Propiamente no es una Fuente Formal por no contener los elementos que contienen otras Fuentes como la Ley, la Jurisprudencia, el uso, etc., pero celebrado dentro de una Empresa si es considerado como Fuente Formal en virtud de contemplar principios de igualdad para las condiciones de trabajo.

2.2. El Contrato-Ley.- Sus consecuencias crea situaciones abstractas jurídicas aplicables a toda negociación existente o establecida en una región donde se encuentre una Industria. Desempeña una función similar a la Ley que se puede extender en todo el país volviéndolo Fuente Formal del Derecho del Trabajo.

2.3. La Sentencia Colectiva.- Como el fallo o resolución de controversias surgidas ante la Autoridad respectiva. Uno de sus principales aspectos es que cumple con la función de un Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, es la única Fuente Formal que puede llegar a disminuir beneficios pero sin contrariar a la Legislación Laboral y nuestra Carta Magna.

6.2. FUENTES REALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las Fuentes Reales del Derecho del Trabajo son necesidades del trabajador, así como la protección a sus derechos y su elevación social. Considerando como Fuentes Reales a aquellas con prioridad de justicia y contenido económico. Entre las Fuentes Reales mencionaremos:

A) LA FUNCIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Dentro de las disposiciones del artículo 123 Constitucional se dan dos interpretaciones en relación a las Autoridades del trabajo: 1.- Como Legislador Ordinario que representa la obligación que el Legislador Mexicano impone al patrón y que no podrán extralimitarse, aún cuando se trate de la misma autoridad. 2.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje traducida como el órgano conciliador de los conflictos dentro de una relación laboral. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptó la Segunda interpretación, traducida por el sentir de grupos obreros y que se adopta por las autoridades del trabajo por no creerse la intervención del Estado una sola vez en favor del trabajador para posteriormente abandonarlo. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptó los criterios bajo la Tesis sustentada en 1935 y que ha venido a salvar la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la forma de fijar el valor de la Sentencia Colectiva.

B) LIMITES DE CREACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La Suprema Corte sustentó una orientación en donde todo Estado debe corresponder a la elevación de vida de todo trabajador. Cabe hacer la interrogante de ¿cuál es el grado de mejoramiento en las condiciones de trabajo que se pueden otorgar por las Autoridades del Trabajo?. Existen tres límites: 1.- Las Autoridades del trabajo no podrán destruir ni variar el orden político del Estado Mexicano, 2.- Dentro de las Garantías Individuales el Derecho del Trabajo se puede oponer a ellas pero nunca ignorarlas, y 3.- El Derecho de propiedad se limita de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional (el derecho del capital que se obtenga) en donde la utilidad responderá a dos elementos empresariales: el capital, trabajo y organización (objetivo) y el espíritu de la Empresa dependiente del ingenio de todo empresario (subjetivo).

VII. LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La interpretación del Derecho del Trabajo se presenta compuesta de sencillas normas que dan satisfacción a las necesidades vitales del hombre. La persona que vaya a interpretar nuestra rama laboral tiene la misión de conservar su cargo siempre que lo desempeñe de acuerdo a la naturaleza misma que deba seguir, siguiendo reglas y normas establecidas previamente y poder lograr un mejoramiento en las condiciones sociales que se desarrollan durante una relación laboral; además la interpretación que realicen debe ser unitaria. Pero existe una gran dificultad para encontrar el método adecuado para poder interpretar al Derecho del Trabajo.

Algunos autores se discuten los problemas que se originan al llevar a cabo la interpretación del Derecho del Trabajo. Y antes de realizarla toman en cuenta una serie de concepciones que son creadas por pensamientos filosóficos, y posteriormente utilizando el método analítico toman en cuenta las fuentes formales con que cuenta el Derecho del Trabajo para poder llegar a una conclusión y crear la interpretación más adecuada a las disposiciones legales.

VIII. LA EQUIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Como antecedente importante decimos que el filósofo Aristóteles, es aquel que dió pauta a la equidad dentro del Derecho, y la contemplaba como “la justicia de un caso concreto; y todo lo justo y equitativo es mejor para el desarrollo social”. La equidad sirve para corregir la justicia, pero solo en el plano de la adaptación dentro de la Sociedad, y en conjunto con la justicia van de la mano para la aplicación de lo que se considera justo, en vista de las circunstancias que se presenten.

La equidad es un medio armónico entre lo que es general y lo que es particular. En lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional se trata de buscar un equilibrio entre los actores de producción y bajo la reglamentación respectiva obtener esa equidad. También nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 menciona la finalidad de las fuentes del Derecho del Trabajo con el objetivo de lograr equidad en la justicia.

La equidad es “el atributo de la justicia, que cumple con la función de corregir y enmendar el Derecho escrito, restringiendo la generalidad de la Ley y otras normas con el fin de suplir deficiencias existentes, con el objeto de atenuar el rigor de la misma”. (36)

El Código Civil para el Distrito Federal contempla referencias directas respecto a la equidad del Derecho, dentro de las disposiciones de los artículos 20, 1855 y 1916; y considerada como una Fuente Formal Particular del Derecho del Trabajo contemplada en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

(36) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. 1991.

CAPÍTULO TERCERO

I. CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para el autor Néstor del Buen Lozano el Derecho del Trabajo es el “conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social” (37). En cambio para Mario de la Cueva se entiende por Derecho del Trabajo a aquellas “normas que reglamentan la prestación de un servicio, en beneficio de otro y su límite temporal de aplicación es encontrarse limitado por la existencia del servicio; en tanto que la previsión social estaría constituida por las instituciones, el ahorro, la mutualidad, el seguro, etc., que considerando las necesidades presentes y a futuro son para procurar la garantía del trabajador contra contingencias de la vida” (38). Para lograr una definición más concreta podemos decir que el Derecho del Trabajo es el “conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, y a resolver los conflictos que surjan con ocasión a ellas” (39)

(37) NESTOR DEL BUEN: *Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa. 1989, pág. 131.

(38) MARIO DE LA CUEVA: *Derecho Mexicano del Trabajo*. Edit. Porrúa. 1982, pág. 22.

(39) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: *Diccionario de Derecho*. Edit. Porrúa. 1991.

1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Se han manifestado una serie de criterios para decidir el nombre adecuado con el cual se le denominará a la persona que presta un servicio a otra; se dió el supuesto de que el trabajador era protegido del fenómeno industrial y que las primeras regulaciones manifestadas dentro de una relación laboral se dirigió a la clase trabajadora, ésto sirvió para calificar el Derecho como una rama obrera; pero también se fueron manejando otras denominaciones tales como “operario”, “empleado”, “prestador de servicios”, “deudor de un trabajo”, “acreedor de un salario”, “productor”, etc., pero no obstante, de todas esas denominaciones dadas a través del tiempo consideramos que “trabajador” es la más adecuada aún cuando la Ley es su artículo 5º fracción VII utiliza el término “obrero”. El trabajador es aquella “persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado” (40). Para efectos de lo dispuesto anteriormente, se entiende por trabajo a la “actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”. (41)

Se ha tratado de distinguir el término trabajador del término “empleado”, alegando que éste último solo es considerado a la “persona que realiza un trabajo de tipo intelectual y muchas veces no requiere de esfuerzo físico para ejecutar ese servicio”.

Además, al intentar realizar esa distinción han surgido denominaciones tales como las de empleado de confianza, considerando a ésta a aquella “persona física que presta un servicio a otra persona física o moral, pero logrando obtener una categoría según las funciones que desempeñe, como las de dirigir, inspeccionar, vigilar y fiscalizar de manera generalizada, así como los trabajos personales que tenga que realizar en nombre del patrón, dentro o fuera del Centro de trabajo o lugar de desempeño.

(40) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo. artículo 8º. Edit. Trillas. 1980.

(41) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. 1991.

1.3. CONCEPTO DE PATRÓN.

Algunos autores lo manejan como un acreedor laboral, pero ésta conceptualización siempre ha sido motivo de gran polémica, pues el patrón constituye un concepto jurídico con doble condición, como hace referencia Néstor del Buen Lozano, al considerarlo tanto acreedor como deudor de una relación de trabajo. Así como el término trabajador se vió acompañado de una serie de denominaciones, la persona que recibe un servicio prestado, cuenta con múltiples denominaciones, como "patrón", "intermediario", "patrono", "empresa", "empresario", "acreedor de trabajo", "principal", "dador de trabajo", "acreedor-deudor de la relación laboral", "dador de empleo", "locatario", "Centro de trabajo", etc., llegando a la conclusión que es preferible utilizar el término que manejan los Ordenamientos Legales, como son: "Patrón" como lo alude nuestra Ley Federal del Trabajo y "Empresa" y/o "Centro de trabajo" como lo alude el artículo 123 Constitucional en su Apartado "A".

El término patrón significa que es la "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (42). Pero dicho precepto omite el elemento subordinación y la obligación que éste tiene de pagar el salario respectivo por esa servicio prestado.

Además del patrón, debemos señalar que existen otras personas que también intervienen en la relación de trabajo y que coadyuvan al patrón para el desarrollo de esa relación. Esas personas reciben distintas denominaciones, entre las cuales mencionaremos:

1.- "Representante de Patrón".- es el jefe de un departamento o director de un trabajo o centro de trabajo, o bien un administrador de una negociación. Su función es como un patrón indirecto, ya que realiza todo acto en nombre del propio patrón y que todo trabajador a su cargo deben obedecer sus órdenes, y todo aquel que no cumpla con sus órdenes se le rescinde su contrato conforme disposiciones legales, además la conceptualización de un representante de patrón sirve para fijar la responsabilidad patronal

(42) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo. Edit. Trillas, artículo 10. 1980.

cuando tenga que ejecutar actos de violencia contra un trabajador con el consentimiento pleno del patrón, así como en casos similares, y que ponen en peligro la integridad del trabajador. (43)

2.- “Intermediario”.- es “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas, para que presten servicios a un patrón” (44). pero nuestra Legislación menciona que cualquier persona puede ser intermediaria, aún cuando sea patrón de otros trabajadores, pero se exceptúa de ésta denominación a las Empresas, por tratarse de patrones imposibles de realizar intermediación de otras relaciones jurídicas de trabajo, es decir, por ser empresas “establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones de sus trabajadores” (45).

3.- “Empresa”.- es el “comerciante que realiza función de aportar al mercado general bienes o servicios, con fines de lucro. Esta actividad es realizada por el comerciante individual o social, a través de la organización de los elementos patrimoniales y personales necesarios, elementos que en su conjunto integran su empresa. La empresa es pues, la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado” (46).

Además nuestra Legislación dice que al hablar de empresa nos referimos a la “unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” (47).

1.4. CONCEPTO DE RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO.

Para encuadrar orígenes y características de la relación de trabajo y poder vincularla a problemas sociales, debemos considerar principios marcados en la

(43) MARIO DE LA CUEVA: Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, 1982, pág. 358.

(44) (45) (47) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo, art. 12. Edit. Trillas, 1980.

(46) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa, 1991.

Constitución que dice que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, como sucede en figuras vinculadas al campo del Derecho Civil. Pero determinar sus orígenes, desarrollo y extinción se debe examinar el concepto mismo de la relación de trabajo dentro del plano jurídico.

La relación de trabajo se entiende como “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” (48).

Para Néstor del Buen la relación jurídica del trabajo debe entenderse como “toda relación prevista en una norma, en cuanto se le contempla el carácter de una relación jurídica no lo es por sí, lo es por su actitud para ser apreciada de manera jurídica, es decir, en vista de una razón o fundamento de Derecho, por ejemplo: de una norma basta que le dé significación a la relación de trabajo, aún cuando no le dé deberes o derechos especiales. Pero además de la relación de trabajo dentro de una empresa, industria o negociación también existen relaciones jurídicas entre personas que se encuentren en el comercio y no necesariamente tengan una empresa por ejemplo cuando un propietario otorgue el derecho a otro de poder usar o disfrutar una cosa que le es de su pertenencia, lográndose así una relación jurídica, o cuando una persona denominada comprador le debe el precio de una cosa a otra denominada vendedor también se establece una relación jurídica, y en ambos casos las personas adquieren derechos y deberes frente a la otra por existir una relación sobre una cosa” (49).

1.5. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Se le denomina así al “convento celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (50). No existe una protección de las leyes que benefician a

(48) (50) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo, art. 20 y 386, Edit. Trillas, 1980.

(49) NESTOR DEL BUEN: Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, 1989, pág. 517.

los trabajadores, por lo que el Contrato Colectivo del Trabajo como un ente bilateral entre organismos Sindicales Obreros y Patronales se genera una estructura dentro del Derecho Social Superior. Asimismo, nuestra Legislación Laboral hace mención que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo; y si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga” (51).

El Contrato Colectivo que se deba celebrar tendrá que formularse por escrito y por triplicado, conteniéndose: nombres y domicilios de contratantes, datos sobre la empresa o establecimiento que abarque, la duración o la expresión del tiempo indeterminado por la que surtirá sus efectos, el tipo de jornada, los días de descanso y vacaciones, el monto del salario, así como demás estipulaciones que pacten las partes interesadas. (52)

1.6. CONCEPTO DE CONTRATO-LEY.

Se le llama así al “convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios Sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio Nacional”. (53) Los Contratos-Ley pueden ser sobre Industrias de Jurisdicción Federal o de Jurisdicción Local, y puede hacerse la solicitud de elevar de Contrato Colectivo a Contrato-Ley para una entidad federativa dirigiéndola al Gobernador del Estado que se trate (en el caso de ser Jurisdicción Local) o ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (al tratarse de Jurisdicción Federal o sean dos o más entidades federativas).

(51) (53) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo, art. 387 y 404 Edit. Trillas, 1980.

(52) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa, 1991.

1.7. CONCEPTO DE HUELGA.

La Huelga es un Derecho Social económico, cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales. Huelga es “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” (54).

La Huelga legalmente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los Tribunales del Trabajo, y como manifiesta el artículo 929 de nuestra Legislación laboral se precisa el significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la Huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como ocurre al momento de dictarse resolución sobre registro de Sindicatos dentro de los términos de Ley, es decir, la huelga se tiene por existente “ipso jure”.

1.8. CONCEPTUALIZACIONES DE TRABAJADORES EN SERVICIOS ESPECIALES.

Además de conceptualizar el término “trabajador”, cabe hacer conceptualización sobre los distintos servicios que presta un trabajador, esto es, definir la función que presta un trabajador en determinada área para conocer las condiciones y prestaciones a que tiene derecho, además dichas labores especiales son contempladas por nuestra Legislación Laboral.

A) TRABAJADOR DE CONFIANZA.- Aquella persona física que realiza funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, de manera general, dentro de una empresa, establecimiento o negociación, y que le son autorizadas según la naturaleza de su servicio por el patrón; también puede llegar a realizar servicios personales del patrón cuando éste se lo pida, y nunca podrá formar parte de un Sindicato.

(54) A. TRUEBA URBINA Y J. TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo, art. 440, Edit. Trillas, 1980.

B) **TRABAJADOR EN BUQUES.-** Aquella persona física que presta sus servicios en buques, sin tener la calidad de ser tripulante, puede realizar cualquier función que se le encomiende como: cocinero, oficial de cubierta, oficial de maquinaria, sobrecargo, contador, radiotelegrafista, contramaestre, dragador, marinero, personal de cámara, o intendente.

C) **TRABAJADOR EN TRIPULACIÓN AERONÁUTICA.-** Aquella persona física que realiza trabajos en aeronaves civiles mexicanas con la calidad de piloto al mando de la aeronave, oficial, tripulante y sobrecargo, y que dentro de sus funciones también están las de prestar auxilio, búsqueda o salvamento.

D) **TRABAJADOR FERROCARRILERO.-** Persona física que realiza servicios en las vías férreas o dentro de un tren, vagón, locomotora o estación ferroviaria, ya sea como intendente, operador de maquinaria, reparador de motores, cocinero, velador, etc. Además como nuestra Ley Federal del Trabajo no cuenta con un capítulo amplio sobre los trabajadores ferrocarrileros es necesario que se tome en cuenta la celebración de Contratos Colectivos para poder reglamentar dichas funciones con sus respectivas condiciones y prestaciones laborales.

E) **TRABAJADOR EN AUTOTRANSPORTE.-** Persona física que presta servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga, etc., foráneos o urbanos, como son los autobuses de pasajeros, camiones de carga, camionetas públicas, automóviles de transporte público, etc.

F) **ZONAS DE MANIOBRAS PÚBLICAS EN ZONAS FEDERALES.-** Persona física que presta servicios públicos de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenajes, transbordo, etc., efectuado de buques, aeronaves, transportes terrestres y estaciones ferroviarias, así como en cualquier otro medio que se encuentre en jurisdicción federal.

G) **TRABAJADOR DEL CAMPO.-** Persona física que ejecuta trabajos propios y habituales de agricultura, ganadería y forestación al servicio del dueño o patrón del lugar donde deba realizarse esas actividades, pero sin el perjuicio de los beneficios que le concede la Ley Federal del Trabajo y la Ley Agraria

H) AGENTES COMERCIALES Y OTROS.- Son trabajadores, personas físicas o morales, dedicados al comercio, ventas, viajes, a los seguros, propaganda, el impulso de ventas u otras actividades semejantes y que sean tipo comercial, en la cual prestarán sus servicios a la empresa, establecimiento, negociación, centro de trabajo o patrón que lo contrate, siempre y cuando sea de manera permanente y no se traten de ejecución personal o por intervención de operaciones aisladas.

I) DEPORTISTAS PROFESIONALES.- Personas físicas dedicadas al ejercicio físico y que mediante competiciones son exhibidos sus servicios en eventos o espectáculos públicos, con el propósito de lucro; actualmente se pueden llevar a cabo una serie de actividades como lo son: jugador de football soccer, jugadores de football americano, jugadores de beisball, jugadores de basketball, jugadores de voleyball, jugadores de tenis, boxeadores, luchadores, nadadores, gimnastas, karatecas, deportistas del kun fú, jugadores de polo, tiradores de arco, tiradores de armas, acróbatas, etc.

J) TRABAJADOR EN LA ACTUACIÓN Y MÚSICA.- Personas físicas que realizan actividades de actuación, dentro de teatros, cines, centros nocturnos, televisión, circos, radio, salas de doblaje o grabación, así como en cualquier otro lugar en donde se transmita o fotografíe la imagen del actor. los músicos son las personas físicas que realizan actividades en donde transmiten o dejan grabado su voz o melodías compuestas por ellos ya sea en la televisión, radio, cine, teatro o cualquier otro medio donde se pueda escuchar esa transmisión o grabación

K) TRABAJADOR A DOMICILIO.- Persona física que presta sus servicios habituales a domicilio, ya sea en el domicilio del mismo trabajador, del patrón o en lugar que éste último le indique, sin necesidad de ser vigilado, dirigido o asesorado por otra persona. Nuestra Legislación considera que por lo regular éste tipo de actividades son realizadas por mujeres con la ayuda de sus hijos y familiares, pero a nuestro criterio consideramos que no solo las mujeres realizan esas actividades pues los hombres pueden realizar trabajos como de fontanería, carpintería, albañilería, etc. en el domicilio del patrón que lo contrate.

L) **TRABAJADOR DOMÉSTICO.**- Persona física que presta servicios de aseo, asistencia, jardinería y demás propios del hogar de una familia que lo contrate, y que puede ser por tiempo indefinido.

M) **TRABAJADOR EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES, DISCOTEQUES, O CUALQUIER OTRO ESTABLECIMIENTO ANÁLOGO.**- Personas físicas que realizan actividades dentro de hoteles, restaurantes, bares, discoteques, cafeterías, centros nocturnos o de variedad, o cualquier otro lugar semejante, desempeñando funciones propias de su capacidad y habilidad, como lo son: botones, recepcionistas, mucamas, limpiadores de autotransportes, acomodadores de autotrasportes, meseros, capitanes de meseros, porteros, personal de seguridad, operador de música, cantineros, cocineros, secretarios, taquilleros, elevadoristas, vigilantes, etc., prestando sus servicios en condiciones que se establezcan conforme a la Ley.

N) **TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA FAMILIAR.**- Persona física que integra un núcleo familiar (sea cónyuge, hijos, padre, madre, cualquier otro familiar en línea ascendente o descendente, pupilo, etc.) que presten servicios en talleres familiares en términos y condiciones que le marque el patrón y con apego a la Ley.

O) **MÉDICO RESIDENTE EN ADIESTRAMIENTO PARA CIERTA ESPECIALIDAD.**- Persona física profesional de la medicina, con título legal, que llega a una Unidad Médica receptora de residentes, con la finalidad de que cumpla una residencia prestando ciertos servicios propios a su nivel, para poder lograr estudios y prácticas de post-grado, durante el tiempo y requisitos que le señalan las disposiciones académicas.

P) **TRABAJADOR EN UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, AUTÓNOMAS POR LEY.**- Son las personas físicas que prestan servicios administrativos y/o académicos en Universidades o Instituciones de Educación Superior, autónomas por ley, con el fin de conseguir equilibrio y justicia social en las relaciones laborales que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación del Centro Educativo.

Q) **TRABAJADOR DE BASE.**- Persona física que tiene relación de trabajo con otra persona, denominada patrón, y que se lleva a cabo mediante la celebración de Contrato por tiempo indefinido.

R) TRABAJADOR EVENTUAL.- Persona física que presta servicios ante una empresa por tiempo determinado, por ejemplo cuando se trate de la contratación de una persona durante la realización de una obra sobre una casa.

1.9. CONCEPTO DE SINDICATO.

Es aquella “asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”. El Sindicato Obrero debe constituirse con 20 trabajadores mínimo y el Sindicato Patronal se constituye con tres patrones como mínimo. Los Sindicatos tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción sin necesidad de autorización previa. (55)

1.10. CONCEPTO DE AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Se entiende por tales, a “los órganos del Estado que se encargan de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, es decir, en su correspondiente ámbito espacial”. (56)

1.11. CONCEPTO DE PRESCRIPCIÓN.

La prescripción es “el medio para adquirir bienes o derechos, o de librarse de las obligaciones por el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones que prevé la Ley”. (57)

(55) (56) (57) ROSALIO BAILON VALDOVINOS: Legislación Laboral. Edit. LIMUSA. 1994. pág. 70, 97, 101.

II. CONCEPTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Ni la Ley Laboral ni doctrina alguna, han logrado aportar conceptualizaciones concretas sobre las condiciones de trabajo, solo la Ley del trabajo se avoca a enumerar dichas condiciones, sin embargo, se piensa que son estipulaciones pactadas entre patrón y trabajador, traducidas en el contenido del Contrato o Relación de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25 enumera dichas condiciones de trabajo de la siguiente manera: a) nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio, b) si es relación de trabajo para obra determinada o tiempo determinado o indeterminado, c) determinar la prestación de servicios, d) determinar el lugar donde se prestará el servicio, e) la duración de jornada, f) la forma y monto del salario, g) día y lugar de pago salarial, h) indicación de la capacitación o adiestramiento que deberá recibir el trabajador, según programas y planes que señale el patrón conforme a la Ley, i) así como demás condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, prima vacacional, etc. que beneficien al trabajador y patrón.

Como se logra ver la Ley solo señala enunciativamente las condiciones de trabajo. Ahora señalaremos algunas condiciones de trabajo:

2.1. JORNADA DE TRABAJO.

Se entiende por tal al "tiempo durante el cual el trabajador está a disposición

del patrón para prestar su trabajo” (58). Se conocen varias clases de jornadas de trabajo: la diurna (se comprende entre las 6:00 y las 20:00 hrs.), nocturna (se comprende entre las 20:00 y las 6:00 hrs.), mixta (comprende jornadas diurnas y nocturnas), continua (cuando el servicio se presta de manera ininterrumpida) y extraordinaria (cuando se prolonga el tiempo de prestar servicios dentro de las jornadas antes señaladas).

2.2. CONCEPTO DE DÍA DE DESCANSO.

Es el tiempo con duración de 24 horas en el que no se presta servicio y favorece al trabajador, pero eses día de descanso laboral se otorga con el fin de que el mismo trabajador participe en conmemoraciones, cumpla con obligaciones sociales o políticas, etc., pero sin dejar de percibir íntegramente su salario. La Ley laboral dispone que pueda disfrutar de un día de descanso con goce de salario; además estipula como “días de descanso obligatorio” con goce de salario íntegro: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años y 25 de diciembre.

2.3. CONCEPTO DE VACACIONES.

Se entiende por vacaciones el tiempo interrumpido de labores otorgado por el patrón conforme las disposiciones legales, debiendo disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborales por el primer año de servicios, y se irá aumentando en dos días laborales por cada año subsecuente, pero para el quinto año de antigüedad se aumenta dos días laborales por cada cinco años subsecuentes.

2.4. CONCEPTO DE PRIMA DE VACACIONES.

Es una “prestación a cargo del patrón en favor del trabajador consistente en el

(58) A.TRUEBA URBINA Y J.TRUEBA BARRERA:Ley Federal del Trabajo. art.58, Edit. Trillas,1980.

pago del 25% en efectivo sobre los días laborables a que tenga derecho según su antigüedad y que nunca disminuirá de ese porcentaje”. (59)

2.5. CONCEPTO DE SALARIO.

Es la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio que éste último le preste, siguiendo las disposiciones que señale la Ley en relación al tipo de servicio que realice”. El salario puede ser en pago efectivo por cuota diaria, mediante gratificaciones, por percepciones, otorgándole habitación, por primas, a base de comisiones, con prestaciones en especie o cualquier otra forma que sea permitida por la Ley y que las partes convengan. El salario se puede fijar por unidad de tiempo, de obra, por comisión, a precio alzado, o cualquier otro medio. (60)

2.6. CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO.

“Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. 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. Se considera de utilidad social el establecimiento de Instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.

Este salario puede establecerse de manera general o por varias zonas económicas (se extiende a una o más entidades federativas o profesionales para cierta rama industrial o comercial) y que es de acuerdo a las profesiones, oficios o servicios especiales que se presten.

2.7. CONCEPTO DE AGUINALDO.

Se le considera como la retribución otorgada como regalo por encontrarse en tiempo de Pascua de Navidad.

Conforme a la Ley “los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual que se le debe pagar antes del día 20 de diciembre, y que es el equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Los que hayan cumplido el año de prestación de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tienen derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo laborado, cualquiera que fuere éste”. (61)

2.8. CONCEPTO DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

Es “el derecho reconocido a los trabajadores para percibir, además de su salario, un beneficio proporcional a las utilidades del patrón”.

Conforme al artículo 123, Apartado “A”, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades que se fijarán mediante una Comisión Nacional de representantes de trabajadores, patrones y del Gobierno”.

(61) RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA: Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa, 1991.

CAPÍTULO CUARTO

I. CONSOLIDACIÓN SOCIAL DE LA REFORMA PROCESAL DEL TRABAJO POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La primera Ley del Trabajo de que tenemos conocimiento, es la que expidió Cándido Aguilar en Veracruz el 19 de octubre de 1914, creando en ella las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patronos y dirimir sus diferencias, pero no eran de naturaleza social. Posteriormente, en Yucatán, la Ley del 14 de mayo de 1915 expedida por el Gobernador del Estado, general Salvador Alvarado, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y después, en la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Pero no fue sino hasta el año 1917, en que el Congreso Constituyente que se celebró en Querétaro al triunfo de la Revolución, cuando se estructuran en el artículo 123 de la Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo.

En cuanto a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha discutido sobre ellas, en el sentido de que no tienen las mismas características de los Tribunales Judiciales en que impera el principio de igualdad de las partes e imparcialidad supuesta del juzgador, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123 de la Constitución Político-social de 1917, son órganos de la Jurisdicción Social, es decir,

son Tribunales de Derecho Procesal Social del Trabajo, cuya Justicia se imparte entre desiguales como son el Trabajador y el Patrón, lo cual originó que la Reforma Procesal del Trabajo de 1980 rompiera definitivamente el principio de Paridad Procesal y se le encomendara a las Juntas la Facultad de cuidar a la parte obrera, supliendo sus quejas o demandas defectuosas, aplicando los principios sociales de la doctrina mexicana.

Y aunque las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que dirimen conflictos entre trabajadores y patrones, esto no quiere decir que sean en cuanto a sus funciones iguales a los tribunales comunes y es por ello que sus Laudos se fundan en la verdad sabida y no en la verdad legal y por lo mismo son distintas las Juntas de los Tribunales Sociales del Trabajo, sujetos a una Jurisdicción Social de funciones protectoras, tutelares y reivindicadores de los trabajadores. Son, pues, las Juntas, Tribunales de Derecho Procesal Social del Trabajo.

Ambos procedimientos del proceso del trabajo y paraprocesales quedan bajo la responsabilidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que el artículo 668 de la nueva Ley Procesal le encomienda a dichas Juntas corregir irregularidades u omisiones de la demanda de la parte obrera en el proceso y en los procedimientos paraprocesales, a fin de que no sufra menoscabo la Justicia Social y no se causen perjuicios a los trabajadores quienes tienen derecho a la protección procesal social

Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son autoridades sociales en los términos previstos por el precepto ya mencionado. En consecuencia, dichas autoridades deben auxiliar a las Juntas, para que la protección de los trabajadores sea completa, es decir, integral. Por otra parte, el poder que otorgan los trabajadores para ser representados en Juicio, aunque no se exprese en el documento el objeto del poder, se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias a que tenga derecho el trabajador, de acuerdo con la supletoria que lleven a cabo las Juntas.

Por lo que se refiere a la competencia, las disposiciones de la Ley son muy claras, así como los impedimentos y las excusas y además no ofrecen la menor duda; tampoco las actuaciones sociales de las Juntas, para que la protección a los trabajadores en los procesos laborales y en los procedimientos paraprocesales sea efectiva, el nuevo derecho procesal laboral es protector, tutelar y reivindicatorio de los derechos de los trabajadores, en congruencia con el Derecho Procesal Social.

Las disposiciones legales en materia de notificaciones son precisas, evitándose así perjuicios a los trabajadores que también deben ser cuidados en todos sus actos procesales por las Juntas.

En cuanto a la "Continuación del Proceso y a la Caducidad", recordamos el comentario de Néstor de Buen, "Caducidad de la Caducidad", ya que ahora la nueva Ley impide en el Artículo 771 que tenga lugar la caducidad, pues le impone a los Presidentes de las Juntas y También a los Auxiliares la obligación de que los juicios laborales no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar el Laudo.

Y por último, no es parcialidad de las Juntas aplicar el Derecho Procesal Social en favor de los trabajadores en el proceso laboral en que sean partes los propios trabajadores.

El artículo 784 rompe el principio tradicional de que el que afirma tiene la obligación de probar, toda vez que el mencionado precepto dispone expresamente que la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

La misma disposición establece que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los catorce casos específicos a que se refiere el precepto mencionado.

Y en posteriores artículos, Ley Procesal Laboral reglamentará el desahogo de las pruebas confesional, testimonial, pericial, de inspección, de presunciones e instrumental.

También se definen las resoluciones de los Tribunales Sociales Laborales, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las funciones distintas de los Tribunales Judiciales.

En algunos de los Capítulos de la Ley Federal del Trabajo, siendo especiales, se reglamenta con sentidos social el proceso ordinario ante las Juntas, así como los procedimientos especiales, y consigna a la vez reglas del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, de declaración de inexistencia de la huelga y además de casos específicos que consigna la nueva Ley Procesal Social del Trabajo.

Y finalmente, los procedimientos de ejecución, de tercerías y de preferencia de créditos obreros, también son reglamentados.

II. LA LEGISLACIÓN PROCESAL DEL TRABAJO DE AYER Y HOY.

El Derecho Procesal del Trabajo de 1970 originó críticas de varios autores, desde que entró en vigor aquella legislación, en virtud de que sus autores la redactaron con tradicional criterio civilista, oculto delicadamente en los textos de la Ley; pero independientemente de la cultura de sus autores y de los críticos actuales de la Ley de 1980, que no olvidan sus convicciones civilistas, queremos dejar claramente puntualizado y para conocimiento de abogados y trabajadores, que tal parece que aún no entienden el *Derecho del Trabajo de ayer en la Constitución y de hoy en la nueva legislación procesal*, porque la verdad de las cosas es que el Derecho del Trabajo ha sido desfigurado en ocasiones por el legislador y con interpretaciones civilistas que no son válidas usar en el campo social del trabajo, y porque la legislación de 1970 incurrió en grave incomprensión de lo que es y de lo que debe ser siempre el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del mismo, como ramas autónomas del Derecho Social concebido por los constituyentes que, sin ser sabios juristas, nos legaron la primera Constitución político-social del mundo; de manera que tanto la Ley Procesal de 1970 y las críticas a la nueva Ley de 1980, exhiben al jurista equivocado que piensa que el Derecho del Trabajo es Derecho Público y que por lo mismo la actividad jurisdiccional tiene, esta misma naturaleza, menospreciando las disciplinas sociales consignadas en la Constitución de 1917, que no podía seguir la ruta liberal de la Carta de 1857, porque la Constitución de Querétaro es de contenido político-social y la anterior era exclusivamente política que propicio disciplinas de carácter público y que aún siguen imperando en el pensamiento de viejos y jóvenes juristas, cuya clara

inteligencia fué mediatizada por la influencia del derecho antiguo, llámese público, civil, administrativo, mercantil, etc., pretendiendo ocultar la grandiosidad de nuestra Constitución de 1917 y especialmente su nuevo contenido social, tanto sustantivo como procesal, con la creación de nuevos derechos sociales que entonces no existían, como son:

- a) Derecho Agrario,
- b) Derecho del Trabajo,
- c) Derecho de la Seguridad Social,
- d) Derecho económico,
- e) *Derecho a la Protección del trabajo y la relación laboral,*
- f) Derecho Tutelar y reivindicación de los trabajadores, campesinos y de los proletarios o económicamente débiles de nuestro país.

Algunos de ellos fueron víctimas de la dictadura Porfirista y a quienes libera de hecho y en la Constitución, la Revolución Mexicana que se plasmó en el Código Supremo de la Nación, expedido en Querétaro.

A este respecto nos permitimos recomendar a la juventud estudiosa, a los juristas liberados de las garras del civilismo y del industrialismo, y a muchos que a pesar de su talento y de su cultura han contribuido a desvirtuar en la Ley, en la doctrina y en la Jurisprudencia, el sentido social del derecho nuevo en sus normas fundamentales y reglamentarias, y por ello, sin ofender a nadie y menos a los juristas consagrados, repetimos que los nuevos derechos sociales mencionados tienen por objeto tutelar y redimir a los trabajadores, de manera que las disposiciones de la reforma procesal de 1980 recoge las inquietudes sociales de los constituyentes y las normas plasmadas en el artículo 123, que permite no sólo establecer la suplencia de la queja obrera o campesina o de los proletarios en general, para que los tribunales sociales del trabajo suplan no sólo las deficiencias de esas quejas de obreros y campesinos y económicamente débiles, sino que también corrijan los errores de la demanda obrera, porque por encima del conocimiento de la misma los tribunales del trabajo tienen el deber social de ayudar a la clase trabajadora

cuando su demanda es deficiente o defectuosa, porque ejercitada la acción en la vía jurisdiccional, el Derecho Procesal Social que rige las relaciones laborales obliga al tribunal a suplir las deficiencias de la demanda y los errores jurídicos en que pueden incurrir los trabajadores o sus asesores al formular la demanda laboral, porque el nuevo Derecho Social que nació en México en la Constitución de 1917 y especialmente en el artículo 123 influye de tal manera al imponer a los Juzgadores la obligación de cuidar a la parte débil, no como un formulismo legal, sino como un alto deber jurisdiccional que el nuevo derecho creó en favor de los débiles desde 1917 y que en ocasiones han prostituido los propios tribunales de trabajo, cuando sus componentes desconocen u olvidan su misión de impartir justicia social, ya que esta justicia no es ni como la justicia divina ni como la justicia común, en que la letra mata y por lo mismo el espíritu no vivifica el sentido social.

Por ello, los comentarios que se han formulado al pie de cada precepto en la Ley Federal del Trabajo, por Alberto y Jorge Trueba Urbina, son sencillos, porque la verdadera teoría del proceso laboral y de su legislación coinciden en un sentimiento de protección social y por consiguiente se pueden corregir las quejas deficientes de los trabajadores, como homenaje al Derecho Social, que aún no lo entienden y menos lo comprenden muchos juristas.

El nuevo Derecho Procesal del Trabajo de 1980 no es ni público ni privado, sino eminentemente social, protector, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores o proletarios.

En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están capacitadas para suplir las quejas o demandas obreras, corregir errores de éstas, de manera que los derechos de los trabajadores no desfiguren o menoscaben en la práctica jurisdiccional.

III. CRÍTICAS Y CONTRACRÍTICAS DE LA REFORMA SOCIAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980.

Conforme a la reforma Procesal del Trabajo, enviada por el Presidente de la República Lic. José López Portillo, al Congreso de la Unión aprobada por éste, aparecieron importantes escritos en el periódico "Excélsior" del Ministro de la Suprema Corte de Justicia, Enrique Alvarez del Castillo, que constituyen defensa desapasionada y técnica de dicha Reforma en 7 artículos titulados: Derecho a la Justicia; Razón de la Equidad; La Conciliación Laboral Paz con la Justicia; El Proceso del Trabajo Justicia Real y Expedita; las Pruebas en Juicios Laborales, Verdad y Sentencia; Afirmación Política de la Huelga; Defensa Social para los Trabajadores; mismos que fueron publicados más tarde en un opúsculo titulado: Reforma a la Ley Federal al Trabajo en 1979, con prólogo del Dr. Mario de la Cueva, considerándolos como el espíritu de los Constituyentes creadores de la Declaración de Derechos Sociales de 1917 e invocando tres nombres de revolucionarios que participaron en el debate, Héctor Victoria, Heriberto Jara y Forylán C. Manjarrez, que implican aprobación de la Reforma y cuyas opiniones son significativas por haber sido el prologista uno de los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, derogada en la parte procesal.

Posteriormente, los abogados patronales criticaron la Reforma Procesal con argumentos aparatosos, pero la mayoría de ellos deslesnables; sin embargo, no dejamos de reconocer la importancia de los artículos del Dr. Néstor del Buen Lozano, distinguido

jurista que a su claro talento se une una facilidad para desvirtuar sin razón algunos artículos de la reforma.

Por ello, le concedemos importancia a lo que escribe aún cuando en muchas ocasiones discrepamos de sus apasionadas opiniones que comentan preceptos laborales.

Desde sus primeros artículos en la revista Impacto, anuncia discretamente la iniciativa presidencial de la Reforma Procesal del Trabajo de 1980, de trámite acelerado en cuanto al Derecho Procesal, y refiriéndose a la fecha en que entró en vigor el 1º de Mayo, día del trabajo, propone un cambio para denominarlo "Día del Derecho del Trabajo" y comienza por referirse al proyecto aprobado, manifestando honestamente que no fue un proyecto preparado al vapor, sino un estudio a cargo de "gentes muy capacitadas", exponiendo que: "en realidad parece que el trabajo fundamental lo llevó a cabo Jorge Trueba Barrera, asesor del Secretario del Trabajo y Previsión Social, y que es un maestro en la materia. De casta la viene. Eso podría servir de apoyo a lo afirmado por el diputado del P.R.I., Olivo Solís, en el sentido de que no era necesario discutir la iniciativa porque ya había sido ampliamente estudiada. Impacto enero 16 de 1980.

En efecto, la iniciativa fué estudiada con varios funcionarios, interviniendo personalmente el Secretario del Trabajo, cuyas opiniones al respecto fueron meditadas y acertadas de tal modo que cuando la suscribió el Presidente de la República Lic. José López Portillo, su texto estaba correctamente redactado.

Por otra parte, dicha iniciativa procesal difiere de la Ley Laboral de 1970 que se consideró como Derecho Público por su objeto, pero la nueva Ley Procesal Laboral de 1980, es norma de Derecho Procesal Social.

De acuerdo a los criterios del Dr. Néstor de Buen Lozano, crearon críticas de la nueva Legislación porque los artículos 1005 y 1006, convierten en "delinquentes a los abogados o representantes de los trabajadores", que sin causa justificada dejan de

concurrir a dos o más audiencias o dejan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses, y que por lo mismo pueden ser condenados a cumplir penas de seis meses a tres años de prisión, y también es aplicable a los líderes obreros cuando patrocinen al trabajador.

Si por descuido o ignorancia de su abogado o asesor el obrero pierde su trabajo y el juicio laboral, con justa razón deben ser castigados los defensores.

Pero esto es lo de menos. Los comentarios de nuestro querido jurista De Buen, son brillantes aunque no tenga razón.

No obstante, las diversas interpretaciones que se les puedan dar a las opiniones de dichos juristas, el valor y la interpretación social de la Reforma Procesal queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que con toda seguridad apoyarán dicha Reforma porque se funda en principios incommovibles del Derecho Procesal Social, inspirado en el pensamiento revolucionario del artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917, obra fecunda de la Revolución Mexicana.

Y finalmente, por encima de cualquier crítica proveniente de quienes combaten la reforma social que entrañan los nuevos preceptos procesales del trabajo que se encuentran en vigor desde el 1º de mayo de 1980, estimamos que la naturaleza social de las nuevas disposiciones procesales requieren también de una reforma social de los preceptos administrativos y sustantivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, para que la obra social del presidente de la República no se interrumpa y sigan realizando avances de gran importancia por su naturaleza social hasta alcanzar algún día los ideales más puros del socialismo que iniciaron los constituyentes de 1917 para lograr el bienestar y progreso de nuestro México. Y por esto, apoyamos la reforma procesal del trabajo de 1980.

IV. PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las normas jurídicas se elaboran y se dan a conocer para aplicarse a las relaciones obrero patronales. Pero éstas se rigen eficazmente debiendo pasar por diversas etapas de aplicación caracterizadas en los siguientes procedimientos:

4.1. PROCEDIMIENTO DE INTERPRETACIÓN.

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales.

La primera tarea consiste en plantear problemas que se susciten en los procedimientos de interpretación para luego investigar cuales son las soluciones a ellos.

El primer problema que se plantea es la relación al objeto de interpretación de la voluntad del legislador o el texto de la norma. Una segunda discusión radica en el sentido de las normas. Otra cuestión que cabe plantear y que solo podemos resolver después de contestar el objeto de interpretación y el sentido de las normas, estriba en descubrir los medios idóneos para conocer el sentido de las normas. Esto nos sirve para revelar cual es el procedimiento que debemos utilizar en la interpretación del derecho.

El objeto de interpretación consiste en interpretar la voluntad del legislador,

pero ésta tesis ha sido arduamente criticada y las principales objeciones formuladas en su contra son:

a) Muchas veces la voluntad del legislador no coincide con lo expresado por la Ley, lográndose una inadecuación entre su voluntad y los medios de que se vale para expresarla.

b) El legislador puede realizar el método interpretativo ignorando que las normas se encuentran sometidas a la influencia de los cambios sociales.

c) Encontrar la voluntad y las contradicciones que se le presentan al poder legislativo ya que la agrupación posee intenciones y opiniones políticas distintas.

d) Lograr que quienes deban votar un proyecto para transformarlo en Ley debe manifestarse lo que realmente quieren sobre el contenido del mismo y que se pueda aplicar e interpretar ante la realidad social.

El sentido de las normas laborales se dirigen a alcanzar fines jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos, y para descubrir éstas finalidades debemos valernos de un procedimiento que vaya en busca de un procedimiento Heuristeleológico.

4.2. PROCEDIMIENTO HEURISTELEOLÓGICO.

Este procedimiento se ha denominado como tal por lo gráfico del vocablo - vocablo que se formó con las voces griegas Heuris que significa búsqueda y telos que significa fin, es decir, es la búsqueda del fin de las normas laborales -.

Este procedimiento se consagra en el artículo 3° de nuestra Ley Federal del Trabajo al disponer que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración de sus finalidades. Los instrumentos o técnicas que debe utilizar el procedimiento, ayuda el recordar que para alcanzar la armonía y proporcionalidad entre trabajadores y patrones, la política jurídico-laboral maneja diversos criterios de medida: principios de la relación laboral armónica y principios de la distribución laboral proporcional. De éstos principios podemos mencionar: preeminencia, dignidad, vitalidad,

libertad, dotación, igualdad, desigualdad, nivelación, producción, protección y participación.

Cada una de las técnicas antes mencionadas operan de la siguiente manera:

a) Principios de relación laboral armónica:

1. Técnica de preeminencia.- consiste en examinar los preceptos que interpretamos con las pautas que estructuran la relación jurídico-laboral tomando al hombre como fuente y fin del derecho del trabajo.

2. Técnica de dignificación.- consiste en analizar los preceptos que se interpretan con el criterio de que se trata a los trabajadores y patrones como personas con dignidad. Investigar preceptos interpretados con la medida de reconocer que la relación es el vínculo personal comunitario. Estudiar los preceptos que se interpretan con la métrica de que trazan lineamientos de lealtad entre trabajadores y patrones. Considerar los preceptos que se interpretan como los que estructuran la relación jurídico-laboral; y por último, valorarlos desde un ángulo visual en donde los trabajadores no puedan ser expulsados de su trabajo por decisión arbitraria o caprichosa del patrón.

3. Técnica de vitalización.- consiste en evaluar, examinar, analizar, investigar y estudiar los preceptos que se interpretan para la retribución, prescripción de las condiciones, para la subsistencia del trabajador y para su desarrollo pleno de la naturaleza del ser humano.

4. Técnica de liberación.- consiste en considerar y valorar los preceptos que se interpretan en la relación jurídico-laboral de trabajadores y patrones para su libre elección ocupacional y libre asociación.

5. Técnica de dotación.- consiste en evaluar los preceptos que se interpretan para instituir la retribución de que el trabajador pueda alcanzar el acceso a la propiedad.

6. Técnica de igualación.- consiste en examinar los preceptos que se interpretan con el criterio de que se equiparan a los patrones y trabajadores como iguales de acuerdo con la tabla de postulados básicos.

7. Técnica de desigualación.- consiste en evaluar preceptos que se interpretan con la medida de que se distinguen a los patrones y trabajadores como desiguales según la tabla de postulados básicos.

8. Técnica de nivelación.- consiste en examinar preceptos que se interpretan con la tasa de que ellos nivelan la fuerza de las clases sociales.

9.- Técnica de producción.- consiste en analizar, investigar y estudiar los preceptos para promover el desarrollo de la producción, oposiciones que *interrumpen* la relación laboral con actos de violencia o indisciplina y procurar medios por los cuales el trabajador debe dar su mejor rendimiento en prestar sus servicios.

10. Técnica de protección.- consiste en investigar los preceptos interpretados con la *regla* de que ellos protegen a trabajadores dentro de los límites que impone la idea de justicia y la tabla de postulados básicos.

b) Principio de distribución laboral proporcional:

1. Técnica de participación.- consiste en explorar preceptos que se interpretan sobre la base de que ellos disponen que una parte de las utilidades es para los trabajadores en proporción a la intervención que tuvieron para generarlas.

Este procedimiento en la Ley Federal del Trabajo es aludido y regulado en el artículo 18, al disponer: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. Aún cuando no menciona expresamente las técnicas antes citadas pudiera llevarnos a la conclusión de que de acuerdo con nuestra Ley no podemos utilizar estas siete técnicas para interpretar las normas laborales. Pero su silencio no nos impide que las utilicemos por las siguientes razones:

1. al disponer que para interpretar las normas de trabajo debemos tomar en consideración que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, implícitamente está reconociendo las once técnicas de investigación del procedimiento heuristeleológico, y

2. aún cuando no hubiera reconocido expresa o *implícitamente* todas las técnicas de investigación mencionadas, no tiene ninguna trascendencia, puesto que el legislador al señalar el procedimiento de interpretación de las normas laborales se salió de sus atribuciones.

Pero suele suceder que aún cuando se apliquen todas las técnicas se llegue a realizar dos interpretaciones y que solo se puede resolver con la regla *in dubio pro operario*, consistente en establecerse que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, conforme lo marca la parte final del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo. Esta regla es una manifestación del principio protectorio del derecho del trabajo y como manifestación del principio protectorio, también tiene como límite la justicia social.

4.3. PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACIÓN.

Son procedimientos considerados como operaciones utilizadas para construir una norma especial aplicable a un caso no previsto por el ordenamiento jurídico-laboral positivo. Pero algunas de las lagunas que sufre la Ley Federal del Trabajo debemos enfrentar los siguientes procedimientos:

a) Procedimientos parcialmente constructivos.- este procedimiento se requiere utilizar cuando se plantea al juzgador un caso no previsto por la Ley, pero, aún cuando no está previsto, existe una norma cuyo supuesto prevé un caso similar al planteado. Pero el juzgador no puede aplicar esa norma al caso planteado porque, aún cuando es semejante, no es idéntico al comprendido en la hipótesis normativa. Se encuentra ante una laguna de la Ley. Al aplicar el procedimiento analógico para colmar las lagunas, nos encontramos con dos normas: una la que comprende el caso afín, y otra la que comprende el caso que no estaba previsto, los supuestos de estas dos normas son distintos pero sus consecuencias son idénticas. Al procedimiento de integración por analogía, lo denominamos procedimiento parcialmente constructivo, en virtud de que a través de él solo se construye

el supuesto, porque la consecuencia la proporciona la Ley. Dicha parcialidad en la construcción de la mayor seguridad en la integración de la Ley; en todo caso no es suficiente conocer el ordenamiento laboral positivo para saber de antemano las consecuencias que se atribuirán a los casos semejantes no previstos.

b) *Procedimientos totalmente constructivos.*- en estos casos el juzgador es semejante a la del legislador, pues éste formula normas generales aplicables a múltiples casos y el primero construye una norma sólo aplicable al caso concreto en donde el legislador en su elaboración de normas puede tomar como pauta todos los *criterios* de medida de la política jurídica; en cambio, el juzgador solo puede tomar en consideración para elaborar normas, los criterios o principios jurídicos aplicados y consagrados en el orden jurídico en el cual se presenta lagunas. Sólo a falta de disposición expresa se tomará en cuenta los *principios generales derivados de los ordenamientos laborales*, los principios generales del derecho y de justicia social derivados del artículo 123 Constitucional. En estas condiciones, resulta de imperiosa necesidad examinar algunos de ellos:

* *Principios generales derivados de los ordenamientos laborales en México:* Principios de la relación laboral armónica: preeminencia, dignidad, vitalidad, libertad, dotación, igualdad, desigualdad, nivelación, producción y protección. Principios de la distribución laboral proporcional: participación. Principios de mutación del contenido de normas laborales: prelación, *experimentación*, *diferición* y *progresión*. Principios de restauración de la armonía y proporcionalidad perdidas: *autorestauración*, *autocomposición*, y *autodefensa*; *heterorestauración*: *heterocomposición* y *heterodefensa*.

* Principios generales del derecho para los efectos de la integración de la Ley, *no debemos buscarlos, como pretenden algunos tratadistas, en el derecho romano, en el derecho natural o en la ciencia del derecho, sino precisamente en el ordenamiento jurídico positivo porque ahí es donde se encuentran consagrados y a ellos es a los que se refiere el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.*

* Principios de la Justicia Social derivados del artículo 123 de la Constitución, que se relacionan con la relación laboral armónica y de la distribución laboral proporcional.

4.4. PROCEDIMIENTOS DE DETERMINACIÓN DE LOS ÁMBITOS DE VALIDEZ.

A) ÁMBITOS DE VALIDEZ.

No todas las normas laborales son válidas para todo el espacio, sujetos, tiempo o materia, y por lo tanto su validez se encuentra limitada y para su aplicación se necesita determinar:

1. Territorio en que rigen,
2. Los sujetos obligados,
3. El tiempo de vigencia, y
4. La materia regulada.

Para determinar los ámbitos espacial, personal, temporal y material de validez señalaremos:

* **Ámbito espacial.**- se deben seguir dos procedimientos, la jurisdicción de la autoridad que las formula, y segundo la circunscripción que la propia autoridad les confiere al elaborarlas. Este ámbito en la *Ley Federal del Trabajo* comprende todo el territorio nacional, tanto la jurisdicción de la autoridad legisladora como la circunscripción de la autoridad conforme al artículo 1º donde dice: "la presente ley es *observancia general* en toda la República". Para solucionar conflictos de aplicación de leyes cuando se posee diferentes ámbitos espaciales de validez, podemos recurrir a los siguientes procedimientos: el de territorialidad y extraterritorialidad combinados.

* **Ámbito personal.**- las normas laborales pueden ser: generales (válidas para todas las personas), específicas (válidas para algunas especies de personas), concretas (válidas para un grupo de personas) y las individualizadas (válidas sólo para personas determinadas).

* **Ámbito temporal.**- comprende el lapso de tiempo en que rige desde la iniciación de su vigencia hasta su abrogación. Cuando se llega a presentar un conflicto de leyes en el tiempo la solución sería continuar los siguientes procedimientos: el de

retroactividad de la ley (una nueva ley suprime consecuencias jurídicas en la ley anterior e impone sus propias consecuencias desde la fecha de realizado el precepto), *supervivencia de una ley anterior* (cuando en la vigencia de una ley se realiza un supuesto, continúa rigiendo las consecuencias jurídicas después de su abrogación) y la *aplicación inmediata de una ley* (la ley anterior regula las consecuencias normativas desde la realización del supuesto hasta la fecha de su abrogación y a partir de ésta fecha la nueva ley rige consecuencias jurídicas subsistentes).

* **Ámbito material.**- para determinar éste ámbito se debe observar el siguiente programa: en la primera categoría jurídica-laboral básica se mencionan el trabajo subordinado, empresa y relación laboral, en una segunda categoría el derecho individual de trabajo se mencionan las relaciones individuales de trabajo como formación, modificación, duración, suspensión y disolución, las condiciones de trabajo como jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, protección salarial, participación de autoridades, las obligaciones y los derechos a patrones y trabajadores, el trabajo de mujeres, menores de edad y los trabajos especiales, así como sus riesgos de trabajo; en una tercera categoría el derecho colectivo de trabajo menciona las coaliciones, el contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, relaciones colectivas de trabajo como formación-modificación-duración-suspensión y disolución, huelgas, nulidades, prescripciones y sanciones. (62)

**V. CRITERIOS Y PONENCIAS POR MIEMBROS DE LA REAL ACADEMIA
DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

**5.1. "PROPOSICIONES CONCRETAS DE MODIFICACIÓN O REFORMA A
NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL EN MATERIA PROCESAL"**

DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES

Así como el Derecho Laboral, tanto sustantivo como procesal se renueva constantemente para estar a tono con requerimientos modernos, así mismo consideramos que ya es tiempo de cambiar nuestra obsoleta costumbre de presentar en los Congresos de Trabajo ponencias largas y generalmente aburridas, en donde se hacen reminiscencias históricas conocidas ya por todos y que generalmente tienen como destino el archivo en el cajón de las sugerencias utópicas.

En la actualidad más que hacer retórica jurídica que a nadie aprovecha, se requiere que se propongan puntos en concreto de reforma en donde se analicen sus pros y sus contras.

Por ello, nos permitimos señalar solo 10 puntos concretos y prácticos que a nuestro entender se requieren modificar o suprimir de nuestra legislación laboral en materia procesal.

I.- Si bien es cierto que no se trata de un problema de vida o muerte el que se haga una separación de la Ley Sustantiva Laboral de un Código Procesal de Trabajo como se estimó en la exposición de motivos a la reforma procesal del trabajo de 1980, cuando se llegó a la conclusión en síntesis, de que dicha separación no era conveniente porque se perdía continuidad entre estas disciplinas y quizás también para que los litigantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cargarán un sólo libro en lugar de dos, a fin de que se pudieran conservar sus supuestas energías para las audiencias de ley, estimamos que actualmente, 15 años después, las cosas han cambiado radicalmente y que si es necesario y conveniente tal separación, a fin de facilitar el manejo y aprendizaje del Derecho Laboral Procesal, tal y como sucede con el Derecho Civil y Derecho penal.

Sometemos a la consideración de la Honorable Asamblea su pronunciamiento definitivo en un sentido o en otro, a fin de normar un criterio final al respecto.

2.- Estimamos que es muy importante que se lleve a cabo una revisión a fondo de la muy deficiente redacción del artículo 47 de la Ley del Trabajo, que actualmente es defectuosa e ingenua y en ocasiones hasta mentirosa.

Verbalmente podríamos referirnos sucintamente a algunos casos concretos.

3.- Se estudie la posibilidad de suprimir el último párrafo del citado artículo 47 de la Ley Laboral, ya que lo consideramos obsoleto y antijurídico, ya que desconoce principios fundamentales de la justicia y de equidad por las razones que también verbalmente podríamos explicar en forma concreta.

4.- Que se supriman de una vez por todas los mal llamados Contratos Ley, que ni son contratos ni mucho menos Ley y que han sido los causantes en gran medida de la desastrosa situación económica en que se encuentran las industrias azucareras, huleras y textiles, y convertirlos en simples contratos colectivos para cada empresa individualmente considerada, con los ajustes que correspondan.

5.- Que se modifique la inefable reglamentación del derecho de huelga, ya que la misma conduce a errores, es antieconómica e incluso anticonstitucional en cuanto:

a) El periodo de prehuelga respecto del cual la ley previene un plazo mínimo, pero se olvida de un plazo máximo con las consecuencias legales correspondientes.

b) Que se suprima de una vez por todas la anticonstitucional fracción III del artículo 450, relativo a las absurdas huelgas por solidaridad.

c) En cuanto a la falta de reglamentación de las huelgas en las Universidades y servicios Públicos esenciales, a fin de que en todo caso se concreten a sus suspensiones virtuales de las laborales, pero sin la nefasta suspensión de las mismas.

d) En cuanto a la posibilidad de establecer un arbitraje obligatorio si después de 15 días de estallada una huelga, las partes por incompetencia, o mala fe no pueden resolver por sí solos sus propios problemas.

e) En cuanto a la equivocada e inocua calificación de las huelgas en existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas fin de que simplemente se declaren procedentes o improcedentes.

Desde luego podríamos hacer una explicación sintética del por qué de nuestra proposición.

f) En cuanto a otorgar para los efectos de su impugnación, el carácter de definitivas a las resoluciones de calificación de huelgas, ya que por ser resoluciones interlocutorias tienen que impugnarse por medio del amparo indirecto y posteriormente en revisión ante los Tribunales Colegiados, de tal suerte que cuando se llega a esta resolución final, las empresas quebraron y los trabajadores se murieron de hambre.

Lo procedente sería que por economía procesal procediera el amparo directo ante los tribunales colegiados.

6.- En cuanto a que se debe recorrer la numeración del articulado de nuestra

Ley Laboral ya que actualmente hay artículos como los del 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471 que ya están abrogados.

7.- Por lo que hace a que se suprima el segundo párrafo del artículo 9° referente a los llamados *Trabajadores de confianza*, en virtud de que son contradictorios.

8.- Que se supriman los artículos 448 y 902 que están repetidos y que además impiden la tramitación de los conflictos de orden económico conduciendo irremediamente a empresas y sindicatos a conflictos difíciles de solucionar.

9.- Respecto a la sugerencia de que se sustituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje por "jueces sociales", estamos absoluta y definitivamente en contra por las razones que se podrían expresar sintéticamente.

10.- En cuanto a las Juntas de Conciliación y arbitraje pueden SUBSANAR las demandas de los trabajadores, pues de esta manera se convierten en jueces y en partes.

5.2. LIC. BEATRIZ GUADALUPE ZUÑIGA VIZCARRA.

En los últimos años y debido a la crisis económica se ha agudizado en el país, trayendo como consecuencia el cierre de negocios y el despido masivo de trabajadores, así como en algunos casos, *modificaciones a sus salarios y otras prestaciones.*

El trabajador que ve lesionados sus derechos, trata de investigar cuales son, como pueden ejercerlos y ante cuales autoridades hacerlo; sin embargo, al tomar la Ley Federal del Trabajo para tal efecto, por la forma en que se encuentra estructurada actualmente, su uso resulta difícil por lo disperso de sus normas, por lo que sería recomendable y práctico que aunque se elaborará en un solo manual, se separarán *perfectamente*, un código de trabajo, uno procesal del trabajo y la ley orgánica de los tribunales del trabajo.

Considerando que nuestra Ley es motivo de consulta diaria por litigantes, abogados, docentes, discentes, funcionarios públicos, dirigentes obreros y patronales, etc., al ver violados sus derechos, y además su valor es cada día más importante por el surgimiento de una nueva cultura laboral en donde trabajadores y patrones unen esfuerzos por una mayor productividad y competitividad de empresas; sin embargo, su estudio se dificulta ya que en ella se mezclan normas de derecho material, procesal y orgánicos o de organización administrativa; en los primeros capítulos de la citada ley, que están destinadas a las normas materiales o sustantivas, se establece que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, éste artículo es similar al del Código de Procedimientos Penales, que establece que en caso de duda, debe absolverse al acusado.

Analizando el título once de la Ley, se ve que su contenido es similar a las leyes orgánicas de los tribunales comunes y federales, ya que establece la organización, competencia y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales laborales.

Consideramos que de sistematizarse la Ley, aun cuando su presentación sea en un mismo libro, pero distinguiéndose las normas sustantivas, las objetivas y las referentes a las funciones de órganos jurisdiccionales laborales, avanzaría el derecho del trabajo en México, porque su consulta estaría al alcance de obreros que desean conocer sus derechos y saber plantear su demanda.

Esta sistematización colocaría al país en el plano internacional como el de mayor interés sobre sus derechos del trabajo y su ejercicio por los titulares. (63)

5.3. LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA.

Procurando ser breve en mi exposición en este Magno Aniversario de la Academia, como miembro de la misma aprovecho esta oportunidad para hacer patente

algunas inquietudes que me han acompañado durante mis actividades cotidianas ante los tribunales del trabajo, inquietudes derivadas de la aplicación de nuestra Ley Federal del Trabajo, como instrumento de justicia reguladora de las relaciones obrero patronales.

Como es del dominio público, el ordenamiento legal en cita es producto de la revolución mexicana y dados los antecedentes que motivaron el derramamiento de sangre de muchos mexicanos, la legislación de la que carecía nuestro pueblo, forzosamente al nacer, tenía que reunir una marcada protección hacia la clase débil la cual venía siendo objeto de injusticias, negándosele con ello sus más elementales derechos de los que debe gozar toda persona, es decir con la aparición de ese ramillete de principio que integran el derecho laboral mexicano y que están plasmados en nuestro Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedo ampliamente protegida la otrora clase trabajadora explotada, sin embargo como juristas debemos estar conscientes de que las leyes nacen para resolver problemas presentes, problemas que al través del tiempo van desapareciendo o en su caso apareciendo otros, razón por la que siguiendo la naturaleza de la ley, nuestra legislación laboral debe ajustarse a las necesidades de la época. A la fecha nos aproximamos a una centuria de la aparición de nuestros principios laborales, por lo que es aconsejable para los estudiosos de esta disciplina tener en cuenta que nuestra ley laboral en su mayor aspecto en nuestros días se ajusta a su molde primario, situación insostenible toda vez que resulta innegable que el derecho laboral es una disciplina joven que como tal debe renovarse constantemente canalizando sus cambios hacia la excelencia, en la especie debe ajustarse a las necesidades de los trabajadores y del sector patronal.

Al intitular mi trabajo como “Injusticias de la Justicia”, me refiero al hecho de que para impartir justicia en nuestra disciplina, es menester contar con normas estrictas que inexorablemente estén íntimamente ligadas con el objetivo de lograr el equilibrio social, lo cual no se podrá con prácticas que tenemos como admitir un emplazamiento a huelga por parte de sindicatos que no cuenten con la mayoría de los trabajadores y en ocasiones con ningún trabajador, esto es propiciado por el Artículo 387 de nuestra Ley

Positiva, el cual debe ser modificado ya, puesto que su inclusión en la Ley es el motivo de graves daños a la economía del país, y *considerando la crisis en que estamos inmersos* y que aqueja a nuestra economía, la presencia de este tipo de prácticas viciosas que involuntariamente toleran tribunales por respeto a la legalidad procesal, deteriora la imagen de nuestro país en el ámbito nacional e internacional, ahuyentando a inversionistas nacionales y extranjeros que no quieren ser objeto de *extorsiones ni amagos* que alteran la tranquilidad y buen funcionamiento de las empresas.

Lo anterior podrá erradicarse requiriéndose como acto previo el emplazamiento, que la autoridad este convencida de que efectivamente el sindicato cuenta con la mayoría de los trabajadores, lo anterior puede enmendarse comisionando a un actuario a llevar a cabo una inspección a la empresa afectada para constatar la autenticidad de la representación sindical, mediante un escrutinio con los trabajadores correspondientes.

En otro orden de ideas y en cuanto a la figura del trabajador, respecto al pago de prima de antigüedad e indemnizaciones por riesgos de trabajo, deberán pagarse con base al salario que esté percibiendo el interesado y no con base en el doble del salario mínimo, práctica *contradictoria al espíritu del Legislador Constituyente de Querétaro* cuyo deseo fue reivindicar al desvalido, por lo que debe ser modificado el Artículo 486 de la Ley, para efecto de darle a cada quien lo que le corresponde, compensando en esta forma el esfuerzo llevado a cabo por trabajadores que constantemente se preparan, naturalmente que para obtener mejores empleos que les permitirán obtener ingresos decorosos para cubrir sus múltiples necesidades como jefes de familia, lo cual se ve trunco con preceptos como el antes cuestionado.

Otra fase de notorias injusticias es la derivada del draconiano aviso de rescisión aludido en la parte "in fine" del Artículo 47 de la Ley, figura que debe ser moderada en su aplicación para evitar ser instrumento de trampas que generen indemnizaciones improcedentes.

Lamentando lo reducido del espacio concedido para la exposición de esta ponencia, dejo más cuestionamientos para otra oportunidad, no restándome sino invitarles a la reflexión, elevando mis votos porque las reformas necesarias se lleven a cabo lo antes posible para el bien de la economía de nuestro país.

“ CONCLUSIONES ”

Actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, es de consulta constante por los estudiosos del Derecho, abogados, litigantes, catedráticos, funcionarios públicos, trabajadores, patronos, dirigentes obrero-patronales, pequeños y grandes empresarios; otorgando al Derecho del Trabajo un valor importante, ante el incremento positivo que se logra en la “cultura laboral” durante su evolución. Pero nuestra cultura laboral requiere de un cambio total en el Ordenamiento Laboral, ya que para su interpretación ante cualquier individuo o sociedad, sea o no estudioso del Derecho, resulta difícil su estudio y comprensión, por contener, dentro de un mismo manual, una mezcla de normas que establecen el Derecho material, lo procedimental y la Organización Administrativa, en materia de Trabajo.

Considero estar de acuerdo que no es un problema de gravedad, realizar la separación de las normas que integran nuestra Legislación Laboral; pero creemos, que de manera paralela al desarrollo de la cultura laboral, es conveniente realizar tal separación con el fin de facilitar el estudio, aprendizaje y manejo de nuestro Derecho, como lo podemos apreciar en la rama Civil y Penal.

Este trabajo tiene por finalidad, buscar la sistematización de nuestra Ley Federal del Trabajo. Aún cuando se trate de un solo manual se puede realizar una separación en donde se puedan distinguir todas las normas de Derecho Sustantivo dentro de un Código Federal del Trabajo, todas las normas procesales y objetivas dentro de un Código Procesal del Trabajo, y las normas de Organización, Competencia y Funcionamiento de los Órganos Jurisdiccionales del Trabajo dentro de una Ley Orgánica

de los Tribunales del Trabajo. Con ésta exposición, nuestra cultura laboral Mexicana se colocaría dentro de un avance de actualización en la evolución del Derecho del Trabajo, hasta en el plano internacional.

Si bien es cierto éste proyecto ha sido objeto de propuestas anteriores durante las Reformas de 1980 al Procedimiento Laboral, pero los resultados fueron desfavorables, ya que concluían que, al realizar tal separación se perdería la continuidad de las disciplinas y se tenían que “ahorrar energías” para los litigantes, abogados y conocedores del Derecho del Trabajo cuando tuvieran que presentarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al celebrar Audiencias de Ley, y la solución que encontraron fué la de considerar que dentro del mismo manual se manejaran todas las reglas y normas sustantivas, procesales y de organización de autoridades laborales. Pero a casi dos décadas de haberse realizado dichas propuestas nuestra Legislación Laboral merece un cambio total, para poder lograr un avance en el desarrollo de la evolución del Derecho del Trabajo y facilitar su interpretación.

Además de los últimos años, la crisis económica se ha agudizado en nuestro país, trayendo como consecuencia el cierre de Empresas y negociaciones, asimismo el despido masivo de trabajadores; y en algunos casos la modificación de salarios y algunas otras prestaciones. Ante éstos hechos, el trabajador que ve lesionados sus derechos, trata de investigar cuales son, como pueden ejercitarlos y ante cuales autoridades hacerlo; sin embargo, al tomar la Ley Federal del Trabajo para tal efecto, por la forma en que se encuentra estructurada actualmente, su uso resulta difícil por lo disperso de sus normas, por lo que sería recomendable y práctico que se elaborara una sistematización en nuestra Legislación. Esta sistematización colocaría a nuestro País en un contexto Internacional de importancia por demostrar su preocupación de los derechos del trabajador.

Por todo lo expuesto anteriormente, hemos concluido lo siguiente:

“ES CONVENIENTE LA SISTEMATIZACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, CREANDO:

I.- EL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

Este contendría Capítulos sobre las siguientes materias:

- 1.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 2.- EL TRABAJADOR.
- 3.- EL PATRÓN.
- 4.- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.
- 5.- CONDICIONES DE TRABAJO.
- 6.- JORNADAS.
- 7.- DÍAS DE DESCANSO.
- 8.- VACACIONES.
- 9.- SALARIO.
- 10.- PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.
- 11.- AGUINALDO.
- 12.- ANTIGÜEDAD.
- 13.- PREFERENCIA.
- 14.- ESCALAFÓN.
- 15.- TIEMPO EXTRA.
- 16.- DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.
- 17.- CAUSAS DE RESCISIÓN.
- 18.- SUSPENSIÓN.
- 19.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.
- 20.- TRABAJOS ESPECIALES.
- 21.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.
- 22.- CONTRATO-LEY.
- 23.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.
- 24.- HUELGAS (DISPOSICIONES GENERALES).

II. EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Se integraría con Capítulos de las materias:

- 1.- PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO LABORAL.

- 2.- CAPACIDAD Y PERSONALIDAD.
- 3.- COMPETENCIA.
- 4.- IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.
- 5.- TÉRMINOS PROCESALES.
- 6.- NOTIFICACIONES.
- 7.- EXHORTOS.
- 8.- INCIDENTES.
- 9.- *CAPÍTULO DE PRUEBAS.*
- 10.- RESOLUCIONES LABORALES.
- 11.- PROVIDENCIAS CAUTELARES.
- 12.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
- 13.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.
- 14.- PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.
- 15.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA.
- 16.- PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN (EMBARGO, REMATES, TERCERÍAS, PREFERENCIA DE CRÉDITOS, PARA PROCESALES, ETC.).

III. LEY ORGÁNICA FEDERAL DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

Debe contener los siguientes rubros:

- 1.- COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.
- 2.- COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.
- 3.- COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN UTILIDADES DE EMPRESAS.
- 4.- PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.
- 5.- INSPECCIÓN DEL TRABAJO.
- 8.- SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO.
- 9.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

10.- JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

11.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.,

12.- REPRESENTANTES DE PATRONES.

13.- PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS.

14.- RESPONSABILIDAD Y SANCIONES DE TRABAJADORES DE LAS JUSTAS.

BIBLIOGRAFÍA

- * **ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-** DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO. EDIT. PAC. 1990.
- * **CRITERIOS A LA REFORMA PROCESAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-** ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA, 1980.
- * **DERECHO DEL TRABAJO.-** NÉSTOR DE BUEN LOZANO. EDIT. PORRÚA, S.A. 1989.
- * **DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I Y II.-** MARIO DE LA CUEVA. EDIT. PORRÚA, S.A. 1982.
- * **DERECHO SOCIAL.-** GARCÍA OVIEDO, 1959.
- * **DICCIONARIO DE DERECHO.-** RAFAEL DE PINA Y RAFAEL DE PINA VARA. EDIT. PORRÚA, S.A. 1991.
- * **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SOPENA.-** EDITORIAL SOPENA, S.A. 1992.
- * **EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.-** MARIO DE LA CUEVA, EDIT. PORRÚA, S.A. 1985.
- * **LEGISLACIÓN LABORAL.-** ROSALIO BAILON VALDOVINOS. EDIT. LIMUSA, 1994.
- * **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-** ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA, 1980.

- * **DERECHO DEL TRABAJO.-** ROBERTO MUÑOZ RAMÓN. EDIT. PORRÚA, 1980.

- * **PONENCIAS EN EL 25° ANIVERSARIO DEL CONGRESO DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO,** TOLUCA, MÉXICO, SEPTIEMBRE '95.