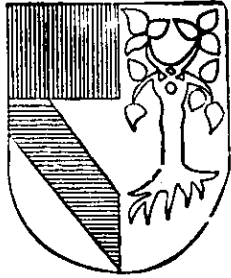


308909



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

36
2es.

FACULTAD DE DERECHO

Estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

ANALISIS, EVOLUCION Y FUTURO DEL
PROCESO LABORAL EN MEXICO

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el grado de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a:

MARTA LEO VELASCO

DIRECTOR DE TESIS

LIC. GONZALO JESUS URIBARRI CARPINTERO

México, D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

257/71



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

CON AMOR Y AGRADECIMIENTO LE DEDICO ESTA TESIS A MI PADRE, QUIEN ME PROPORCIONÓ UNA CARRERA Y HACE POSIBLE QUE ALCANCE MIS METAS, QUIEN ME ORIENTA Y ME APOYA EN MI VIDA.

GRACIAS.

LE AGRADEZCO AL LIC. GONZALO URIBARRI CARPINTERO, SUS CONSEJOS, SUPERVISIÓN Y SU GRAN APOYO EN LA ELABORACIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN.

IGUALMENTE AL DOCTOR ROBERTO IBAÑEZ MARIEL, DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA, POR HABER LLEVADO A NUESTRA UNIVERSIDAD A SER LO QUE ES HOY, LA MEJOR.

ANÁLISIS, EVOLUCIÓN Y FUTURO DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO.

ÍNDICE

CAPITULO PRIMERO. ANÁLISIS Y EXPOSICIÓN DE LOS ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO.

INTRODUCCIÓN.....	1.
1. EL PROCESO LABORAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XIX.....	3.
1.1. LEGISLACIÓN CIVIL.....	10.
1.2. CÓDIGO CIVIL DE 1870.....	11.
1.3. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.....	12.
2. LEYES REVOLUCIONARIAS	
2.1. EL PROCESO LABORAL DESDE 1917.....	14.
2.2. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	
2.2.1. ANTECEDENTES.....	19.
2.2.2. TEXTO ORIGINAL.....	22.
2.2.3. REFORMAS AL ARTÍCULO 123.....	25.
3. LOS INSTRUMENTOS DEL PROCESO LABORAL.	
3.1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	
3.1.1. ANTECEDENTES.....	31.
3.1.2. LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO	
3.1.2.1. INTRODUCCIÓN.....	35.
3.1.2.2. LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	37.
3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	44.
3.2.1. EL PROCESO LABORAL.....	45.
3.2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 EN EL PROCESO LABORAL.....	49.
3.2.3. LA REFORMA PROCESAL DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	52.

3.3. LA CONCERTACIÓN SOCIAL Y SU AFECTACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO Y EN EL PROCESO LABORAL.

3.3.1. ANTECEDENTES.....	56.
3.3.2. PACTOS SOCIALES MEXICANOS.....	58.
3.3.2.1. PACTOS IBEROAMERICANOS.....	60.
3.3.2.2. LA CONCERTACIÓN Y SU AFECTACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	

CAPITULO SEGUNDO. ANÁLISIS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y DE LA ACCIÓN, SU PROBLEMÁTICA EN RELACIÓN AL DESPIDO, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA REINSTALACIÓN, RENUNCIA Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	63.
1.1. NATURALEZA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	
1.1.1. CONCEPTO LEGAL.	
1.1.2. CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.....	65.
1.1.3. ¿SE CONSIDERAN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DENTRO DE LA DIVISIÓN DE PODERES?.....	67.
1.1.4. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO TRIBUNALES DE CONCIENCIA.....	68.
1.2. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	73.
1.3. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	76.
1.4. JUNTAS DE CONCILIACIÓN.....	77.
2. LA ACCIÓN Y SU PROBLEMÁTICA EN CUANTO A L DESPIDO, RESCISIÓN DEL TRABAJO Y LA REINSTALACIÓN.	
2.1. ACCIÓN.....	78.
2.1.1. ELEMENTOS DE LA ACCIÓN.....	84.
2.2. ACCIÓN Y DEMANDA.....	86.
2.3. RESCISIÓN.....	90.
2.3.1. CAUSAS DE RESCISIÓN.	
2.3.1.1. PRIMERA CAUSAL.....	93.
2.3.1.2. SEGUNDA CAUSAL.....	94.
2.3.1.3. TERCERA CAUSAL.....	97.
2.3.1.4. CUARTA CAUSAL.....	98.
2.3.1.5. QUINTA CAUSAL.	
2.3.1.6. SEXTA CAUSAL.....	99.
2.3.1.7. SEPTIMA CAUSAL.	
2.3.1.8. OCTAVA CAUSAL.	

2.3.1.9. NOVENA CAUSAL.....	101.
2.3.1.10. DECIMA CAUSAL.....	102.
2.3.1.11. DECIMA PRIMERA CAUSAL.....	104.
2.3.1.12. DECIMA SEGUNDA CAUSAL.....	106.
2.3.1.13. DECIMA TERCERA CAUSAL.....	107.
2.3.1.14. DECIMOCUARTA CAUSAL.....	109.
2.3.1.15. DECIMA QUINTA CAUSAL.....	110.
2.3.2. AVISO DE RESCISIÓN.....	111.
2.3.3. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESCISORIA.....	115.
2.4. TERMINACIÓN.....	116.
2.4.1. CAUSAS DE TERMINACIÓN.....	117.
2.5. RENUNCIA.....	126.
2.6. SUSPENSIÓN.....	
2.6.1. DEFINICIÓN.....	128.
2.6.2. CAUSAS DE SUSPENSIÓN.....	129.
2.6.3. DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN.....	134.
2.6.4. TERMINACIÓN DE LA SUSPENSIÓN.....	138.

CAPITULO TERCERO. ANALISIS DEL ACTUAL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1. EL DERECHO PROCESAL.	
1.1. CONCEPTO.....	139.
1.2. NATURALEZA JURIDICA.	
1.2.1. CARÁCTER PÚBLICO.....	143.
1.2.2. NATURALEZA IMPERATIVA.	
1.2.3. AUTONOMIA.....	144.
2. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	
2.1. PROCESO O PROCEDIMIENTO.....	145.
3. PROCEDIMIENTO LABORAL: EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS Y SU PROBLEMÁTICA.	
3.1. PRIMERA AUDIENCIA.....	151.
3.1.1. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.	
3.1.2. DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN.....	152.
3.2. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	159.
3.3. OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.....	163.
3.3.1. DESAHOGO DE PRUEBAS.....	167.
3.3.2. ALEGATOS.....	168.

3.3.3. LAUDOS.....	169.
--------------------	------

CAPITULO CUARTO. CRÍTICA Y PROPUESTA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. INTRODUCCIÓN.....	171.
2. NUEVA CULTURA LABORAL DE 1996.....	173.
4.1. OBJETIVOS CENTRALES DE LA NUEVA CULTURA.....	174.
4.2. PRINCIPIOS BASICOS.....	177.
3. BREVE ANÁLISIS CRITICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	182.
4. CRITICA Y PROPUESTAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	185.
CONCLUSIONES.....	191.
BIBLIOGRAFÍA.....	194.

CAPÍTULO PRIMERO.

ANÁLISIS Y BREVE EXPOSICIÓN DE LOS ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO.

INTRODUCCION.

Dedicaremos parte importante de este capítulo para describir, analizar y descubrir el estado en que nació y evolucionó la solución de las controversias laborales en México.

Elo significa que abordaremos, en primer término, las primeras leyes que regularon la forma de composición de los conflictos de trabajo, desde la legislación civil que le era aplicable, hasta la última reforma- procesal- de trascendencia, de la Ley Federal de Trabajo, así como la Nueva Cultura del Laboral.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronales y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

La falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una ciencia que regulase la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales. Fue hasta la aparición de este ordenamiento cuando por primera vez el legislador dio muestras de una seria preocupación por ordenar más o menos sistemáticamente los principios propios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de la justicia laboral.

Conforme ha pasado el tiempo las diversas ramas que se han venido formando lentamente, y otras que obedecen a concepciones descubiertas en un momento dado, han influido paulatinamente en la formación del Derecho Procesal. Por ello en el desarrollo del presente trabajo veremos la conformación y las necesidades sociales que ocasionaron a varias personas la preocupación de elaborar un Derecho Procesal del Trabajo, así como un análisis crítico del mismo proponiendo una reforma procesal adecuada a nuestra realidad mexicana.

No por ello, se debe perder de vista que las buenas relaciones que tienen los patronos y trabajadores radica en el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales, por ambas partes.

Por eso, siendo la ley la base de la que parten todos los derechos y obligaciones que correspondan a unos y otros, su conocimiento, su interpretación correcta, son indispensables para el logro de éstos fines.

Es importantísimo, para unos (trabajadores) y para otros (patronos), conocer la ley e interpretarla sin sectarismos y sin engaños, adecuando nuestra realidad mexicana con las necesidades de ambos sectores, como medio, el mejor, de lograr la conjunción de voluntades en un fin superior que, en el último término, busca conseguir un equilibrio que tiene como meta el progreso de la Nación.

Lo importante de esta disciplina jurídica es que refleja la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige por ello lo que obliga a la sociedad y al Estado a brindarle su mayor atención y cuidado por la repercusión directa que tienen en la economía, la paz, la estabilidad y el progreso del país.

En el segundo capítulo trataremos de analizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como su problemática en relación al despido, rescisión de la relación y la reinstalación, renuncia y la terminación de la relación laboral y en el tercer capítulo trataremos problemas que se pueden presentar en el Proceso laboral en la actualidad manejándolo con la mayor objetividad posible, tratando de ser realistas en el estudio de los fenómenos sociales en nuestro medio y proponiendo en el tercer cuarto en el cual haremos una crítica y propuesta al derecho laboral.

1. EL PROCESO LABORAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XIX.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y las inquietudes sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario en que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun

ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el Derecho del Trabajo para poder nacer.

En la época de la Colonia aparecieron los primeros intentos por proteger los intereses de los trabajadores:

a) Suele hacerse referencia al México "Colonial", cuando se menciona el período comprendido entre la Conquista y la Independencia. En rigor no es aplicable este concepto sino el más adecuado sería "Reino de la Nueva España", ya que España no estableció Colonias en el Nuevo Mundo, "sino centros de difusión de su cultura grecorromana y católica entre los indios.

Para ello necesitó una organización no comercial, sino política y religiosa; no concedió *charters* para los colonos, sino que dictó leyes atendiendo al bien de todos; pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales, por eso las leyes no hablan de colonias, sino de reinos"¹.

La importancia del estudio de la legislación de Indias no solamente hasta la consumación de la Reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país, por ello, es importante conocer esta legislación social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

Cabe mencionar que uno de los puntos más importantes de esta legislación² tenemos:

¹ ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio, Apuntes para la historia del Derecho en México. Tomo III, México, 1943.p. 529

² TEJA ZABRE, Alfonso. Prólogo a doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios de Genaro V. Vázquez, México, 1940.

1. La idea de la reducción de las horas de trabajo.

2. La jornada de la reducción de las horas de trabajo determinada en la Ley VI del Título VI del libro III de la Recopilación de Indias.

3. Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos³.

4. El pago del séptimo día cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios.⁴

5. La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes contemplado en la Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación emitida por Felipe II, el 8 de julio de 1576.⁵

6. La tendencia a fijar el salario dictada en enero de 1576 por el virrey Enríquez⁶

7. La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.⁷

³ Ibid., p. 18

⁴ Ibid., 18-19 pp.

⁵ Ibid., p. 19.

⁶ Ibid., p. 20.

⁷ Ibid., p. 21.

8. La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538.⁸

9. El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

Estas Leyes de Indias estuvieron destinadas a proteger al indio de América de los antiguos imperios de México y Perú, y ha impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos, pero estas leyes son un resultado de la pugna ideológica entre los conquistadores y los misioneros y representan en cierta medida una victoria de las virtudes cristianas de estos últimos.

Por ello, estas disposiciones no funcionaron en la realidad, fueron más disposiciones de hecho que de derecho, ya que algunas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para en su caso la investigación de su violación. No por ello dejó de ser una reliquia histórica en que se intentó regular la protección de los indios respecto al trabajo en las encomiendas, en las minas y en el campo.

Las Leyes de Indias llevan el sello de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no se compone dicha recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

⁸ Ibid., p. 22.

b) Las Ordenanzas de Gremios fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, restringiendo la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo.

La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".

c) Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814 a instancias de José María Morelos y Pavón que declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

d) El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, por Morelos al Congreso de Anáhuac en el año de 1813 expresa: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y al patriotismo, que moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

Con lo anterior las condiciones de los trabajadores no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

e) El Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide, el 24 de febrero de 1821, en su artículo 12 menciona que "todos los habitantes de él, referido al imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo".

f) La Revolución de Ayutla se convocó al Congreso Constituyente, su reunión en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857, siendo la Declaración de Derechos, uno de los documentos mas importantes del siglo XIX y posee un hondo sentido individualista y liberal.

De sus disposiciones, son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales en suma justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a probar estos artículos, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

f) El archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una Legislación Social, que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de " Las garantías

individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El 1º de noviembre de 1865, se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, el cual, contempló varios derechos para los trabajadores como: el pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

g) La Constitución de 1857 se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha.

h) El 1 de julio de 1906, el Partido liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto y programa que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho de trabajo; en él están delineados algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales como crear las bases generales para una legislación humana del trabajo:

Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a

destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de rayas, etc.

i) A fines del año 1916, con el reconocimiento que hace el Constituyente de ese año de los derechos de la clase trabajadora, los que con la creación del artículo 123 de la Carta Magna que entró en vigor en 1917 se consagrarán con rango constitucional.

En forma significativa se establecen reconocimientos y protección al trabajador, especialmente en lo referente a la jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario, así como a las mujeres y niños, quedando asimismo reconocido constitucionalmente el Derecho al Trabajo; puede afirmarse que es nuestra Constitución de 1917, la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores.

1.1. LEGISLACIÓN CIVIL.

Como es sabido, en el siglo XIX, en México, la cuestión social no fue objeto de preocupación por legislar en materia obrera. Debemos admitir, además, que la corriente ideológica imperante -Liberalismo- impedía la sensibilidad del poder estatal y el capital hacia el desprotegido y el económicamente débil.

Por ello, no nos asombra el hecho de que la legislación aplicable al "jornalero" fuese la civil, que difícilmente comprendía la situación del obrero, la condición de su clase, y la no menos importante naturaleza de la fuerza de trabajo, que no puede - hoy se entiende así- ser objeto de comercio ni de considerarse una mercancía.

De la Legislación Civil del siglo pasado, había muy pocos artículos del Código Civil de 1870, de 1884 y del Código de Procedimientos Civiles de 1874, que contemplará alguna solución a los conflictos que se suscitasen entre el "Jornalero" y el patrón.

1.2. CÓDIGO CIVIL DE 1870.

Con el Código Civil de 1870 a través de su ordenamiento, se procuró dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es, ni podía ser tratado como las cosas. Asimismo, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, las condiciones de los trabajadores no causaron mejoras importantes en aquellos años

El artículo 1581 de dicha disposición menciona que "el jornalero ajustado por día o por los días necesarios para desempeñar un servicio, no podrá abandonar el trabajo, ni el que recibe el servicio, despedirle antes que termine el día o días, no habiendo justa causa".

Respecto a este artículo no señala que se debe de entender por justa causa, quedando impreciso este precepto legal.

Así como el artículo 2583 que a la letra dice "Las diferencias que hubiere entre los interesados sobre la justicia de la causa de que trata el artículo 2581, se decidirán en juicio verbal".

Merecen especiales comentarios los artículos anteriormente transcritos, toda vez que de ellos se desprende la nula protección o posibilidades hacia el

"jornalero" de poder acceder a una impartición de justicia que fuera acorde a su situación.

En efecto, la justicia civil ante la que se debía comparecer, en Juicio Verbal, equivalía a tener una calidad de parte igual que el patrón, con todo lo que significa:

Afirmación, prueba, carga de la prueba, etc. en estas condiciones, ¿A qué aspiraba el jornalero?, ¿Hubiera podido sufragar los gastos de un abogado o de un procurador que se hiciese cargo de su "justa causa"?

El Código Civil de 1884 repite las normas que sobre el particular ya han sido transcritas.

1.3. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

La Legislación Procesal Civil de 1874, preveía, para las contiendas laborales, la vía civil sumaria, y sobre este proceso estimamos qué poco habría de favorecer la justicia al trabajador y nos remitimos al comentario anteriormente señalado.

La Ley sobre Accidentes de Trabajo, formulada por Vicente Villada para el Estado de México, disponía la reforma a la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles, y que se refería a la vía sumaria para solucionar "las contiendas... que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a los jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto".

Otro antecedente lo ubicamos en la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de noviembre de 1906), siendo una reproducción casi textual de la "Ley sobre Accidentes de Trabajo" de Salvador R. Mercado publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua el 3 de agosto de 1913. Se señala que las contiendas correspondientes a los accidentes del trabajo se verificarán ante "el Juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente", precisando que se ventilarán en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, consignado la misma ley un procedimiento mínimo.

Antes de 1917, y después del triunfo antirreeleccionista de Francisco I. Madero, tampoco mostró gran preocupación por la cuestión social y laboral, si bien solamente creó, desde la organización administrativa, un Departamento de Trabajo y una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento, en la tarea de "procurar arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados".

La cuestión social en el siglo pasado, no fue en realidad preocupación en los sucesivos gobiernos, como ya lo afirmamos, y salvo las leyes anteriormente señaladas, no había una preocupación seria al respecto, hasta el surgimiento del artículo 123 de la Constitución de 1917, primera Declaración de Derechos Sociales.

2. LEYES REVOLUCIONARIAS.

2.1. EL PROCESO LABORAL DESDE 1917.

Durante el periodo revolucionario, algunos gobiernos locales expidieron leyes relativas a la solución de conflictos laborales:

Nuestra Declaración de los Derechos Sociales de 1917 es fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres; antes de que surgiera la Declaración de los Derechos Sociales solo existía el Derecho Civil pero para que el derecho del trabajo pudiera existir, era preciso que naciera la Revolución Constitucionalista que rompiera con el pasado y destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y que al mismo tiempo derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

"Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del Derecho Civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil"⁹.

Nació como un derecho nuevo expresando una nueva idea de la justicia, distinta y opuesta a la que está en la base del derecho civil, ya que la justicia se aplicó a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía del trabajo al campo de la economía.

El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana "busca el mundo del trabajador que fuera elevado a la categoría de persona y no para quedar

simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, siendo un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de sus necesidades tanto en el orden material y espiritual, siendo este último el que impone la dignidad de la persona humana"¹⁰.

a) El General Victoriano Huerta al abandonar el poder el 15 de julio de 1914 cediendo el triunfo a la Revolución, se inicia la inquietud con los jefes de tropas constitucionalistas la creación del derecho del trabajo, en el cual, el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes: la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. y el 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos.

b) El 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915. Se señala la jornada de trabajo de nueve horas, la reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo

¹⁰ Ibid.

del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República contemplando los puntos anteriores, más la reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en la Entidad Federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

d) En 1915 el general Salvador Alvarado del Estado de Yucatán reformó el orden social y económico expidiendo las leyes conocidas por Las Cinco Hermanas, la cual incluía el derecho del trabajo, la cual la Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución mencionando:

- Que el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social;
- El trabajo no puede ser considerado como una mercancía;
- Las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios,
- La ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelga.
- Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones.
- Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad,
- Las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre los riesgos de trabajo.

En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en

los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

e) 1915 se elaboró el Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo presidido por el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, el cual reguló los contratos individuales y colectivos de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia con un Proyecto Francés de 1906.

La fuerza creciente del movimiento social que se presentaba en 1914, decidió que el jefe de la revolución constitucionalista, el gobernador Carranza, anunciará el 12 de diciembre de ese año, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo que era "restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional"¹¹, puesto que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente legalista y formal, que regresara a los días del presidente Madero, pues ésto equivaldría a prorrogar indefinidamente la injusticia social.

El Proyecto de constitución produjo una profunda decepción, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada, puesto que el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la correspondiente fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo, en el artículo quinto limitó un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La comisión encargada de dictaminar este artículo incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

¹¹ *Ibid.*, p.47.

El director y catedrático de la Facultad de derecho de la U.N.A.M., Don Fernando Lizardi sostuvo:

"Que dichas adiciones estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo"¹².

El diputado Hector Victoria del Estado de Yucatán mencionó "que la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo"¹³ siendo esta una idea fundamental del artículo 123, ya que las leyes del trabajo deberían ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Por ello, el general Carranza comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo precedido dicha comisión por el mismo Natividad Macías, Pastor Rouaix, al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos, siendo aprobado posteriormente el artículo 123, el 23 de enero de 1917.

¹² *Ibid.*, p. 48.

¹³ *Ibid.*, p. 49.

2.2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

2.2.1. ANTECEDENTES.

El origen del Artículo 123 de nuestra Constitución se puede estudiar a través de las actas y comentarios de Pastor Rouaix¹⁴. Sin embargo, un protagonista esencial en lo que se refiere a la incorporación de lo que es hoy la fracción XX del apartado "A" que establece la formación de una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Su nombre: Héctor Victoria, ferrocarrilero y periodista, que en la sesión del martes 26 de diciembre de 1916, defendía una iniciativa de reformas al artículo 13 constitucional para justificar la creación de Tribunales de Arbitraje en cada Estado. Exigía además, el otorgamiento a las legislaturas estatales de la facultad de legislar en materia de trabajo, en lugar de concederla al Congreso de la Unión.

La preocupación de Héctor Victoria atendía al problema de los tribunales especiales que prohíbe el artículo 13 constitucional, aludiendo que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje se llevarán a cabo, ya no se trataba de tribunales especiales; si no "que se trataba simplemente de un tribunal que tendría una función social trascendental, dado que tendería a evitar los abusos que se cometen entre patronos y obreros"¹⁵.

Otro protagonista del 17, como ya lo mencione fue José Natividad Macías, representante principal de la acción constitucional carrancista. Impugnó la propuesta de Héctor Victoria en la sesión de 28 de diciembre, en cuanto al deseo

¹⁴ "Génesis de los artículos 27 y 127 de la Constitución Política de 1917". Prólogo de Antonio Díaz Soto y Gama, 2da edición. México, 1959.

de este mismo autor de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se convirtieran en verdaderos tribunales y no, en cuanto a la formación de estas Junta de Conciliación y Arbitraje a las que les reconoció eficacia para fijar salarios mínimos y resolver conflictos de huelga.

Posteriormente, se llevó a cabo una comisión que presidida por Pastor Rouaix se hizo cargo de la formulación de un proyecto de capítulo exclusivo sobre el trabajo.

El resultado fue un proyecto concluido el 13 de enero, firmado por 46 diputados con una exposición de Motivos redactada por José Natividad Macías quien propuso la redacción del Título VI de la Constitución. Allí apareció la fracción XX de lo que sería el artículo 123 con el siguiente texto: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno"¹⁶.

La primera comisión de la Constitución hizo suyo, en ese inciso, el dictamen en los mismos términos del proyecto. Ni las actas de los debates posteriores ni Pastor Rouaix hacen referencia alguna a la proposición de modificación del texto final de la fracción XX: Sin embargo, en lugar de "consejos", se utilizó las palabras "juntas", que aparece en la redacción de la última de la fracción XX: De esa manera, el texto fue el que aún hoy nos rige, que es el siguiente, aunque resulte repetitivo: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y no del gobierno".

¹⁵ DE BUEN, Néstor, Op. Cit.. p.118.

Realmente, y solo a instancia de la Jurisprudencia de la Suprema Corte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no fueron tomadas en cuenta en su inicio como tribunales de jurisdicción con imperium para ejecutar sus laudos, con fuerza vinculatoria. Y es que, bien visto el razonamiento de que no eran auténticos tribunales jurisdiccionales no era del todo errado, pues de la lectura del texto del artículo 123 en su fracción XX, no se puede inferir que el Constituyente haya querido crear una jurisdicción laboral auténtica, con fuerza estatal para ejecutar sus decisiones.

Este argumento no es gratuito; efectivamente, como es de recordarse, durante mucho tiempo la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue tan nebulosa y poco afianzada en el campo del Derecho que múltiples estudios, artículos y aún tesis profesionales se abocaron a desentrañar la esencia de tan singular órgano de "justicia laboral".

Las razones nacidas de la realidad para la formación de los tribunales de trabajo, que la norma sustantiva precedió a la jurisdicción laboral, se puede señalar que la inquietud obrera buscaba el establecimiento de tribunales que dirimieran las controversias surgidas en el medio obrero-patronal. Fueron precisamente los conflictos colectivos de carácter económico, los que sirvieron de base y plantearon la urgente necesidad de establecer no sólo procedimientos especiales, sino tribunales con las características necesarias para atender y dar satisfacción a esos conflictos y a los individuales derivados de las relaciones obrero-patronales.

En nuestro medio el sistema es sui géneris. México es el único país en el mundo que tiene tribunales de trabajo, con procedimientos especiales, para resolver cualquier tipo de conflictos en materia de trabajo, sea: económico, jurídico, individual o colectivo.

2.2.2. TEXTO ORIGINAL.

A fines del año de 1916, con el reconocimiento que hace el Constituyente de ese año de los derechos de la clase trabajadora, puesto que no tenían un reconocimiento constitucional, por ello, el texto original fue aprobado por el Constituyente de 1917 otorgando un reconocimiento expreso en materia de trabajo que se han promulgado y que han sido vigentes¹⁷:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo¹⁸.

¹⁷ Ibid., p. 348.

¹⁸ 1. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los Jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX¹⁸.

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

VIII: El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI¹⁸, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado,

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando en su caso la población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

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

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

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

XVII. Las leyes reconocieran como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros,

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizándolos derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en la disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército Nacional.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeables, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

XXI. Si el patrono se negare a somete sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII: El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de

La creación del artículo 123 de la Carta Magna que entró en vigor en 1917 se consagran con rango constitucional y en forma significativa se establecen varios reconocimientos en materia del trabajo, reconociendo la protección a la clase trabajadora especialmente a la jornada de trabajo puesto que no había una limitante en cuanto a las horas de trabajo, haciendo una mención significativa de ocho horas para la jornada máxima y siete horas para el trabajo nocturno, así como las horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario,

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

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

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

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

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

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

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

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

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

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

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

así como a las mujeres y niños, quedando asimismo reconocido constitucionalmente el Derecho al Trabajo.

Podemos afirmar que nuestra Constitución de 1917, la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores, sin perder de vista su finalidad que tiende a lograr el equilibrio entre los dos factores de la producción, patrones y trabajadores, así como su interés y objetivo fundamental que es de justicia social, de equidad, tomando en cuenta su equilibrio, estabilidad, armonía y desarrollo de la dinámica obrero patronal.

Además de lo anterior, debemos estar concientes de que el trabajo debe ser retribuido con suficiencia, tomando en cuenta no sólo las necesidades del trabajador sino también a la familia en su conjunto.

Situación que nunca se toma en cuenta, por lo cual el cumplimiento de las normas de trabajo contempladas en éste artículo se podrán aplicar con mayor justicia, por medio de la comprensión y el sentimiento de integridad, solidaridad y conciencia cívica y social, que por medio de leyes, decretos y reglamentos, o hasta la imposición jurídica de sanciones.

2.2.3. REFORMAS AL ARTÍCULO 123.

Este artículo ha tenido varias reformas y adiciones en el transcurso del tiempo como fueron las siguientes¹⁹:

2.2.3.1. En la primera reforma publicada en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1929, por la propuesta del Presidente Emilio Portes Gil, en el que se modificó el preámbulo, la fracción XXIX para el efecto de declarar la ley del

¹⁹ Ibidem.

seguro social como utilidad pública, así como la fracción X en la que tuvo como objeto federalizar la legislación laboral, en virtud de que se consideró conveniente tener una sola ley federal en lugar de varias leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

2.2.3.2. En la segunda reforma²⁰ que se publicó en el Diario Oficial el 4 de noviembre de 1933, en la presidencia de Abelardo L. Rodríguez, por una iniciativa presentada por los diputados Octavio M trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan D. Peña; en la que se adicionó la fracción IX para que en el caso de que las comisiones especiales no llegasen a un acuerdo en cuanto al salario mínimo, la determinación final la hiciera la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

2.2.3.3. En la tercera reforma²¹ que se publicó en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1938, iniciativa presentada por el Presidente Lázaro Cárdenas reformando la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga, en la que tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podía ejercer ese derecho.

2.2.3.4. En la Cuarta reforma²² publicada en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 1942, iniciativa presentada por el Presidente Manuel Ávila Camacho, en la que se modificó dos fracciones, la primera referida a la fracción X, para crear en el ámbito constitucional, una jurisdicción federal laboral que ya existía, de hecho y la segunda reforma fue la de la fracción XXXI en la que señala

²⁰ Ibid., p. 355.

²¹ Ibid., p. 356.

²² Ibid.

que en los casos de aplicación de las leyes de trabajo corresponde por excepción a las autoridades federales.

2.2.3.5. En la quinta reforma²³ publicada en el Diario Oficial el 6 de diciembre de 1960, iniciativa presentada por Adolfo López Mateos, tratándose de una adición respecto a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y territorios, siendo esta la adición más importante que se ha hecho al artículo 123, puesto que a lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general a todo contrato de trabajo se convirtió en inciso "A" y lo correspondiente a los empleados de gobierno se convirtió en inciso "B".

2.2.3.6. En la sexta reforma²⁴ se publicó en el Diario Oficial el 27 de noviembre de 1961, en la presidencia de Adolfo López Mateos por un grupo de senadores en donde se hizo una aclaración respecto a la fracción IV del inciso "A", en virtud de que se consideró que había discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al ejecutivo.

2.2.3.7. En la séptima reforma²⁵ publicada en el Diario Oficial el 21 de noviembre de 1962 por el presidente Adolfo López Mateos en las que hubo varias modificaciones respecto a las fracciones II en la que se adicionó para impedir, el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche, en la fracción III elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años, la fracción VI estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*, p. 357.

para la determinación de los salarios mínimos que se fijara por razones económicas, la fracción IX señala las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación de las utilidades ya que anteriormente ha esta reforma señalaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecería por comisiones municipales. Las fracciones XXI y XXII se busco la imposibilidad de que el patrón, sin causa justificada pueda dar por terminada la relación de trabajo, es decir, se menciona la estabilidad en el empleo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente. La última fracción XXXI que se adiciono con relación a la petroquímica, metalúrgica y siderúrgica abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

2.2.3.8. En la octava reforma²⁶ publicada en el Diario Oficial del 14 de febrero de 1972, iniciativa por el presidente Luis Echeverría en la que se reformo la fracción XII del apartado "A" en la que tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Asimismo, declara de utilidad publica la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo, dando origen a la seguridad social habitacional.

2.2.3.9. En la novena reforma²⁷ publicada en el Diario Oficial del 10 de noviembre de 1972, por el presidente Echeverría establece mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f), XII y XIII del apartado "B" el derecho habitacional de los Trabajadores al Servicio del Estado.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

2.2.3.10. En la décima reforma²⁸ del 8 de octubre de 1974, publicada en el Diario Oficial de la Federación por el Presidente Echeverría, el cual modifica el párrafo inicial del Apartado B.

2.2.3.11. En la Undécima reforma²⁹ del 27 de diciembre de 1974, publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974, se reforman las fracciones II, V, XI, XV referidas a la igualdad jurídica de la mujer en el trabajo, la fracción XXV en cuanto al servicio gratuito para la colocación de los trabajadores y la fracción XXIX al servicio de guardería asignados al Seguro Social.

2.2.3.12. En la duodécima reforma³⁰ publicada en el Diario Oficial el 6 de febrero de 1975, por el decreto del 4 de febrero del mismo año, se adiciona la fracción XXXI referido a la ampliación de las ramas industriales de jurisdicción federal.

2.2.3.13. En la décima tercera reforma³¹ publicado en el Diario Oficial del 9 de enero de 1975, se adiciona la fracción XII sobre establecimientos de mercados y servicios, se reforma la fracción XIII en cuanto a la capacitación o adiestramiento y se adiciona la fracción XXXI ampliando la competencia federal, incluyendo entre otros aspectos, las obligaciones patronales en materia educativa, de capacitación o adiestramiento y de seguridad e higiene.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid., p. 358.

³¹ Ibid.

2.2.3.14. En la décima cuarta reforma³² publicada en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978, por el Presidente López Portillo, el cual reformó la fracción XXXI del Apartado "A".

2.2.3.15. En la décima quinta reforma³³ publicada en el Diario Oficial del 8 de diciembre de 1978 por el Presidente López Portillo, el cual adicionó un párrafo inicial al proemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo.

2.2.3.17. En la décima séptima reforma³⁴ publicada en el Diario Oficial del 23 de diciembre de 1986, se reforma la fracción VI en donde se suprimen las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos y se unifica el salario mínimo general para trabajadores urbanos y trabajadores del campo.

2.2.3.18. En la Décima cuarta reforma³⁵ publicada en el Diario Oficial el 27 de junio de 1990, por el Presidente Salinas de Gortari, se reforma la fracción XIII bis del apartado "B", para conservar exclusivamente respeto de las Entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del Sistema Bancario Mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático y se reformo la fracción XXXI del apartado "A" para incluir en el inciso a), subinciso 22 los Servicios de la Banca y Crédito.

³² *Ibid.*

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*, p. 359.

3. LOS INSTRUMENTOS DEL PROCESO LABORAL.

3.1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

3.1.1. ANTECEDENTES.

- El Decreto 59 de Salvador Alvarado estableciendo el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje (Diario Oficial del Gobierno constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915), de la que entresacamos y citamos, para efecto de nuestro estudio, las siguientes razones o motivos: "que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy". Con base en ello se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales.

Las funciones de estos comités eran, esencialmente, de carácter conciliatorio. Sin embargo, el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme y la resolución del tercero, en su caso, era inapelable.

- La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto No. 392 del General Salvador Alvarado. Gobernador y Comandante militar del Estado, promulgada el 11 de diciembre de 1915. Derogó el decreto 59 antes citado).

De acuerdo con la Exposición de Motivos, las disposiciones procesales y orgánicas se apoyan en el decreto 59 y del Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje. En la Ley se crean Tribunales industriales "que imparten justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los enjuiciamientos ordinarios".

Se incluyen en la Ley de las Juntas de Conciliación y un Tribunal del Arbitraje (art. 25). Se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, con completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.

Las juntas se establecieron por distritos industriales, con cuatro representantes por cada sector (dos titulares y dos suplentes) por lo que se refiere al Distrito de Mérida (art.28) y por un titular y un suplente para los demás (art. 29). Aun más la Ley ordenó la expedición de un reglamento interior para las juntas y reguló su aparato administrativo, por cierto elemental (un secretario encargado del Registro y un escribiente, auxiliados por un cuerpo de inspectores, art. 31).

El Tribunal se integraba con tres miembros: un representante de los trabajadores electo por todas las "uniones" de trabajadores del Estado y un Juez Presidente "que será nombrado por las Juntas de Conciliación que se reunirán en América una vez al año en la última decena del mes de diciembre" (art. 44).

Al Tribunal se le concedían las facultades más amplias "para conocer las discordias que se le presentaron" (art. 48).

Se fijaba un máximo de treinta días para el trámite, a partir de la recepción de expedientes de la Junta de Conciliación, con exclusión de domingos y días de fiesta nacionales (artículos. 50 y 51).

- El 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el derecho de la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915 que contemplaba la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ley de Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto No. 96 del Gobernador interino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915).

Ampliando los alcances de la Ley anterior (Decreto No. 39 de 7 de octubre de 1914), se incluye en la nueva Ley la "creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género que constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velarán por el cumplimiento de la presente Ley y por el bien de los intereses tanto del capital como del trabajo..." (exposición de motivos).

Se trataba de órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en sólo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución (art. 16 fracción X). Las decisiones eran irrecurribles (fracción VII) y debían dictarse por los miembros de la junta "siempre con arreglo a los preceptos de esta Ley y a su conciencia y buena fe" (fracción X).

La ejecución de las resoluciones correspondía a los presidentes municipales, a su vez presidentes natos de las juntas que debían dar cuenta a éstos del resultado obtenido (fracciones VII y XVII).

Las juntas se integraban por especialidades (agrícolas, mineras, industriales o de otro género) con tres propietarios y tres suplentes por cada sector, designados por un año, cuyo nombramiento se hacía a través de una representación clasistas de las negociaciones y de los trabajadores (art. 16 fracción I y II).

- Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el Estado de Michoacán (Expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo, Gobernador Constitucional del Estado, el 28 de enero de 1916).

Este Departamento se encargaba de: "...IV. Oír todas las quejas que se le presenten ocasionadas por huelgas y dificultades ocasionadas entre capitalistas y obrero". "...V. Resolver, previa citación de la parte contraria, las mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes".

De los antecedentes descritos podemos concluir que en el inicio de este siglo la incipiente inquietud de legislar en materia de trabajo tenía escasa metodología y técnica legislativa para acometer la regulación procesal. No obstante los pocos ejemplos anteriormente comentados, que se vislumbraba en la Constitución de 1917 una solución de controversias laborales que, con los cambios de rigor en el transcurso de este siglo que está por terminar, permanece más o menos su esencia: las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra plasmada como anteriormente lo señale en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, pero desde antes se conocía el término: Juntas de Administración Civil según la Ley de Cándido Águilar, Juntas de Avenencia según Carranza en el

año de 1915 en el Periódico del Pueblo; Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje según Alvarado en Yucatán.

Actualmente se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque Junta significa reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De conciliación y arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos períodos. El de conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa, escuchado la versión de las partes.

3.1.2. LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.

3.1.2.1. INTRODUCCIÓN.

La idea del Derecho del Trabajo: "defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tienen una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas³⁶". Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo, por ello, debe contribuir fundamentalmente a atender y remediar, no sólo a normar, los requerimientos esenciales de la mayoría social, pues en todos los países del mundo, los trabajadores constituyen las grandes mayorías sociales.

El Derecho del Trabajo es de especial importancia e interés para el individuo, la sociedad y el Estado y nunca debe aplicarse con rigidez, sino

³⁶ Ibid., p. 53.

tomando en cuenta su naturaleza y finalidad socio económico, de equilibrio y desarrollo de la dinámica obrero-patronal.

La Declaración de los Derechos Sociales fortaleció en varios puntos a la clase trabajadora, puesto que despertó a la clase obrera su conciencia de clase, en cuanto a sus derechos y beneficios extendiéndose en toda la República, creándose sindicatos y federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos.

El Gobierno Federal en su artículo 27 de la constitución reivindicó para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que puedan afectarlo se estudiarían y resolverían por las Autoridades Nacionales.

Finalmente algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más Entidades Federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

Por lo anterior, el poder revisor de la constitución modificó el párrafo introductorio de la Declaración de los Derechos Sociales en el año 1929, el que se señaló que la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

Evitando con lo anterior que en la República hubiera una uniformidad de aplicación de la ley, ya que había un enjambre de leyes que dan a los

trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y benéficos.

3.1.2. LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Señalaba el Presidente Portes Gil que la diversidad legislativa en materia laboral solo causaba perjuicios "tanto al trabajador como el capitalista" que generaban "conflictos constantes que preocupan hondamente al Estado e impiden la paz y el adelanto del país...³⁷". La promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y sí desalienta a los capitalistas.

Por otra parte, destacaba que se habían presentado en diversas convenciones, iniciativas aprobadas para expedir un único Código de Trabajo diciendo ". Se ha sentido tanto esta necesidad que el Gobierno Federal se vio precisado a establecer Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que, a pesar de su dudosa constitucionalidad, sujetan a una sola regla las dificultades que en materia de trabajo se presentan en las diversas Entidades Federativas".

El Anteproyecto³⁸ fue presentado ante una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928. En plenos debates se celebró paralelamente, a partir del 4 de diciembre, la IX Convención de la CROM; en la que surgieron críticas importantes al Presidente, ello determinó que se nombrara una Comisión Mixta de obrero y patronos que debería formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras. Esta comisión finalizó sus labores en mayo de 1929.

³⁷ *Ibid.*, p.128.

³⁸ "Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos que somete Emilio Portes Gil, al Congreso de la Unión". Edición oficial. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1929. p. VI.

El Anteproyecto no prosperó, sin embargo, su aspecto más debatido fue el arbitraje obligatorio, había generado una fuerte oposición de los trabajadores.

En el Libro Segundo del Anteproyecto se incluyeron las disposiciones relativas a los "organismos encargados de aplicar las disposiciones de este Código y de su competencia" (artículos 396 al 476, inclusive). Se determinó su integración y competencia y las reglas para la designación de los representantes obreros y patronales. Además se incluyó la regulación de otros órganos laborales: inspectores de trabajo, agencias de colocación y procuradores de trabajadores.

En el Libro Tercero se incluyeron las reglas fundamentales del procedimiento (artículos 480 al 610, inclusive). el simple enunciado de sus diferentes capítulos, expresa claramente su contenido:

Sección I: Reglas Generales

- Capítulo I: De la personalidad (artículos 480 al 490)
- Capítulo III: (Se omite el Capítulo II) De las notificaciones (artículos 491 al 494).
- Capítulo IV: De las excusas y de los impedimentos (artículos 495 al 498).
- Capítulo V: De las recusaciones (artículos 499 al 510).
- Capítulo VI: De la prescripción (artículos 511 al 514).
- Capítulo VII: De las pruebas (artículos 515 al 518).
- Capítulo VIII: De los laudos (artículos 519 al 526).
- Capítulo IX: De la ejecución de los laudos y de los embargos y remates (artículos 527 al 540)
- Capítulo X: De las providencias precautorias. (Artículos 541 al 546).

- Capítulo XI: De las tercerías (artículos 547 al 550).

Sección II.

- Capítulo I: Del procedimiento ante las Juntas Municipales (artículos 551 al 559).
- Capítulo II: Del procedimiento ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (artículos 560 al 577).
- Capítulo III: Del procedimiento en los conflictos de orden económico general (artículos 578 al 588).
- Capítulo IV: Disposiciones comunes al procedimiento ordinario y al especial para conflictos colectivos (artículos 589 al 595).
- Capítulo VI: (Se omite el Capítulo V) Del procedimiento para fijar el salario mínimo (artículos 596 al 601).
- Capítulo VII: Del Consejo Nacional del Trabajo (artículos 602 al 606).
- Capítulo VIII: De las responsabilidades por delitos oficiales del orden común (artículos 607 al 618).

Aspectos destacados del Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo en el orden procesal:

1. La separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas. En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimientos, desahogo de pruebas y alegatos (artículo 572, pero se admitía el señalamiento de otras fechas: "Si por la naturaleza del negocio no fuese posible recibir las pruebas en una sola audiencia" (artículo 576).

2. La regulación de los conflictos de orden económico general.
3. La admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos por cualquiera de las partes.
4. Finalmente, la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 527)

En este Anteproyecto de 1928 se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual. Merecen especial mérito a los señores Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, así como a los representantes de los obreros designados por la convención a los señores José M. Díaz y Salvador J. Romero y en la representación patronal a Maximiliano Camiro, Jesús Rivero Quijano, Aurelio Leyva y a Roberto Hutchison. Quienes lo hicieron posible, política y técnicamente y desde el punto de vista de diversos sectores.

La federalización plena no se consideraba, sin embargo, de absoluta necesidad: "en su concepto del Ejecutivo la unidad de la ley es lo principal y debe dejarse su aplicación a los gobiernos de los Estados, como un respeto a su soberanía". La aprobación de la iniciativa tuvo, sin embargo, algunos obstáculos, el Diputado José M. Sánchez presentó por escrito un voto negativo, en el que, entre otras cosas, señalaría que "quitar a los Estados el derecho que tienen de legislar como Estado libre, e independiente dentro de su soberanía interior, no es una reforma, sino la vulneración del Pacto Federal que implantó el Sistema de Gobierno Institucional-Federativo compuesto de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior".

No obstante la solidez del argumento contrario, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa que fue ratificada por las Legislaturas de los Estados el 20 de

agosto de 1929, declarándose reformado el preámbulo del artículo 123 (y fracción XXIX relativa a la expedición de la Ley del Seguro Social).

El nuevo texto del Preámbulo fue el siguiente:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuáles regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo el contrato de trabajo".

A partir de ese momento, la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convertirían en preocupación fundamental.

El proyecto de Portes Gil: El Presidente Portes Gil se preocupó desde la toma de posesión, por la aprobación de un proyecto de la Ley de Trabajo y Seguro Obrero por parte del Congreso de la Unión. "Para el efecto, por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se convocará a las partes interesadas, obreros y patronos, una convención nacional...³⁹.

El Presidente Provisional, Emilio Portes Gil, formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que convocara a un periodo extraordinario de sesiones en el que habría de analizarse la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal. Con fecha 19 de julio de 1929 el Congreso acogió favorablemente la solicitud.

Pero a partir de la reforma constitucional de 1929, en la fracción X del artículo 73 de la constitución facultó al Congreso de la Unión⁴⁰:

³⁹ SUAREZ GAONA, Enrique. "Ley Federal del Trabajo, contexto histórico", publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo, 1931-1981. STPS. México, 1981. 24- 25 pp.

⁴⁰ TENA RAMÍREZ, op. cit...

“Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unida, en los términos del artículo 28 de esta constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles, minería, e hidrocarburos, y por último, los trabajados ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

En conformidad con la enmienda y cambio que se realizó en el artículo anterior, el artículo 123 en su fracción XXXI, sufrió una especialización y quedó restringida a los siguientes conceptos, mismos que fueron adicionados el 9 de enero de 1978 y que hasta la actualidad permanecen⁴¹:

Fracción XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil.
2. Eléctrica
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.

10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.
22. Servicios de banca y crédito

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados

⁴¹ CLIMENT BELTRAN, JUAN B. "Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia". Esfinge.

obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El presidente Pascual Ortíz Rubio fue quien la promulgó, el trabajo de gabinete lo harían Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, tres especialistas en derecho, fue para ellos básico el Anteproyecto Portes Gil enriquecido por la Comisión Mixta designada por la Convención de 1928.

La Ley de dicho año fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

En 1928 el Gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, siendo indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, a aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la "Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo. Este es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931".

La reforma constitucional se publicó el 6 de septiembre de 1929 por el presidente Emilio Portes Gil que envió al Poder legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo elaborado por varios juristas de la época como son: Enrique

Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu que "establecía uno de los puntos como el principio de la sindicación única ocasionando una fuerte oposición por parte de las cámaras y en el movimiento obrero, ya que en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio"⁴², llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo dos años después redactó un nuevo proyecto, en el que intervino principalmente el licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de Código sino de Ley, en el que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

3.2.1. EL PROCESO LABORAL.

En la parte orgánica de la ley de 1931 adoptó las disposiciones del Anteproyecto Portes Gil incluyendo la figura del Consejo Nacional de Trabajo. La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones reunidas el día primero de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes por cada grupo especial de las juntas (367,380 y 368).⁴²

El Título Noveno de la Ley (art. 440 al 648) señaló el procedimiento ante las Juntas, y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos:

- CAPITULO I. Disposiciones generales (Artículos. 220-485).
- CAPITULO II. De las recusaciones (Artículos. 486-499).

⁴² NESTOR DE BUEN, op. cit. ... p. 132.

- CAPITULO III. De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación. (Artículos. 500-510).
- CAPITULO IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje. (Artículos. 566-569).
- CAPITULO V. De las providencias precautorias (Artículos. 560-565).
- CAPITULO VI. De las tercerías (Artículos. 566-569)
- CAPITULO VII. De los conflictos de orden económico (Artículos. 570-583)
- CAPITULO VIII. De la ejecución de los laudos (Artículos. 584-648)

Las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban, en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto, pero en caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no presentarse tampoco en la segunda ocasión (art. 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la Junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 522).

En el artículo. 534 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de las pruebas , inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local.

En el artículo 531 se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias (art. 532).

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto (artículo. 535) mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares (artículos. 538 al 540). Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrosé del laudo (artículo. 541), firma por los representantes (artículo. 549) y notificación de las partes.

Los laudos habrían de dictarse " a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia" (art. 550) y de manera clara, precisa y congruente "con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio" (art. 551).

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos..." (artículo. 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (artículo. 625) y de remate (artículo. 627). En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta (artículo. 647).

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

En los artículos 601 y 602 se establecieron las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta.

Una jurisprudencia conservadora (ejecutoria Oscar Cue, 1941) extendió esa posibilidad a todo tipo de conflictos, dejando sin valor alguno el principio de estabilidad absoluta consagrado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

La ley de 1931 tuvo varias modificaciones en el transcurso de los 40 años de las cuales las más importantes fueron:

1. En el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo⁴³.
2. El 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
3. El 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.
4. Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo"⁴⁴

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, gracias a estos tres instrumentos

⁴³ Ibid., p.370.

⁴⁴ Ibid., p. 371.

ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Siendo la Ley del Trabajo el punto de partida del desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 Constitucional, su consulta y discusión públicas con fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

3.2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 EN EL PROCESO LABORAL DEL TRABAJO.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931, ya que la Ley del Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida por ser un derecho sumamente dinámico.

En 1960, el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que estudiaría la reforma substancial de la Ley Federal del Trabajo. La formaron juristas de gran relieve: Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Prevención social, el maestro Mario de la Cueva y los presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán de Tamayo y de la

Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Ramiro Lozano. El Anteproyecto, que sirvió de base a las reformas constitucionales y legales de 1962 no fue, sin embargo, presentado a la Cámaras.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión a Alfonso López Apararicio; discípulo distinguido de Mario de la Cueva y especialista del rango superior.

El Anteproyecto fue sometido a consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las Cámaras, una vez formulada la Iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo.

La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 que entró en vigor el 1 de mayo de 1970.

Se introdujeron reformas significativas, "primero en cuanto a las autoridades de trabajo para recoger las innovaciones que se habían producido durante la vigencia de la ley anterior. En segundo lugar, en cuanto a las reglas procesales para intentar superar ciertos vicios que en la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales necesarias"⁴⁵. Esta ley modificó el sistema anterior:

En el aspecto orgánico", se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía"⁴⁶, es decir, con valores cuyo monto no excediera de los tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República. Los gobernadores de los Estados y de los

⁴⁵ *Ibíd.*, p. 134.

territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las normas procesales generales "ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones, aligeraron los trámites de incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las competencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas"⁴⁷.

El procedimiento intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de la demanda, y de excepciones. Se introdujeron mejoras para propiciar el impulso procesal con base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de diligencias para mejorar proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Se incluyó un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. Pero tuvieron consecuencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que

⁴⁶ *Ibid.*, p. 124.

constitucionales; esto es, la ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente y siempre inconcluso.

La Ley de 1970 ciertamente trajo consigo importantes avances en materia procesal, pero la reforma que habría de mover sus estructuras y poner entre dicho el Estado de Derecho, cuando José López Portillo, entonces Presidente de la República envió una iniciativa de reforma a la Ley en 1980 para modificar el capítulo procesal, modificaciones que causaron irritación, sorpresa y sobre todo incertidumbre jurídica.

3.2.3. LA REFORMA PROCESAL DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además la re-ubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas de despido.

El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010 llevándolo a cabo una verdadera revolución procesal en cuanto a su contenido.

Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

⁴⁷ *ibid.*, p.135.

Las reformas procesales del trabajo de 1980, al definir de una buena vez y para siempre al Derecho Procesal del Trabajo como un derecho social de clase, tuvieron que agregar un segundo principio decisivo para la conformación y eficacia del sistema: "la suplencia de la queja" que implica la posibilidad de la junta o el tribunal de traer a juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidos por la parte débil. La suplencia de la queja en materia laboral se encontraba circunscrita al juicio de amparo, cuando el quejoso es el trabajador; la ley reformada la extiende al proceso ordinario en el caso de la demanda del trabajador cuyos defectos deberá subsanar la junta (siendo este principio criticado ya que la junta actúa como juez y parte) y también habrá de operar en beneficio del trabajador en los casos de caducidad del juicio por falta de promoción a su cargo.

Esta medida plenamente justificada por su significación presente y su desarrollo futuro, queda complementada por la nueva obligación establecida en la Reforma, mediante la cual las juntas deben ordenar que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en el trámite del juicio para efectos de regularizarlo, lo que tiene un doble efecto favorable: impide dilaciones, retardos y maniobras en perjuicio de la parte débil y constituye a la junta en vigilante activo y directo, responsable de la correcta marcha del proceso.

Ambos principios la prueba para mejor proveer y la suplencia de la queja, complementan el marco jurídico indispensable para el funcionamiento real y eficaz del sistema procesal delineado desde 1931.

La mayor concentración del proceso también ordenada por las reformas, al establecer en una sola audiencia la conciliación, la demanda y las excepciones, el ofrecimiento y la admisión de pruebas, funcionará en la medida en que se cumplan

los principios de participación establecidos y complementados: el ejercicio de la prueba para mejor proveer y la suplencia de la queja y deficiencias.

La evolución de la que hemos sido testigos a través de la lectura de las líneas anteriores, sobre el proceso laboral en México, nos hace reflexionar respecto al futuro del mismo y de qué instrumentos, mecanismos o nuevos procedimientos pueden surgir en los años venideros.

En el marco de las iniciativas actuales de reformas a la Ley Federal del Trabajo en el aspecto procesal, destaca la propuesta de Partido Acción Nacional cuya principal postura consiste en suprimir las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sustituirlas por los jueces penales, modelo que es ciertamente perteneciente a la justicia española del trabajo.

Tanto en lo relativo a sus instituciones individuales como colectivas y procesales resalta la necesidad de sus reformas, destacando entre otras, la referente a la vivienda para los trabajadores, que la ley actual regula en forma insuficiente e imprecisa, a fin de hacerla más efectiva, equitativa y oportuna en beneficio de los trabajadores; la exención de impuestos a algunas prestaciones laborales, como el aguinaldo, las horas extras y el reparto de utilidades; la cláusula de exclusión por expulsión, que se establece en los contratos colectivos de trabajo, a fin de hacerla congruente con la libertad constitucional de sindicalización, sin que por el ejercicio de esta libertad se le prive al trabajador de su derecho de permanencia en su trabajo.

Así como; las reelecciones sin límite de los líderes patronales y obreros en sus cargos sindicales y de dirección en los organismos de clase; el derecho de la jubilación de los trabajadores al llegar a determinada edad y antigüedad en la empresa; la prohibición expresa al patrón de despedir a sus trabajadoras por motivo de embarazo; la regulación y protección dada la importancia que su trabajo

representa, de los trabajadores del campo, los que se encuentran en la actualidad en un inexplicable olvido y desatención por parte de la vigente codificación del trabajo, la que sin regateos, debe reconocer al trabajador del campo su imprescindible y trascendente trabajo y la utilidad e importancia que representa para nuestro país y para todos los mexicanos, ya que fundamentalmente su alimentación proviene del campo.

Aunque la Ley Federal del Trabajo declara que su finalidad es conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patrones, considero que no es justicia social establecer mínimos totalmente insuficiente y máximos que sería una injusticia rebasarlos.

La justicia social es mucho más que eso y su logro, al cabo de un siglo de gestarse la legislación laboral, no debía seguir constituyendo una quimera sino una justa realidad para el laboralista.

Estimo que el merecido reconocimiento legal de todos sus derechos naturales, humanos, sociales y laborales, para el logro efectivo de una vida digna y decorosa del trabajador y su familia, sólo podrá ser conquistado por la lucha inquebrantable, requeridora e inflexible del propio trabajador, pues no lo lograra jamás, como dádiva del Estado, por gestiones de dirigencias sindicales sometidas por intereses personales, por el otorgamiento gracioso del poder legislativo, ni por el espontáneo y generoso reconocimiento. Por ello es necesario, que el Derecho del Trabajo no sólo debe referirse a normar ciertas relaciones laborales sino que tienda a remediar las necesidades esenciales de los trabajadores buscando la justicia social y el equilibrio, exactitud y bondad de la norma laboral vigente o que ésta sea cumplida honestamente por las partes interesadas, así como en su aplicación correcta y oportuna por parte de los tribunales de trabajo.

3.3. LA CONCERTACIÓN SOCIAL Y SU AFECTACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO Y EN EL PROCESO LABORAL.

3.3.1 ANTECEDENTES.

El avance tecnológico mucho más que las inevitables situaciones de crisis del sistema capitalista, parecería constituir el peligro mayor respecto de los derechos sociales, sin embargo para el mundo no constituye ese avance algo que deba producir situaciones irreversibles.

Carlos Marx recuerda que en Europa, en el transcurso del siglo XVII, se produjeron revueltas obreras "contra el llamado molino de cintas"⁴⁸, máquina destinada a tejer cintas y galones. Marx agrega que "a fines del primer tercio del siglo XVII pereció, víctima de los excesos del populacho, una sierra de viento, instalada por un holandés en las cercanías de Londres"⁴⁹. Todavía a comienzos del siglo XVIII, les costaba trabajo a las máquinas de aserrar movidas por agua, vencer en Inglaterra la resistencia del pueblo, que el Parlamento apoyaba. Cuando EVERET construyó en "1758 la primera máquina de esquivar movida por agua, ésta fue quemada por unos cuantos de obreros, a quienes el invento venía privar de trabajo, protestando ante el Parlamento contra los Scribbling Mills y las máquinas cardadoras"⁵⁰

Con lo anterior se observaba que con la aparición de las máquinas ocasionaba un descontento a los trabajadores puesto que les quitaba su forma de vida, es decir, su única fuente de ingreso que obtenían a través de su trabajo realizando actos ilícitos como una forma de manifestación en contra de los nuevos avances.

⁴⁸ DE BUEN. L. Néstor. Concertación Social Reconversión y Empleo. México, Porrúa, 1988. P..50

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ "El capital. Crítica de la economía política". Trad. De Wenceslao Roces. Fondo de Cultura Económica, México, 1972, pp.354-355.

No obstante, de 1867, fecha de publicación inicial de la obra marxista hasta nuestros días, la clase obrera ha podido superar con creces, en muy diversas etapas, los riesgos de un sistema que desplaza la mano de obra a través de nuevas tecnologías que se han ido desarrollando conforme pasa el tiempo, que si con ello puede lograr menores costos y mayor productividad, siendo difícil admitir que simples contingencias temporales puedan acabar con la plataforma fundamental de los derechos esenciales de la clase trabajadora.

A partir de las contradicciones evidentes del sistema capitalista que se basaba en los avances tecnológicos, el proletariado obtuvo avances definitivos en la conquista de los derechos sociales hasta llegar a la creación, en el documento magistral de Querétaro, en 1917 y en la Parte XIII del Tratado de Versalles⁵¹, de un sistema normativo que instauró las garantías sociales y reconoció las formas colectivas de lucha obrera.

En todo caso, la tecnología no es, en sí misma, enemiga de la clase trabajadora. El problema fundamental está en su utilización sólo en beneficio de la clase detentadora de los medios de producción que basa su desarrollo en la explotación del hombre por el hombre. La solución habrá que encontrarla en la transformación, inclusive por la vía de la violencia, de ese sistema injusto que ha seguido permaneciendo en el tiempo, para instaurar lo más pronto posible otro que anteponga sobre los beneficios personales, los sociales.

El hombre habrá de encontrar nuevos caminos, nuevas soluciones ante el dramático problema de las máquinas ocasionando el mal de la sociedad, el desempleo.

El hombre debe buscar la preservación de la ecología, la generación de ocupaciones adecuadas a las necesidades humanas que hoy reclaman tanto; el

⁵¹ NESTOR DE BUEN, *Op.Cit....* p.51.

desarrollo de la educación y la cultura, del arte, del deporte, podrán ser la respuesta para un sistema en que las máquinas sirvan al hombre y no lo degraden.

El problema son los hombres y no las máquinas. En todo caso el futuro de la humanidad tendrá que fundarse en la solidaridad y no el egoísmo. El socialismo, en la libertad, es la respuesta.

3.3.2. PACTOS SOCIALES MEXICANOS.

Es necesario señalar los primeros pactos sociales mexicanos, limitándolos al hecho de que las organizaciones obreras y empresariales más representativas establezcan algunos acuerdos en la cumbre como son⁵²:

1. El convenio celebrado el 7 de abril de 1945 entre la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación) en el que se procuro establecer un régimen de cooperación en la batalla de la producción para robustecer la economía nacional y lograr la independencia económica de México, el compromiso fundamental de la CTM sería la renuncia al derecho de huelga que se daba sólo para los casos extremos.
2. El segundo acuerdo presentado por la iniciativa del presidente Luis Echeverría en 1971, convocando ambos sectores para integrar la Comisión Nacional Tripartita tratando asuntos sobre las inversiones, productividad y descentralización de la industria realizada por la primera comisión, la segunda comisión trato sobre el desempleo y capacitación de los trabajadores, la tercera comisión sobre industrias maquiladoras y exportaciones, la cuarta

⁵² Ibid., p.78.

carestía de la vida,⁵ la quinta sobre la vivienda popular y la sexta sobre la contaminación ambiental, en sí tenían la tarea de buscar soluciones a los problemas más importantes del país, en ese momento.

La Comisión Nacional Tripartita ejercería después en los años de 1973, 1974 y 1976 la tarea de recomendar aumentos salariales de excepción ante los embates de la inflación que desde 1972 hizo su dramática aparición en la economía.

3. El tercer convenio fue el 1 de diciembre de 1976 llamado "Alianza para la producción" suscrito los primeros días de enero de 1977 en la época del Presidente López Portillo, en donde se buscó restablecer la confianza del país, ya que en el periodo de Echeverría había generado notables inconformidades y eran evidentes la agitación política y el descontento social.

El objetivo de dicho pacto fue comprometer a los dirigentes obreros leales al Estado a mantener una política de austeridad en la fijación de nuevos salarios y a los empresarios, a mantener niveles de empleo adecuados.

4. El cuarto acuerdo denominado el "Pacto de Solidaridad Nacional" firmado en Palacio Nacional el 9 de agosto de 1983, al que concurrieron líderes obreros empresariales que los suscribieron con el presidente Miguel de la Madrid, el cual tuvo muchas críticas, ya que no compromete a nada, solo habla de prudencia y moderación en la fijación de precios, de la promoción de la productividad y de la reinversión, etc. Este pacto no asume compromisos fiscales, ni la seguridad social y no propicia el empleo.

3.3.2.1. PACTOS IBEROAMERICANOS.

- "Acta de Compromiso Nacional de 1973 y sus modificaciones", suscrita en Argentina por la Confederación General del Trabajo, la Confederación General Económica y los Ministerios de Economía y finanzas y de Trabajo. Su contenido hace referencia a las obligaciones contraídas por las partes en materia de política de precios, salarios, inversiones y cargas fiscales.
- En Colombia en 1965, pacto llamado "La Gran Comisión", que sirvió para acordar importantes modificaciones a la legislación laboral que después se incorporaron al Código sustantivo de Trabajo.
- En Guatemala en 1947 en el pacto llamado "El Triángulo de Escuintla"

3.3.2.2. LA CONCERTACIÓN Y SU AFECTACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El autor Oscar Ermida Uriarte menciona que la palabra concertación tiene diversas denominaciones⁵³ como son: la concertación social, neocorporativismo, neo-corporativismo, acuerdos sociales, pactos sociales, macro-acuerdos, pluralismo organizado y neo-contractualismo. Sin embargo, acepta como el más indicado el término concertación.

El fundamento se encontraría en una determinada concepción de la sociedad, en un sentido claramente pluralista, que reconoce las autonomías colectivas de que están investidos los grupos profesionales en una sociedad democrática y que tiende a evitar la excesiva conflictualidad.

Se trata en realidad, de una concertación para la perpetuación del sistema capitalista cuyo contenido concreto estaría dado por temas tan específicos como

el salario, la política de ingresos en general y el empleo, sin olvidar los aspectos relativamente secundarios que atienden a los fenómenos de sindicalización, negociación colectiva y participación.

No es posible que la concertación se dé en cualquier circunstancia social, es necesaria "la fuerte representatividad de las partes sociales"⁵⁴.

La concertación se da a través de determinados instrumentos entre los cuales son típicos los llamados "acuerdos marco" y los "pactos sociales", que corresponden a los convenios celebrados por las organizaciones profesionales cúpula "generalmente con el Estado como tercera parte"⁵⁵.

El trabajo de conceptualización que en la etapa actual parece que debe limitarse al acopio de datos concretos, no podrán entenderse completo si no se analizan los orígenes de los acuerdos a la vista de una realidad determinada.

En el mundo en movimiento perpetuo, hacia adelante en favor de los avances sociales, o hacia atrás en beneficio de la estabilidad económica, que es el Derecho del Trabajo, resulta difícil en estos tiempos atender a la naturaleza de una nueva institución, el autor Alonso Olea señaló que la concertación social, "convenio para convenir" es la expresión más cabal de la presencia de organismos intermedios entre el Estado y el ciudadano,⁵⁶ pero evidentes en la nueva etapa constitucional que acepta como punto de partida la libertad sindical y, por ende, la presencia de las organizaciones de clase como interlocutores principales, y de los partidos políticos, éstos son considerados institutos.

⁵³ Ibid., p.95.

⁵⁴ ALONSO OLEA, MONTOYA MELGAR, "II Encuentro Iberoamericano sobre Relaciones de Trabajo" Madrid, Publicado por el Instituto de estudios Laborales y de la Seguridad Social del Ministerio del Trabajo, 1980. p. 280.

⁵⁵ Ibid., p.38.

⁵⁶ NESTOR DE BUEN, op. cit... p.92.

A estos institutos, les corresponde en principio el protagonismo de la concertación, alimento del Estado en la búsqueda de la tranquilidad social, que intenta lograr en un juego esencialmente democrático en el que las decisiones de los sindicatos de trabajadores y de las organizaciones empresariales pueden constituir el fundamento principal del marco legislativo.

Menciona Alonso Olea: "En los sistemas socioeconómicos tan complejos como los actuales, caracterizados por una extremada división del trabajo, es muy tenue la división que separa el interés particular de los grupos y de sus asociaciones, incluidas las de trabajadores y empresarios, de los intereses generales de la comunidad que el Estado articula"⁵⁷, que de alguna forma debe tratarse de establecer un puente o atadura entre las estructuras públicas del poder, estructuras formales representadas por los poderes legislativos y ejecutivo estatales, y las estructuras de poder de los intereses particulares.

La concertación en nuestro país es indispensable, si se quiere corresponsabilizar a todos los sectores en la difícil tarea de resolver la crisis económica, pero no hay que perder de vista que no se dan las condiciones sociales indispensables, particularmente en el campo sindical.

La concertación social se anunciaba en la firma del "pacto de solidaridad económica"⁵⁸, por el discurso del presidente Miguel de la Madrid seguido por los discursos del Secretario de Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farrel, y por los discursos políticos de los representantes de los sectores obrero, empresarial y campesino.

⁵⁷ ALONSO OLEA, MONTOYA MELGAR, op. cit., p. 21.

⁵⁸ Ibid., p. 15.

CAPITULO SEGUNDO.

ANÁLISIS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Y DE LA ACCIÓN, SU PROBLEMÁTICA EN RELACION AL DESPIDO, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA REINTALACIÓN, LA RENUNCIA Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

A los Tribunales del Trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje; tiene sus razones ya que el concepto de *JUNTA*.- trata de un órgano colegiado en el cual se reúnen: los representantes de los trabajadores, los representantes del capital o de los patronos y representante de gobierno que será siempre el Presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y los auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieran y lo permita el presupuesto.

La elección de los representantes de los trabajadores y de los patronos se realiza por medio de convenciones que se llevan a cabo cada seis años.

DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- debido a que la Ley Federal del Trabajo se encuadra en estos dos puntos:

1. La conciliación tiene por objeto escuchar a las partes para evitar que las partes lleguen al juicio realizando el convenio respectivo y así de esta forma evitar que se inicie el proceso.

Por ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de sus funcionarios, agotan la etapa de conciliación, exhortándolas a que lleguen a un acuerdo conciliatorio.

En el caso de que ni con la intervención de la Junta se pudiera llegar a la conciliación, deberá cerrarse esta etapa y abrirse la segunda etapa, denominada demanda y Excepciones, en que a partir de ese momento, las partes se someten al arbitraje laboral

Las Juntas son una representación directa de las clases sociales y responden mejor a la idea de democracia, de ahí deviene que la conciliación tenga el carácter de obligatorio tanto en los conflictos individuales como en los colectivos y además es necesaria la presencia del estado en el momento en que el trabajador o trabajadores y patrón o patronos no lleguen a un acuerdo pueda intervenir la junta con la correspondiente participación del representante de gobierno.

2. El ARBITRAJE LABORAL.- Supone el juicio, la facultad de un órgano jurisdiccional para conocer y decidir una controversia a través de una resolución de fondo dictada por dicho órgano, denominado laudo.

El autor Mario de la Cueva, menciona " Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene por objeto el conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, puesto que están constitucionalmente capacitados para ellos.

1 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II., Porrúa, México, 1970. P. 903.

2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cuadragésimocuarta Edición. Delma. 1997. p.83.

1.1. NATURALEZA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

1.1.1. CONCEPTO LEGAL.

No obstante que han transcurrido aproximadamente más de cincuenta años de haberse establecido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, que actualmente nos rige, no se ha llegado a una conclusión definitiva sobre su naturaleza jurídica, ya que tanto la doctrina, como la jurisprudencia han expuesto criterios muy variables y disímolos sobre esta materia tan importante.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su origen en el artículo 123, apartado "A" fracción XX de nuestra Constitución que nos señala que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno de gobierno"². Esto ha sido muy controvertido, tanto en la doctrina como en la Judicatura. Por ejemplo, veremos a continuación que indica el poder judicial:

1.1.2. CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Entre el año 1918 y 1924, el pensamiento jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de no considerar como Tribunales de Trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que eran instituciones de carácter público, que tenían por objeto evitar los trastornos del orden y la paz pública, proteger la riqueza, el trabajo y la industria respectivamente.

Consideró la Suprema Corte de Justicia de la Nación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerían de los conflictos colectivos de trabajo, pero las proposiciones que se formularan para evitar o resolver los conflictos no tendrían carácter obligatorio, a no ser que las partes lo aceptasen y los conflictos individuales fuesen dirimidos por los tribunales del orden común-

Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptadas por las partes, serán ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común.

Esto perduró algunos años, pero en 1924, cambió su criterio señalando que con motivo del amparo interpuesto por una de las partes en el problema obrero patronal de "la Corona, S.A.", las Juntas de Conciliación y Arbitraje se consideraron Tribunales de Trabajo:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de trabajo y no son tribunales especiales.

Las legislaturas de los Estados tienen facultad para establecer legislativamente a los Tribunales de Trabajo, que no podían ser otro por mandato constitucional, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje"³

Concluyendo la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, primero declaró "Que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros tribunales"⁴; posteriormente la Suprema Corte varió su jurisprudencia estableciendo "Que las mismas son competentes para conocer de todos los

3 PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo de Acuerdo con la Nueva Ley del Trabajo. Textos Universitarios. S.A., México, 1975. p. 162.

4 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª. ed. SISTA, México, 1992. p.479

conflictos de trabajo”⁵, declarándolos órganos jurisdiccionales de trabajo, dada su peculiar constitución, integración y competencia.

1.1.3. ¿SE CONSIDERAN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DENTRO DE LA DIVISIÓN DE PODERES?

En realidad no puede afirmarse que dependan o se encuentren integrados directamente a alguno de los tres poderes de la Unión: el ejecutivo, legislativo o judicial.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran vinculadas al poder ejecutivo, por ser el Presidente quien designa a sus titulares o presidentes, pero con ello no podemos afirmar que las Juntas sean un órgano de actuación del poder ejecutivo, ya que las mismas no sirven para realizar propósitos de la administración, sino que tiene una finalidad propia que le deviene de la naturaleza del Derecho del Trabajo, así como por ejemplo podemos tener la presunción que nos da la ley en el sentido de considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como organismos de carácter administrativo, como lo podemos señalar en el artículo 123 fracción XX que dice: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y una de Gobierno”. Por lo anterior sería coherente pensar que el término Gobierno significa Poder Ejecutivo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se encuentran dentro del poder legislativo porque el poder legislativo tiene que actuar siempre en vía general y no le está permitido dictar el derecho para situaciones particulares, como son las de cada empresa donde surge una reglamentación colectiva de trabajo.

⁵ Ibid.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocen y resuelven conflictos individuales, es decir, de naturaleza esencialmente jurídica, pero cuando conocen y resuelven conflictos de tipo colectivo de naturaleza económica tales como las cuestiones colectivas y económicas, o bien la fijación del salario mínimo o bien la resolución de tipo administrativo, cuando se registra un sindicato, por ello, tampoco se consideran las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del poder Judicial.

1.1.4. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO TRIBUNALES DE EQUIDAD O DE CONCIENCIA.

Tenemos diferentes criterios de diversos autores que dicen que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad y otros no, los primeros mencionan que son tribunales de equidad puesto que buscan la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la ley.

La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia en el sentido de que las Juntas no eran tribunales de derecho, sino de equidad, por cuyo motivo no estaban obligadas, al pronunciar sus laudos o resoluciones, a sujetarse a idénticos cánones impuestos a los tribunales ordinarios.

Quinta Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte HO
Tesis: 1020
Página: 712

6 NOTA: Los artículos 686, 840, 841, 842, 848 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, han vuelto obsoleta esta tesis, aunque tiene importancia histórica.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No son tribunales de derecho, y por lo mismo, no están obligadas, al pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios.⁷

Al mencionar anteriormente que la Junta esta formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno podemos ver la equidad al estar presente cada una de las partes, tanto en la búsqueda de la solución a la controversia como en la participación de los laudos, ya que los dos primeros son los que conocen los problemas entre el capital y el trabajo. Pero para entender el concepto de tribunales de equidad sería necesario señalar sus respectivos conceptos:

1) **TRIBUNAL** es "El conjunto de jueces a quienes corresponde fallar los negocios judiciales o el lugar donde se reúnen los mismos jueces con el objeto de decidir los pleitos"⁸, las Juntas realizan una función plenamente jurisdiccional al dirimir las controversias que se susciten entre trabajadores y patronos.

2) **EQUIDAD** es "la justicia del caso concreto, la corrección de la ley en lo que carezca debido a su universalidad"⁹. Este concepto es dado por Aristóteles, entendiéndose que la justicia debe contemplarse en cada negocio en donde participe el obrero buscando la equidad en cada caso concreto.

7 Quinta Época: Amparo en revisión 4044/23. The Texas Co. of Mexico. 19 de marzo de 1929. Cinco votos. Amparo en revisión 2469/28. Fernández del Valle Raúí. 15 de abril de 1929. Unanimidad de cuatro votos. Amparo en revisión 1503/28. Cía. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. 10 de mayo 1929. Cinco votos. Amparo en revisión 1031/29. Gallardo Carlos. 12 de septiembre de 1929. Unanimidad de cuatro votos. Amparo en revisión 746/28. Cía. de Tranvías de S. L. P. 6 de febrero de 1930. Unanimidad de cuatro votos.

8 DE LA CUEVA. Ob. Cit., p.925

9 Ibid, p. 927.

Entonces las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales y no organismos autónomos de justicia social, es necesario, investigar la categoría jurisdiccional a la que pertenecen tomando en consideración que tanto la jurisprudencia, como los tratadista De la Cueva y Trueba Urbina, si bien reconocen que de cierto ángulo pueden considerarse como tribunales "no pueden equipararse a los órganos judiciales ordinarios o de derecho sino que deben considerarse de equidad y en cierto sentido de conciencia".¹⁰

Por otro lado los autores Aetuero Vazques y Rafael de Pina "negaron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieran el carácter de jueces de equidad"¹¹ puesto que consideran que son verdaderos Tribunales de Trabajo dejando aun lado la equidad, por lo cual podemos concluir que nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, en rigor, son tribunales de derecho, si se toma en consideración que deben ajustar sus actuaciones a determinaciones, a los principios constitucionales así como a las normas impuestas en la ley, ni siquiera en los conflictos de orden económico, tienen absoluta libertad de acción, pues aún cuando se les faculta para fijar nuevas condiciones de trabajo en ciertas situaciones , lo hacen bajo bases muy estrictas y ciñéndose a un procedimiento fijado por la propia ley.

Se ha pretendido compararlas con los tribunales de conciencia, pero la misma Suprema Corte de la Nación les negó este carácter, por lo que, en suma, son Tribunales de Trabajo.

Deberíamos considerar que al modificarse la actual Ley Laboral los Tribunales de trabajo tendrían que quedar enmarcados dentro del Poder Judicial de la Federación, ya que resalta el hecho de que las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de carácter administrativo, legislativo, cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos y jurisdiccional cuando aplican el Derecho del Trabajo.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 8va ed., Mexico, 1967. P. 922

Las Juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en Juntas Especiales, que también son órganos jurídicos y se encargan de conocer y tramitar los asuntos que le señala la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a la tabla de distribución de las ramas de la industria y demás actividades a las que les corresponde conocer, las que también contarán con el número de secretarios, auxiliares, actuarios, escribientes que requieran y lo permita su presupuesto.

Respecto al funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se debe tener presente el Reglamento Interior de las Juntas, encontrándose vigente para la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el Reglamento de fecha 31 de agosto de 1984, que abrogó el anterior reglamento de fecha 16 de marzo de 1972.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje¹² son organismos administrativos con funciones jurisdiccionales y facultades para conocer y resolver conflictos individuales y colectivos entre el capital y el trabajo.

Ahora sería propio indicar que entendemos por jurisdicción; el autor Rubén Delgado señala el concepto que es "la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto"¹³. Por lo cual podemos concluir que la jurisdicción es la "facultad propia del Estado, atenta a su soberanía, para resolver, por conducto de sus órganos idóneos, las controversias que sobre derecho surjan dentro de su territorio"¹⁴.

11 VALENCUELA Arturo. Derecho Procesal del Trabajo.,Puebla 1959, p. 258.

12 BORRELL NAVARRO. Ob. Cit. p.484.

13 DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Divulgación, México, 1964, p.22.

14 OLIVERA RODRÍGUEZ, Carmen, La Jurisdicción y la Competencia, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje" México, 1985, p.53.

Se puede determinar que la jurisdicción es una facultad propia del Estado ya que corresponde exclusivamente a éste, además de la creación de las normas de derecho que lo rigen, garantizar la satisfacción de los intereses titulados por el propio derecho cuando, por cualquier motivo, no se realiza la norma jurídica que los protege.

La jurisdicción se ve complementada por el imperium, que es la facultad de mandar e inclusive de usar la coacción y la coerción para hacer cumplir las normas dictadas por el Estado, pues sin esta facultad no podría ejercer la jurisdicción.

Le corresponde principalmente la función jurisdiccional del Estado del Poder Judicial y en nuestro régimen jurídico, por extensión, al Poder Ejecutivo del que dependen los Tribunales Laborales.

Las Juntas pueden ser FEDERALES y LOCALES y ambas pueden ser sólo de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Tanto las Juntas Federales como las Locales, sólo de Conciliación tiene facultades legales para actuar como instancia conciliatoria y como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos laborales cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, además de ayudar a cooperar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de exhorto, informes y notificaciones.

La finalidad de su creación es facilitarle sobre, todo a la clase trabajadora, la tramitación de sus asuntos laborales, acercándolas al sitio de la prestación de sus servicios, cuando no existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

También se permite que cuando no existan Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, ni de Conciliación en el lugar del conflicto laboral, si es de naturaleza y cuantía antes mencionadas, que pueda integrarse y funcionar una Junta de Conciliación Accidental lo cual, en la actualidad, casi no ocurre.

La denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje la considero impropia y que no representa el verdadero concepto y carácter de estos organismos especializados que son en realidad tribunales que imparten con competencia y jurisdicción legal y constitucional la justicia laboral en nuestro país.

1.2. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que expresamente señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo¹⁵, que deviene del inciso XXXI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional¹⁶:

15 Fracción XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisprudencias, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil.
2. Eléctrica
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Sementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
17. Elaboradora debidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.

El motivo de que en los conflictos colectivos la Junta esté integrada con el Presidente titular, consiste obviamente en que tienen una trascendencia social, por lo que además de sus funciones como Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito colectivo jurisdiccional es Presidente de cada una de las Juntas Especiales ubicadas en la Ciudad de México.

En la posibilidad de que las Juntas Especiales sostengan criterios diferentes para la interpretación de la ley se establece un procedimiento para uniformar dichos criterios: una vez que el Pleno de la Junta se reúne, que deberá tener por lo menos el total de las dos terceras partes del total de sus miembros,

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22. Servicios de banca y crédito

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades en conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La integración de las Juntas Especiales Foráneas de la Federal de Conciliación y Arbitraje tuvo por objeto de que los trabajadores y patronos pudieran ventilar sus litigios y asuntos laborales en lugares cercanos a los centros de trabajo, evitándoles el tener que venir a la ciudad de México desde lugares distante. Para ello, se eliminó el escollo de que pudieran conocer de los conflictos colectivos, lo que implicaría la imposibilidad material de desplazarse el Presidente titular a los Estados para integrarlas, ya que su competencia quedó limitada al conocimiento de los conflictos colectivos, a diferencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje ubicadas en la Ciudad de México, cuya competencia está distribuida por ramas industriales. Así, éstas tienen una estructura vertical en sus funciones, en tanto que las Juntas Especiales foráneas tienen una estructura horizontal.

integrándose por la totalidad de los representantes de trabajadores y de patrones de las Juntas Especiales y por el Presidente de cada una de las Juntas Especiales y por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como por los representantes de trabajadores y de patrones de la misma. La resolución del pleno deberá ser aprobado por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que la integran. El criterio será publicado en un boletín de la Junta.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran diseminadas a través de toda la República, sólo pueden conocer de asuntos o conflictos individuales de trabajo. Cuando se trate de conflictos colectivos la competencia se surte sólo a favor de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México la que los atiende por medio de sus secciones de huelgas y de conflictos colectivos de orden económico.

En la forma en como esta redactado el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XXXI podría entenderse que el ámbito de competencia de las autoridades federales en materia de trabajo es más reducido que el ámbito de competencia de las autoridades locales, sin embargo, la lista de ramas industriales que contienen la fracción antes señalado, se han extendido tanto que la competencia federal es más importante y extensa que la local, aún cuando todo lo que no se encuentra dentro de dicha lista se entiende de competencia local.

Las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas tienen atribuciones para conocer de todos los asuntos laborales de la competencia federal que se produzcan en su demarcación territorial pero que sean sólo de carácter individual, pues los conflictos colectivos son de la competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal. Esto obliga a que las partes interesadas en los

16 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit., p.88 y 89

conflictos colectivos que se produzcan en cualquier punto de la República tengan que trasladarse al Distrito Federal a ventilar dichas diferencias, lo que estimo impropio y debe ser revisado en la elaboración de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

1.3. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje están integradas y funcionan de igual forma que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Son competentes para conocer de todos los demás asuntos y controversias laborales no señalados expresamente en el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI constitucional. Existiendo así una junta local de conciliación y arbitraje en cada entidad federativa.

Los Tribunales del Trabajo tienen como finalidad esencial aplicar las normas de trabajo aunque éstas, como sabemos, también pueden ser aplicadas por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público, de Educación y demás organismos que expresamente señala el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo¹⁷:

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, las Secretarías de

¹⁷ CLIMEN BELTRAN, Juan B. Ley Federal del trabajo comentarios y Jurisprudencia. Esfinge, México, 1993.p.375.

Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la Inspección del Trabajo, a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, a las Juntas Federales y Locales de Conciliación. a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y al Jurado de responsabilidades.

Se permite por otra parte, el establecimiento de dos o más juntas en cada entidad Federativa, debiendo el Gobernador fijar el lugar de residencia y su competencia territorial.

1.4. JUNTAS DE CONCILIACIÓN.

Estas juntas se encuentran integradas por un Presidente, por un Representante de los Trabajadores y por un Representante de los patrones. En estas Juntas ya sea Local o Federal de Conciliación solo pueden conocer de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Generalmente actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, de tal forma que estas Juntas sirven tan sólo para agotar la instancia conciliatoria en forma discrecional, funcionan únicamente en los lugares en que no esté instalada una Junta de Conciliación y Arbitraje, pudiendo ser de dos clases: Permanentes (Por Decreto del 13 de septiembre de 1982 fueron suprimidas las Juntas Federales de Conciliación Permanentes¹⁸) o

¹⁸ BORRELL NAVARRO. Op. Cit., p. 483.

Accidentales, con base al volumen de conflictos de trabajo en una demarcación territorial.

Las Juntas de Conciliación están facultadas para recibir demanda, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no, a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda de acuerdo a la competencia por materia.

2. LA ACCIÓN Y SU PROBLEMÁTICA EN CUANTO AL DESPIDO, RESCISIÓN DEL TRABAJO Y LA REINSTALACIÓN.

2.1. ACCIÓN.

El problema de la acción es tan complejo que existe una disparidad en las doctrinas elaboradas por los tratadistas, que tiene que proporcionar para fines didácticos y doctrinales, una teoría que venga a esclarecer las dudas y confusiones sobre la acción. En este afán, considero que es necesario deslindar el campo de la llamada acción procesal de otros fenómenos que se confunden en la aplicación del derecho.

Siguiendo a Calamandrei, que la acción antes de construirse como una categoría esencial de la dogmática procesal, es una realidad incorporada a la práctica procesal que, junto con la jurisdicción, en marca al proceso.

La palabra acción tiene su orgien en la expresión latina *actio*, la que era un sinónimo de *actus* y aludía, en general, a los actos jurídicos. Sin embargo, en el primer periodo del proceso civil romano se denominaron *legis actiones* (actos o acciones de la ley) a determinados actos solemnes establecidos en la ley que se

debían cumplir para obtener la realización de un juicio y la decisión sobre un punto controvertido.¹⁹

Durante el segundo periodo del proceso civil romano- llamada del procedimiento formulario o *per formulas- la actio* tuvo también diversos significados. Entre otros, se llegó a identificarla con la fórmula misma, es decir, con la instrucción escrita en la que el magistrado designaba al juez que debía continuar conociendo el litigio, ahora en la fase *in iudicio*, y en la que fijaba los elementos con base en los cuales el juez debía emitir su decisión, condenando o absolviendo al demandado. Posteriormente, la palabra *actio* dejó de ser utilizada para designar el aspecto exterior del acto, como era la fórmula, y pasó a ser empleada para aludir a una parte del contenido de esta última: "El derecho que el actor hacía valer contra el demandado"²⁰. Este último significado fue precisamente el que sirvió de base para la teoría que identificó la acción con el derecho subjetivo sustancial reclamado en juicio.

Actualmente, la palabra acción tiene numerosos significados, aun circunscribiéndola al campo del derecho procesal. Esta multiplicidad de significados y la gran cantidad de teorías que, sobre todo a partir de la segunda mitad que del siglo XX, se han venido formulando para tratar de precisar la naturaleza de la acción, dificultando de manera muy considerable la explicación del tema.

Para tratar de esclarecer este concepto fundamental del derecho procesal, en primer término, debo precisar los significados actuales de la palabra acción, para analizar posteriormente aquellas teorías que han hecho alguna aportación significativa para la determinación de la naturaleza jurídica de la acción.

19 SCIALOJA, Vittorio. Procedimiento Civil Romano. trad. de Santiago Sentis Melendo y Marino Ayerra Redin, Buenos Aires. EJE. 1954. p.96.

20 Ibid. p. 97.

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

De acuerdo con el autor Couture, la palabra acción tiene en el derecho procesal, cuando menos, tres acepciones distintas²¹:

1. En primer lugar se utiliza como sinónimo del derecho subjetivo material que trata de hacerse valer en juicio. en este sentido, es común que la parte demandada afirme, al contestar la demanda, que la parte actora carece de acción, es decir, que no tiene el derecho subjetivo material que reclama en juicio.

En el mismo sentido, los juzgadores suelen expresar, en los puntos resolutivos de sus sentencias, que el actor no probó su acción, fórmula tradicional con la que indican que dicha parte no demostró tener el derecho subjetivo material que alegó en el juicio.

2. La palabra acción también suele ser usada para designar la pretensión o reclamación que la parte actora o acusadora formula en su demanda o en su acusación. La pretensión es la reclamación concreta que la parte actora hace contra la parte demandada, en relación con algún bien jurídico. Es lo que pide el actor en su demanda o el acusador en su acusación.

En este segundo sentido, es común que se hable de acción fundada o infundada, de acción reivindicatoria, de acción de pago de pesos, de acción de condena, etc.

3. Por último, la acción también es entendida como la facultad que las personas tienen para promover la actividad del órgano jurisdiccional, con el fin de que, una vez realizados los actos procesales correspondientes, emita una sentencia sobre una pretensión litigiosa.

²¹ COUTURE, Eduardo J. Proyecto de Código de Procedimientos Civiles, Buenos Aires, Depalma,

Esta facultad o derecho se tiene con independencia de que la parte que lo ejerza tenga o no razón, de que sea o no fundada su pretensión. aún en los casos en que el juzgador dicte una sentencia desestimatoria de la pretensión de la parte actora, esta ejerció su derecho de acción, pues promovió el juicio y la actividad del órgano jurisdiccional, llevó a cabo los actos procesales que le correspondían y, finalmente, obtuvo una sentencia sobre una pretensión litigiosa, aunque dicha resolución haya sido adversa a sus intereses.

Se puede afirmar en términos generales, que estos tres significados de la palabra acción corresponden a la evolución de las diversas teorías sobre la acción. Sin embargo, debo aclarar, por un lado, que esta evolución ha sido más compleja que el mero deslinde de estos tres significados, y por otro lado, que el predominio del último significado en la doctrina, no excluye el uso que todavía se hace del primero y del segundo en la legislación, en la jurisprudencia, en el lenguaje forense e, incluso, eventualmente en la propia doctrina.

El autor procesalista Arturo Valenzuela define a la acción procesal de la manera siguiente: "El derecho de acción es un derecho subjetivo, autónomo del particular para con el Estado, que tiene por objeto la intervención sustitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la realización de un interés jurídico no satisfecho, por ser insuficiente la voluntad de los particulares interesados directamente en su realización".²²

El derecho es público, debido a que le corresponde al derecho procesal la regulación del interés jurídico de obrar, es decir, de la acción; porque en primer lugar lo va ejercitando contra el Estado, solicitándole su intervención; y en segundo lugar porque a la sociedad le interesa conservar el orden público. De esta suerte la acción es el derecho de poner en movimiento la organización

1945. p.p. 80-81.

22 VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. p.103.

jurisdiccional y su desconocimiento por parte de la autoridad. Implicando la violación del derecho constitucional de petición.

No hay que confundir la acción con en el criterio tradicional ya que la acción es de carácter privado que se encuentra estrechamente vinculado con el derecho que se hacía valer en el juicio, siendo el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico por lo cual el sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el Estado. Sin perder de vista que el objeto que perseguía era la prestación que se exige del demandado y no las actividades del órgano jurisdiccional.

El derecho de acción no presupone el derecho material ya que es un derecho autónomo, por que no es lo mismo el derecho a instar los tribunales laborales para que intervengan en la solución de su conflicto, ya que en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta tramite y, en su oportunidad, resuelva sobre los derechos materiales invocados por el actor.

El autor Eduardo Pallares menciona "que la acción procesal es un derecho autónomo y diferente del subjetivo que se pretende hacer valer en juicio, no se debe perder de vista que el sujeto pasivo no es el particular, sino el Estado que administra justicia, por lo tanto su objeto es el de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable".²³

De aquí se ha establecido una distinción entre acción sustantiva y acción procesal ya que la acción puede tomarse, en el lenguaje jurídico, en dos sentidos:

En un sentido civilista, por decirlo así, y en otro procesal o técnico. En el primer sentido, se confunde con el derecho subjetivo material que es el derecho

23 PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Porrúa, México, 1961, p.134.

en movimiento, en actuación. Así, cuando se dice que la acción es improcedente, que es infundada, que está prescrita y que el interesado no tiene acción, se toma la palabra en su sentido civilista, confundiendo la acción con el derecho material.

Así como lo expresa José Alberto Dos Reis que en sentido técnico la acción es "una cosa substancialmente diversa del derecho subjetivo material, que puede definirse como el derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el derecho objetivo".²⁴

Por ello la acción es, precisamente, "el derecho subjetivo procesal de las partes"; porque es personalísimo, sólo el particular o puede ejercitar y está en su voluntad activar o no su acción, por lo que también se dice que es un derecho potestativo.

La acción procesal contempla un doble contenido que no hay que perder de vista ya que por un lado la acción busca la actividad de la junta para que conozca el conflicto a través de la presentación de la demanda y por otro lado buscar obtener un laudo en el que se reconozca su derecho.

La acción puede contemplarse en su carácter procesal como concepto autónomo del derecho moderno, y la pretensión procesal se maneja como la acción sustantiva o dicho en otras palabras como el derecho de ejercicio por lo cual el autor Víctor Fairén Guillén menciona que, "la acción es un derecho, la pretensión procesal es un acto, una declaración de voluntad"²⁵. Es por ello que la acción procesal se dirige contra el Estado, en tanto que la pretensión procesal (acción sustantiva) se dirige contra el demandado u obligado.

²⁴ DOS REIS; José Alberto. Teoría de la Acción. México, 1044. pag. 70 y 71.

²⁵ FAIREN GUILLÉN; Víctor. La Acción en Nueva Enciclopedia Jurídica. Barcelona, Tomo II, 1950, p. 154

Por lo anterior la acción procesal en materia de trabajo tiene como sujeto a los órganos encargados de administrar justicia social, concretamente las Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por el contrario, la pretensión laboral (la llamada acción sustantiva) se dirige contra otros sujetos del proceso, o sea contra patronos cuando es ejercitada por trabajadores o viceversa, y para ser procedente necesita estar plenamente legitimada. La acción procesal es tan distinta de la pretensión procesal, que no puede hablarse de que el actor tenga un derecho procesal contra el demandado, ya que en el proceso la relación se establece entre actor y órgano jurisdiccional y entre demandado y órgano jurisdiccional.

De acuerdo con estas ideas, podemos definir a la acción como el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de éste sobre una pretensión litigiosa y, lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución.

Este derecho de promover un juicio o proceso comprende tanto el acto de iniciación del proceso, los actos que correspondan a la parte actora para probar los hechos y demostrar el fundamento jurídico de su pretensión, así como para impulsar el proceso hasta obtener la sentencia y eventualmente su ejecución. Este derecho también incluye los actos de impugnación de las actuaciones o las resoluciones adversas a los intereses del actor.

2.1.1. ELEMENTOS DE LA ACCION.

Ahora una vez establecido el concepto de acción será necesario que contemplemos sus elementos los cuales son:

a) Sujetos: El sujeto activo que puede ser el trabajador o el sindicato al que le corresponde el poder de obrar.

El sujeto pasivo directo, que es el Estado a través de la Junta a quien se dirige la demanda, provocando con esto la actividad jurisdiccional.

El sujeto pasivo indirecto, que es el particular demandado, que va siendo el patrón, de quien se demanda el cumplimiento del derecho material violado.

b) La causa: Es el derecho violado siendo el fundamento del ejercicio de la acción.

c) El objeto: que comprende dos aspectos, el directo que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional por medio de los tribunales laborales, y el Indirecto consistente en lograr del demandado el pago de las prestaciones que se le reclaman o el reconocimiento de un derecho.

Se considera como un principio tradicional que "el interés es la medida de la acción, El ejercicio de la acción, sin la concurrencia de este requisito, constituye un caso de abuso del derecho"²⁶ . El que formule una demanda judicial, debe tener interés ya que el interés en el ejercicio de la acción debe ser directo, esto es, personal, salvo el caso del ejercicio de la acción popular, que debe ser legítimo o protegido por el derecho, actual o existente en el momento en que la acción se ejercite, y puede ser indistintamente, puramente material o moral.

²⁶ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. U.N.A.M. México, 1952, p. 78.

Por el objeto de la acción se determina su naturaleza y se nos muestra su contenido, permitiéndonos encajarla en el término propio de la clasificación que establecía por la razón del mismo. Y "constituye, a su vez, el objeto de la acción como elemento esencial de la demanda judicial, en cuya súplica habrá de fijarse clara y precisamente"²⁷.

2.2. ACCIÓN Y DEMANDA.

La demanda tiene una importancia capital en el proceso, en razón del predominio del principio dispositivo siendo un verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de autoridad, es decir, el proceso laboral debe iniciarse a instancia de parte, por lo que de ninguna manera puede iniciarse de oficio, sino únicamente por quien tenga interés."siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad actúe"²⁸, el objeto del proceso va a ser fijada por las partes, la demanda sirve a este fin, por lo que se refiere a la parte actora. La demanda es el acto fundamental para iniciar el proceso y a través de ella el actor plantea al juez su versión del litigio, formulando concretamente sus pretensiones.

El concepto de demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye en parte actora y demandante, inicia el ejercicio de la acción y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional.

La demanda es un acto procesal, porque precisamente con ella se va a iniciar la constitución de la relación jurídica procesal; con ella nace el proceso, que continúa a lo largo en ejercicio de la acción del actor que presenta en su

²⁷ Ibidem. p. 79.

²⁸ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1991. P. 11 y 12.

demanda, pero también en ejercicio de la acción, el actor ofrece y aporta sus pruebas, formula sus alegatos, interpone medios de impugnación, etc.

Como mencioné con anterioridad, en la demanda el actor formula su pretensión, es decir, su reclamación concreta frente a la parte demandada, que puede consistir en un dar, hacer o no hacer, en relación con un determinado bien jurídico. La pretensión, como lo menciona Couture, es "la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva, en otras palabras: la autoatribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva su acción respecto la tutela jurídica"²⁹.

No debe confundirse la demanda con la acción, como menciona Néstor de Buen puesto que ya que "la demanda es un instrumento formal mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde tampoco con la pretensión, porque simplemente la contiene"³⁰ y como lo establece el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo: "El actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones"³¹.

En aquellos sistemas en los que la instancia de parte constituye un requisito sine qua non de la jurisdicción, el proceso suele comenzar mediante la interposición de la demanda. El artículo 871 establece " que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta"³². Esta constituye entonces, uno de los actos más importantes del

²⁹ COUTURE, Op. Cit. p. 72.

³⁰ NÉSTOR DE BUEN, Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1994, p. 248.

³¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Esfinge, México, 1993. p. 527.

³² TRUEBA URBINA Alberto. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Porrúa, México, 1991 p.407.

enjuiciamiento, puesto que, haciendo concreta la posibilidad general de acción, incoa materialmente el proceso y representa la base que deberá tomar en consideración el juzgador para incidir con su sentencia dentro de la realidad en el litigio.

En conclusión podemos decir que la demanda es uno de los puntos del enjuiciamiento porque contiene en si la instancia y la pretensión del actor, con lo que determina al juzgador y señala al demandado.

Ahora, en cuanto a la diferencia básica entre la acción y la demanda radica en que mientras que la primera es, en rigor, la posibilidad fundamental asegurada por el ordenamiento político constitucional de solicitar la intervención jurisdiccional a fin de obtener una resolución judicial sobre un litigio, "la demanda constituye un acto mediante el cual las partes requieren del juzgador una decisión determinada, ofreciendo para ello los elementos litigiosos que, valorados en el proceso, puedan justificar ante el juzgador, el fundamento, la procedencia y la certeza de la acción"³³. En tanto que la acción, es una posibilidad abstracta, se concreta en la demanda y con ello adquiere vida dentro del procedimiento. Mientras que la acción procesal existe fuera del proceso, aun cuando sólo en él pueda realizarse, la demanda no existe sino para el proceso, y dentro del mismo.

Cuando en un juicio laboral el trabajador acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje a presentar la demanda, en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta tramite y, en su oportunidad, resuelva sobre los derechos materiales invocados por el actor, y asimismo el trabajador, de esa manera, pone en juego, más allá de la voluntad del funcionario, la maquinaria jurisdiccional. Por ello Carnelutti menciona que la acción no es un derecho frente al Estado porque "no se puede admitir derecho sin sujeción

33 CARNELUTTI, Francesco. Sistema De Derecho Procesal Civil. Tr. Niceto Alcalá Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, Tomo Y, Buenos Aires, 1970. p.33

reciproca ni sin conflicto de intereses”³⁴. El Estado, sostiene el maestro italiano, no tiene interés contrario alguno en la composición de la litis ni podría estar sometido a las partes. No obstante, concluye que la acción es un derecho subjetivo público.

No hay que perder de vista que la ley debe garantizar en la manera más amplia la posibilidad de acción, y sólo se puede sujetar la demanda a determinados requisitos a fin de evitar abusos en el acceso a la justicia que se traducirían necesariamente en un recargo inútil de los tribunales, produciéndose así una administración de justicia lenta y costosa.

En cuanto a la demanda y a la acción; tenemos a la demanda es fundamentalmente una manifestación de voluntad encaminada a producir determinados efectos jurídicos, es decir, un acto jurídico, mientras que por otra parte tenemos a la acción que es la condición necesaria para producirlos.

Para que un proceso se instaure válidamente es necesario que alguien lo quiera, y que ese alguien se encuentre facultado para ejercitar la acción, pero los requisitos de capacidad y fundamentación no afectan a la acción procesal sino a la instancia o a la pretensión.

Al considerar a la demanda "como un acto jurídico procesal de parte, y en función de la distinción entre los actos procesales y la posibilidad y cargas de que pueden ser titulares los intervinientes en el proceso"³⁵, nos lleva a distinguir los dos distintos campos en que se sitúan cada uno de dichos problemas: la acción es noción fundamental del estudio del proceso, en tanto que la demanda es un aspecto del estudio del procedimiento.

34 CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del proceso civil. tr. de la 5 ta. edición. italiana por Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires. 1959.p.316.

35 Ibid. p.68

En torno a la demanda, conviene recordar que si bien es a través de ella que el juzgador toma el primer contacto con el litigio, y una vez que pasa a ser objeto del proceso, deja de ser un dominio exclusivo de las partes y adquiere una especial relevancia jurídica y social en virtud de la cual el juzgador podrá decretar una serie de medidas tendientes a descubrir la realidad de los hechos, aun contra la resistencia de las partes.

La posibilidad de acción que se concreta en la demanda, no se agota en la misma, puesto que aquella es más amplia y constituye, al decir Carnelutti, "un complejo sistema de derechos y deberes de posibilidades y de cargas que no se agotan sino con la culminación del procedimiento"³⁶. Con ello "los efectos de la acción son mayores que los de la demanda."³⁷

2.3. RESCISIÓN.

En el Derecho del Trabajo se manejan tres figuras jurídicas distintas y que tienen diversos efectos como son la rescisión, terminación y la suspensión de las relaciones laborales, más adelante explicaré brevemente sus diferencias, pero mientras tanto podemos señalar que la rescisión del contrato de trabajo es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.

Cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo, sino de la relación individual que conforme a nuestro ordenamiento jurídico se deriva de la prestación de los servicios, desprendiéndose en su caso, del acto que le dio origen.

³⁶ *Ibid.* p. 768.

³⁷ *Ibid.* p.799.

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales:

- El despido
- La separación.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, subsistente en nuestros días, se clasificaron las causales de disolución en causas de rescisión por una parte y causas de terminación por la otra, aunque ésta última produce efectos diferentes.

Considero que es necesario distinguir entre la rescisión y la terminación, ya que la rescisión se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo y la terminación que se deriva de una imposibilidad superveniente.

En ocasiones se ha llegado a confundir la rescisión con el despido debido a que se entiende como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador y correlativamente, en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura original del Derecho del Trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón.

Es pues la rescisión, a manera de conclusión, la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave del otro, del contrato o de las normas de trabajo.

Ahora bien, no todo incumplimiento del contrato, de las normas de trabajo o la violación de las condiciones no amerita necesariamente la rescisión, es decir, debe ser grave, referirse a obligaciones importantes y esenciales, que hagan imposible o insostenible la convivencia armónica, cordial y respetuosa en las relaciones obrero-patronales.

Hay un autor que menciona la facultad potestativa de la rescisión, que se encuentra condicionada por varios presupuestos³⁸ de los cuales son:

- Que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes, que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.
- Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose por inferencias de la ley (artículo 47, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo) la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.
- Que se trate de un acto intencional, culpable, que pudo haberse evitado.

Por lo anterior podemos señalar que en la rescisión es necesario que el acto u omisión de algunas de las partes sea grave, que atente contra obligaciones esenciales e importantes de la relación laboral.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1980. p.328.

2.3.1. CAUSAS DE RESCISIÓN.

Con lo anterior en base del principio de estabilidad en el empleo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón solo puede rescindirlo en los casos previstos en el artículo 4739 anteriormente señalado:

2.3.1.1. La primera causal:

"Engañarlo el trabajador, o en su caso el sindicato que lo hubiese recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador".

Para tener éxito esta causal es necesario el requisito fundamental del engaño, ya sea por parte del trabajador, el sindicato o quien o quienes lo hayan recomendado entendido éste como la mentira y falsedad.

Además es recomendable que el patrón tenga los documentos necesarios para probar aquellas capacidades que supuestamente tiene el trabajador y que no tiene.

En el caso que el patrón no tenga los medios materiales para probarlo, porque haya sido de forma verbal, no quiere decir que no proceda esta causal sino que será más difícil comprobarlo ya que tendría el patrón que emplear aquellos medios que comprueben esta falta de capacidad, por ello es recomendable que el patrón siempre deberá exigir la presentación de cartas,

39 TRUEBA URBINA. Ob. Cit. p.46

certificaciones o constancias preferentemente escritas donde se señalen las aptitudes y capacidades del trabajador.

Es recomendable que desde el primer día que labore el trabajador se observe y percate de su eficiencia y habilidad para que el patrón justifique dentro de los 30 días esta causal, porque de lo contrario después de transcurrido este plazo el trabajador adquirirá el derecho de permanencia en la plaza de que se trate, es decir, dejando de tener efecto la rescisión.

2.3.1.2. La segunda causal:

"Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

La palabra probidad es equiparable a honradez⁴⁰ definido como la calidad de honrado, proceder recto, propia del hombre honrado)⁴¹, Nuestra legislación laboral al referirse a las faltas de Probidad y Honradez no esta refiriéndose a la comisión de delitos, sino "simplemente a la falta y ausencia de sentimientos de responsabilidad, honestidad en el actuar, hombría de bien e integridad moral y personal"⁴².

Los actos de violencia que nos menciona esta segunda causal pueden ser tanto físicos como morales, siendo indispensable demostrar que dicha violencia

40 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Espasa-Calpe, Madrid, 1989. p.1285.

41 Ibid. P. 836

42 BORREL NAVARRO. Ob. Cit. P. 308

ocurrió sin que haya mediado provocación o que el trabajador hubiera obrado en defensa propia.

La crítica que podemos observar en esta fracción II del art. 47 de Ley Federal del Trabajo, es que no menciona a que familiares del patrón se refiere, no señala los grados ni los vínculos del parentesco, dejando un margen muy amplio por no especificarlos.

La tesis que a continuación se cita se desprende que no es requisito indispensable que se realice en forma personal dicha injuria y dentro de la jornada de trabajo, para que se le despida justificadamente, como a continuación se describe:

Instancia: Cuarta sala.
Fuente: Seminario judicial de la Federación.
Epoca: 7ª.
Vómumen: 115-120
Parte: Quinta.
Página: 49

INJURIAS AL PATRON EN SU AUSENCIA, COMO CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO. No es requisito que esté presente el patrón al momento en que se profieran las injurias para considerar operante la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista en el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del trabajo, pues basta con que un trabajador, aun fuera de su jornada de trabajo, injurie al patrón o sus superiores, sin que medie provocación, para que, por tal motivo, se le despida justificadamente⁴³.

Lo que puedo señalar respecto a lo anterior es que nuestra Ley Federal del Trabajo respecto al artículo 47 fracción II, lo que se sanciona es la intención

⁴³ Amparo directo 428/78. Teodoro Aparicio Ríos. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Vómumen 87, página 19. Amparo directo 3688/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de marzo de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

ofensiva siendo un elemento esencial de la injuria, llegándose al extremo de que no es necesario que dicha injuria se haya realizado en presencia del patrón, sino que es suficiente que se dirija a él, para que se actualice la hipótesis de dicha causal establecida en el precepto legal anteriormente señalado.

Respecto a dicha jurisprudencia "... Sin que medie provocación..." podemos señalar que hay un error de semántica ocasionado consecuencias toda vez" que el texto relativo podría interpretarse en el sentido de que sí es permisible al trabajador preferir injurias cuando medie provocación de la persona a quien van dirigidas ⁴⁴, hipótesis que de ninguna forma es jurídica ni va de acuerdo con los principios más esenciales que deben conformar la relación obrero-patronal.

Por otro lado la tesis que a continuación señalare protege la imagen e integridad del patrón, de acuerdo al criterio que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto, lo cual nos señala:

Instancia: Cuarta sala.
Fuente: Seminario judicial de la Federación.
Epoca: 7ª.
Vómen: 68
Parte: Quinta.
Página: 27

RESCISIÓN, CAUSALES DE. DE LA RELACIÓN LABORAL. CAUSAS ANALOGAS. Cuando el trabajador, en el desempeño de sus labores o con motivo de las mismas, injuria a la administradora del hotel que la empresa contrató para que pernctaran sus trabajadores, deja de cumplir con la obligación que el impone la ley de no alterar el orden, ni injuriar o realizar malos tratos que afecten gravemente a la empresa, y por tanto se sitúa en la causa de rescisión de su contrato de trabajo a que se refiere la fracción XV, en la relacion analógica con las fracciones II y V del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por constituir una causa de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que

44 Revista Labora.Criterios de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Número 53, JSICCO México, febrero 1997, p. 16-17.

al trabajador se refiere, pues afecta con su conducta el prestigio y la seriedad de la empresa.

Podemos observar con lo anterior que el sentido de la ejecutoria es protectora de los derechos del patrón, sin embargo la problemática que se presenta es que una cosa es el aspecto teórico con el aspecto práctico lo cual se podrá demostrar dicha causal a través del desahogo que presente la parte demanda (patrón) para que de forma idónea acredite la causal de rescisión.

2.3.1.3. La tercera causal:

"Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo".

A diferencia con la fracción anterior cabe señalar que esta fracción debe cometerse en contra de sus propios compañeros de trabajo afectando la disciplina del lugar y que debe producirse en el centro de trabajo.

Para la comprobación de esta causal es necesario que por un lado se requiere que se de la falta de probidad u honradez o actos violentos y por otro que dichos actos alteren la disciplina del lugar donde se elabora.

Las críticas que podemos señalar son dos, por un lado no reconoce los casos en que el trabajador sea agredido por otro o por varios compañeros, dejando con esto un estado de indefensión, en cuanto a su aspecto probatorio.

Por otro lado si se origina un pleito con varios compañeros de trabajo el patrón solo podrá rescindirle a su propio criterio personal a uno de ellos o a varios en su caso siendo éste una situación injusta.

2.3.1.4. La cuarta Causal:

“Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”⁴⁵.

Además de lo señalado en la fracción II se requiere que los actos sean tan graves que hagan imposible el cumplimiento normal de la relación de trabajo y que además que se haya producido fuera de la jornada laboral, incluyendo también en el caso en que el trabajador se encuentre suspendido.

En mi opinión esta causal es repetitiva en cuanto a la segunda causal, ya que en esta fracción se contempla que puede ocasionarse la agresión fuera de la jornada de trabajo y se debe contemplar la rescisión que dicha violación debe ser grave y que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

2.3.1.5. La quinta causal:

“Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los

⁴⁵ Artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo :“Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”

edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo”.

En esta causal es necesario demostrar que hubo la intencionalidad del trabajador, que hubo perjuicio al patrón y que los daños que se ocasionen sean precisamente los bienes de la empresa y que se haya realizado durante la jornada de trabajo.

No hay que perder de vista que el patrón además de rescindirle la relación de trabajo, puede reclamar los daños y perjuicios a través de la acción civil y además poder ejercitar la acción penal.

La crítica que podemos señalar es que sólo indica “durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas...”, ya que el trabajador también lo puede realizar el perjuicio fuera de la jornada de trabajo, por lo cual considero que esta fracción se debe modificar para contemplar ambos aspectos.

2.3.1.6. La sexta causal:

“Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio”.

Esta causal se establece con éxito la rescisión de la relación de trabajo ya que de acuerdo con el artículo 134 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo establece “Son obligaciones de los trabajadores. Fracción VI restituir al patrón los

materiales no usados y conservar un buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo..."⁴⁸.

Entendemos por negligencia⁴⁷ el descuido, omisión, falta de atención o aplicación, por lo cual el trabajador debe tener presente la probidad.

2.3.1.7. La séptima causal:

"Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él".

Debemos entender como imprudencia y descuido del trabajador, su ligereza, superficialidad o su falta de atención, dedicación, precaución y cautela en el desempeño de las labores a él encomendadas.

Para probar esta causal es necesario que se den dos elementos: que hubo negligencia por parte del trabajador y que efectivamente se puso en peligro la seguridad de las personas o el establecimiento donde se elabora.

2.3.1.8. La octava causal:

"Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

Esta causal es subjetiva en cuanto quien determina los actos inmorales quedando a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje la aplicación adecuada

⁴⁸ TRUEBA URBINA. Ob. Cit. P. 86.

de esta causal, en el cual tomará en consideración las circunstancias y características especiales que puedan concurrir en cada caso.

2.3.1.9. La novena causal:

"Revelar el trabajador los secretos de la fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa".

Esta causal de despido se encuentra vinculada con la dispuesto en la fracción XIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que menciona "son obligaciones de los trabajadores. Fracción XIII Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa"⁴⁸.

Por la palabra revelar⁴⁹ entendemos descubrir o manifestar lo secreto, divulgar y ligado con los secretos de carácter reservado, a cualquier asunto en relación con sistemas, métodos, ventas o políticas en general que utilice la empresa.

Esta causal el patrón debe demostrar que como consecuencia de ello se le produjeron a la empresa perjuicios, es decir, en el campo de lo patrimonial, tendiendo la obligación legal de señalar y cuantificar los daños que resultaron por revelar dichos secretos.

47 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p.1082.

48 TRUEBA URBINA. Ob. Cit.

49 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ob. Cit. P. 1388.

2.3.1.10. La décima causal:

"Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada"

Respecto a las faltas, siempre es aconsejable que el patrón tenga las tarjetas de asistencia para tener un medio probatorio al respecto, y para que tengan validez en el juicio laboral tienen que estar firmadas por el trabajador, este es un detalle que se descuida por muchas empresas, ya que si no esta firmada por el trabajador, carecerá de todo valor probatorio en el juicio laboral.

Esta causal de despido le corresponde al patrón probar la inasistencia del trabajador, ahora en cuanto "Más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días" dependerá del tipo de jornada que tenga el trabajador porque si hablamos de una jornada continúa, se requeriría cuatro faltas en el periodo de 30 días para que se integre la causal, en el caso de jornadas discontinuas no se requieren de cuatro faltas. En cuanto a los 30 días que señalara esta causal se tomara los días de calendario y no tienen que ser días hábiles.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 197
Página: 129

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LÁS. En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (hoy 47), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el computo de ellas, debe

entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta⁵⁰.

Con lo anterior podemos concluir que el patrón podrá rescindirle al trabajador por causa justificada por el hecho de haber faltado tres veces en un lapso de treinta días contados a partir del primer día de inasistencia, también por el simple hecho que el trabajador no le haya pedido permiso al patrón como lo señalo en la siguiente jurisprudencia.

Quinta Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 196
Página: 129

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin permiso del patrón o sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrono de la demanda formulada en su contra por este motivo⁵¹.

50 Sexta Epoca: Amparo directo 7257/56. Emigdio de la Fuente. 23 de agosto de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1340/57. Salvador Solana Ceballos. 29 de agosto de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 3237/62. Simón Flores Alva. 18 de octubre de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1366/61. Francisco Huerta Lara. 20 de octubre de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 de marzo de 1965. Cinco votos. NOTA: El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

51 Quinta Epoca: Amparo en revisión 2088/32. Montiel Esther. 21 de octubre de 1935. Cinco votos. Amparo directo 4488/39. Cia. Hotelera de Costa Occidental. 11 de septiembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 8426/39. García Genaro. 19 de febrero de 1940. Cinco votos. Amparo directo 3226/41. García Luna José. 20 de agosto de 1941. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2275/42. Márquez Manuel. 16 de julio de 1942. Cinco votos. NOTA: El artículo 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya no dice "un mes", sino "30 días". En el Apéndice de 1917-1954, aparece con el rubro: "TRABAJADORES, FALTA DE ASISTENCIA DE LOS, COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO".

En relación con la causa justificada se da cuando existe una imposibilidad material para la asistencia del trabajador a sus labores, cuya imposibilidad puede ser legal o material, este se encuentra contemplado en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo⁵².

Otra causa justificada será cuando cumpla una sanción impuesta por un sindicato, así como lo señalado en el artículo 437 de la Ley federal del Trabajo⁵³,

2.3.1.11. Décima primera causal:

"Desobedecer el trabajador o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado"

La jurisprudencia ha señalado al respecto de la desobediencia como causal de rescisión:

séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 143
Página: 98

DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.

La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador, y cuando, este incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado⁵⁴.

52 TRUEBA URBINA. Ob. Cit. p.44

53 *Ibid.* P. 197.

54 Séptima Epoca: Amparo directo 8727/68. Fletes de México, S. A. de C. V. 4 de junio de 1969. Cinco votos. Amparo directo 304/69. The Pullman Company. Agencia en México. 2 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 5518/69. Armando Garza García. 2 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 9899/68. Antonio Castillo Hernández. 25 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1819/69. Dan Villanueva Briseño. 25 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos.

La aplicación de esta causal es que la desobediencia del trabajador se da tanto con respecto al patrón (art. 10 de la Ley Federal del Trabajo⁵⁵), que es la persona física o moral que contrata los servicios de uno o varios trabajadores, como a los representantes de éste, que según nuestra Ley Laboral en su artículo 1156, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, debiéndose incluir en esta categoría a los Jefes de Personal, de Relaciones Industriales o Laborales y otras análogas.

El contrato individual de trabajo señalado en el artículo 20 nos indica que "es aquella que en cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario"⁵⁷. La desobediencia debe recaer precisamente al trabajo contratado, por ello es importante precisar cuidadosamente en los contratos individuales de trabajo, las labores que deberá ejecutar el trabajador y el lugar donde las realizará, pero esto no quiere decir, que las obligaciones del trabajador no le pueden venir de forma verbal y que el patrón no pueda rescindirle.

En cuanto a esta causal debemos entender la subordinación como sinónimo de obediencia por parte del trabajador hacia el patrón.

Respecto a las causas justificadas para que la desobediencia del trabajador no constituya motivo de despido, tenemos el caso del artículo 135 fracción I ⁵⁸que establece "Queda prohibido a los trabajadores. Fracción I. Ejecutar cualquier acto que pueda en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de establecimientos o lugares donde el trabajo se desempeñe".

55 Ibid. p. 28.

56 Ibid.

57 Ibid. P. 33

58 Ibid. P. 87.

2.3.1.12. La décima segunda causal:

"Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

Se trata de evitar que de alguna manera el trabajador propicie condiciones o prácticas inseguras puesto que es de suma importancia preservar la salud, integridad y la vida de los trabajadores, por ello es indispensable, que los mismos trabajadores respeten todas las medidas de carácter obligatorio como:

- El reglamento interior de trabajo que contempla disposiciones para prevenir accidentes.
- El Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo.
- La fracción XV del apartado "A" el artículo 123 constitucional establece: "el patrón está obligado observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las acciones procedentes en cada caso"⁵⁹.

En este precepto constitucional se señala expresamente que los trabajadores deben cumplir con esta disposición para salvaguardar como anteriormente lo señale la salud, integridad y la vida de los trabajadores, siendo

59 CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. P.20

de suma importancia respetar todas las medidas de seguridad, lo cual le otorga al patrón la facultad de que en caso de incumplimiento de dicha medida pueda rescindir su contrato de trabajo, por causa justificada.

2.3.1.13. Décima tercera causal:

“Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que este último caso, exista prescripción médica y antes de iniciar sus servicios, el trabajador ponga el hecho en conocimiento del patrón y le presente la prescripción suscrita por el médico”.

Para que se integre esta causal de despido es necesario que el trabajador concorra en estado de embriaguez al lugar donde presta sus servicios, es decir, concurrir a éste en estado anormal y embriagarse después que comenzó a trabajar.

En ocasiones el trabajador puede alegar que las bebidas embriagantes las introdujo al centro de trabajo el patrón o que fue con su consentimiento que se ingirieron dichas bebidas, aunque ha habido casos en que ha admitido la procedencia de esta causal, habiéndose emborrachado el trabajador después de concurrir al trabajo.

De acuerdo con la Suprema Corte, el estado de embriaguez del trabajador “puede probarse con testigos, no requiere de prueba pericial para su acreditación como ocurría antes. Debiendo considerarse como bebidas embriagantes las que tengan más del 5% por ciento de alcohol”⁶⁰, también ha establecido la Corte “que

⁶⁰ BORRELL NAVARRO. Op. Cit., p. 323.

el aliento alcohólico no es causal de rescisión o despido, sino que es necesario el estado de embriaguez".⁶¹.

"...droga enervante, salvo que este último caso que exista prescripción médica y antes de iniciar sus servicios, el trabajador ponga el hecho en conocimiento del patrón y le presente la prescripción suscrita por el médico".

Conforme a este artículo podemos señalar que este precepto tiene algunas críticas puesto que si el trabajador presenta la prescripción médica antes de comenzar a laborar, en nada reduce el riesgo que representa que un trabajador labore bajo los efectos de drogas o narcóticos, pues la finalidad que se debe perseguir es la de evitar los riesgos que puedan ocurrir por estas drogas o narcóticos para la vida y la salud de los trabajadores, así como la seguridad de la empresa, lo que no se evita por el hecho de la presentación de una constancia médica.

Séptima Epoca
Instancia Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 171
Página: 113

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...", sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivar la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido

⁶¹ Ibid.

en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad ya que lesiona el prestigio de la empresa, distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo y puede ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere⁶²

2.3.1.14. La decimocuarta causal:

"La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo"

Primeramente debemos saber que se entiende por sentencia ejecutoriada, de acuerdo con el autor Dr. Miguel Borrell Navarro menciona que es "aquella contra la cual no procede ya ningún recurso, una sentencia que haya quedado definitivamente firme, bien porque ya se agotaron los recursos que procedían o bien porque no se interpusieron los mismos, quedando definitivamente firme la sentencia dictada, siendo indiferente a estos efectos la extensión o duración de la sanción impuesta al trabajador, siempre que se le imponga pena de prisión".⁶³

Por lo anterior, el patrón debe esperar el procedimiento penal sin que pueda ejercitar la acción rescisoria contra el trabajador sujeto a un proceso penal, pues tiene que esperar de acuerdo a esta causal "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión...", quedando entonces la suspensión

62 50/79. M Séptima Época: Amparo directo 4542/72. Asarco Mexicana, S. A. 18 de enero de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 14argarito Santamaría Ayala. 15 de octubre de 1979. Cinco votos. Amparo directo 4161/81. Jorge Isidro López Villameal. 11 de noviembre de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1612/82. Mario Bernal Villanueva. 11 de agosto de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2330/84. José Juan Hernández Oliver. 17 de junio de 1985. Cinco votos.

de la relación laboral de acuerdo con la disposición legal del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3.1.15. La décima quinta causal:

"Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Por analogía debe entenderse "que cuando un caso determinado no esté previsto expresamente en la ley deberá relacionarse la causa motivadora del despido con alguna o algunas de las causales del ordenamiento legal invocado"⁶⁴, es decir, es interpretar la ley dándole una extensión a un caso no previsto en ella por razones de semejanza, pero de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere

Cuando se aplique esta fracción tendrá que relacionarse con los catorce incisos anteriores que sean de igual manera graves, pero la aplicación de la analogía puede ser grave por ello el legislador establece "... de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere", pero sigue sin resolver el problema, quedando al criterio subjetivo del que aplique esta fracción.

63 BORRELL NAVARRO. Op. Cit., p. 325.

64 Revista labora. "¿Amonestar, Suspender o rescindir?. número 41, México, Sicco, 1997, p. 18.

2.3.2. AVISO DE RESCISIÓN.

ULTIMOS DOS PÁRRAFOS. "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

De acuerdo con la anterior resulta que es obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas o hechos por las cuales le rescinde el contrato, debiendo expresar en forma concreta y clara los hechos que ocasionaron el despido y no en forma vaga, ya que sino lo hace de ésta manera resultan inoperante legalmente este aviso, así como lo establecen los Tribunales Colegiados de Circuito:

Séptima Epoca	
Instancia:	Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente:	Apéndice de 1995
Tomo:	Tomo V, Parte TCC
Tesis:	899
Página:	622

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES OBLIGACION DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Como se aprecia en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales le rescinde el contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto invocado, textualmente dice: "El patrón deber dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Así, si no aparece demostrado en forma alguna que el patrón hubiese dado el aviso por escrito a que se refiere el precepto legal invocado, es claro entonces que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la contestación de la demanda basada precisamente en el fundamento de que se rescindir el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón, resultan inoperantes legalmente por falta de ese aviso escrito; pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esa naturaleza.⁶⁵

Las características importantes de éste aviso, es la de señalar las causas de la rescisión, que el trabajador no haya aceptado dicho aviso, como lo establece la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia:

Séptima Epoca	
Instancia:	Cuarta Sala
Fuente:	Apéndice de 1995
Tomo:	Tomo V, Parte SCJN
Tesis:	41
Página:	27

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SÉ NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.

Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral

65 TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO. Séptima Epoca: Amparo directo 718/71. María Herrera Andrade. 10 de mayo de 1972. Unanimidad de votos. Amparo directo 1153/72. Tomás Manuel Vázquez Trujillo. 22 de marzo de 1973. Unanimidad de votos. Amparo directo 25/73. Lorenzo Torres Narvaez. 4 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Amparo directo 144/73. Salustiana Arteaga Orozco. 27 de abril de 1973. Unanimidad de votos. Amparo directo 907/73. Asunción Chagoya vda. De Vázquez. 16 de noviembre de 1973. Unanimidad de votos.
NOTA: Esta tesis es de valor histórico, pues el criterio que sostiene fue recogido por la adición a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del año de 1980. Véanse las tesis 41, página 27; 43, página 28; 42, página 27 y 434, página 288, publicadas en la primera parte de este tomo.

acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y ,este se negó a recibirlo⁶⁶.

Es importante que el patrón cumpla con lo anterior ya que de no hacerlo así, el despido se considerara injustificado, con la correspondiente responsabilidad para él, de tener que reinstalar al trabajador o de pagarle todas las indemnizaciones y prestaciones que señalen su contrato individual de trabajo, el contrato colectivo y la ley.

En concordancia con el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo establece: "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47 el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competentes a solicitar se notifique al trabajador por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere, la Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación."⁶⁷, en el caso que la Junta hiciera omisión de la notificación del aviso de rescisión por parte de la patrón, ninguna de las dos partes quedaría en estado de indefensión de acuerdo con el criterio de la suprema corte de justicia:

Octava Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 42
Página: 27

66 Séptima Epoca: Amparo directo 3745/82. Maximiliano López Moreno. 21 de enero de 1983. Mayoría de cuatro votos. Amparo directo 3635/82. Mima Estela Pizarro Ponce. 24 de enero de 1983. Cinco votos. Amparo directo 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado. 4 de enero de 1984. Mayoría de cuatro votos. Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S. A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2674/84. Arturo Betancourt Lara. 10. de octubre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

67 CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. P. 618.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.

La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que conste la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón, al contestar la demanda, no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que el trabajador está en aptitud de hacer uso del derecho de replica y de pedir la suspensión de la audiencia a fin de preparar las pruebas correspondientes, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no sólo no se atenta contra el espíritu y el objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables, se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquella les concede⁶⁸.

Por lo anterior, se debería eliminar el aviso de rescisión puesto que el fin del mismo es notificarle al trabajador la rescisión de la relación laboral. En el caso en que no lo acepte dicho aviso el patrón con los requisitos señalados en la ley, deberá depositarlo ante la Junta y si este último no lo realiza no producirá ningún efecto en contra del patrón.

⁶⁸ Octava Epoca: Contradicción de tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo Circuito). 19 de octubre de 1992. Cinco votos.

2.3.3. PRESCRIPCION DE LA ACCION RESCISORIA.

De acuerdo con la ley prescribe la acción en treinta días pero de acuerdo con la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 152
Página: 103

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. FALTAS DE ASISTENCIA. Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren en el caso no pueden ser conocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para la individualización del hecho y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que est individualizado el hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la ley o contrato colectivo pueda dar lugar a la rescisión del contrato individual de trabajo⁶⁹.

NOTA: Tesis 4a./J.28/92, Gaceta numero 59, pág. 27; v,ase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Noviembre, pág. 116.

69 Séptima Epoca: Amparo directo 682/79. Gustavo Hinojosa Reynosa. 20 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2910/79. José, Enrique González Rubio Olón. 3 de marzo de 1980. Cinco votos. Amparo directo 4097/82. María Magdalena Aguilar Madrid. 5 de enero de 1983. Cinco votos. Amparo directo 3984/81. María del Carmen Palma Sánchez. 19 de enero de 1983. Cinco votos. Amparo directo 6589/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de febrero de 1984. Cinco votos

El término prescripción de la acción rescisoria del contrato individual de trabajo deberá empezar a contarse desde el momento en que el patrón conoció de los hechos, actos u omisiones del trabajador que generan tales causales de despido.

Cuando por la naturaleza de los hechos éstos no pueden ser directa o inmediatamente conocidos por el patrón, o por razones de exigencias contractuales, requieran de la realización de investigaciones y elaboración de actas administrativas para determinar la responsabilidad del obrero, el término de prescripción empezara a contarse desde la fecha de la conclusión de la referida acta que deberá levantarse en virtud de la investigación de los hechos generadores de alguna o algunas de las causales de despido sin responsabilidad patronal.

El citado término de prescripción de esta acción rescisoria del patrón es de un mes, de acuerdo con el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo⁷⁰.

2.4. TERMINACIÓN.

No debemos confundir la terminación con la rescisión de la relación laboral como lo señalaba en el tema de la rescisión ya que se trata de otra figura laboral, siendo otra forma de concluir, extinguir o finiquitar dichas relaciones entre empresa y trabajadores, puesto que la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión.

⁷⁰ CLIMENT BELTRAN, JUNA B. Op. Cit. P. 120

2.4.1. CAUSAS DE TERMINACIÓN.

Las causas de terminación de las relaciones laborales se encuentran contempladas en el artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo ⁷¹ que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias según se atienda al número o a la voluntad de las personas que intervienen en la misma.

Las causas de terminación son las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes.

En este caso se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncia a su trabajo, cargo o puesto, por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa, la que debe pagarle todo lo que le corresponde de acuerdo a su contrato individual de trabajo, la ley, y en su caso, con lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo o el contrato ley.

Así mismo debe consignarse en dicho escrito, por separado todas y cada una de las prestaciones que le corresponden al trabajador por su trabajo, la cuantía de cada una de éstas y las fechas que correspondan, dicho convenio o finiquito se presentará para su aprobación, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a la que deberá solicitarse que una vez aprobado por la misma, se le dé a dicho convenio la calidad de cosa juzgada y se archive el expediente como asunto totalmente terminado.

2. La muerte del trabajador.

⁷¹ Ibid., P. 134.

En el caso de muerte del trabajador, el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que deberán ser precisamente los señalados en el artículo 50172 de la ley laboral y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo lo debido a éste, así como las indemnizaciones determinadas en la ley.

La cuarta Sala de la Suprema Corté de Justicia de la Nación ha establecido lo siguiente:

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 46
Página: 31

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTICULO 501, FRACCIONES I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION. Aun cuando un descendiente no quede incluido entre los beneficiarios a que se refiere la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por no haber acreditado ser menor de dieciséis, años ni que se encontrara afectado de incapacidad del 50% o más, esa circunstancia no impide que su situación quede comprendida en la fracción IV del mismo dispositivo, que considera beneficiarios a las personas que dependían económicamente del trabajador. Lo que el legislador quiso al establecer diversas fracciones en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, fue señalar un orden de preferencia entre derechohabientes, así como regular la concurrencia entre ellos. De ninguna forma pretendió que en un momento determinado concurriendo un hijo dependiente del trabajador, pero mayor de dieciséis, con otra persona no familiar, también dependiente económicamente, esta

72 Art. 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: I. la viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más. II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador. III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. IV: a falta de cónyuge, supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

excluyera a aquella, lo que resultaría inequitativo. Del precepto comentado se infiere que al exigirse en la fracción I la minoría de dieciséis años o la incapacidad del hijo, se le quiso proteger dándole una preferencia privilegiada frente a otro tipo de dependientes económicos menos desamparados; pero no que cuando faltaren hijos menores o incapaces, los que fueran mayores de dieciséis años pero dependientes económicos quedaran excluidos frente a otros que no guardaran relación de parentesco. De ahí que entonces sea válido concluir que los hijos que no reúnan las calidades que exige la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, pero que demuestren su dependencia económica, no quedan excluidos por ese solo hecho para recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador, sino que se ubican en la fracción IV del propio precepto, sujetos a las mismas condiciones y concurrencias que ahí se determinan⁷³.

En los casos de fallecimiento del trabajador, se debe, en primer término, determinar si la muerte es consecuencia o no de un riesgo de trabajo y si el trabajador esta o no inscrito en el Seguro Social, si esta inscrito en él y su fallecimiento es consecuencia de un riesgo de trabajo, a Ley del Seguro Social señala en sus artículos 149 y 159, las prestaciones que corresponden a sus beneficiarios, siendo dicha institución quien las cubra, quedando el patrón relevado de dicha obligación, es decir, el Instituto Mexicano del Seguro social se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en el caso de los riesgos de trabajo:

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 457
Página: 302

73 Séptima Época: Amparo directo 1218/79. María Teresa Ruiz Orea y otra. 27 de junio de 1979. Cinco votos. Amparo directo 1561/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 2330/80. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de agosto de 1980. Cinco votos. Amparo directo 1790/80. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de octubre de 1980. Cinco votos. Amparo directo 2731/81. María Elena Camacho Ulloa. 3 de agosto de 1981. Cinco votos.

RIESGOS DE TRABAJO, INDEMNIZACION A CARGO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN CASO DE BENEFICIARIOS. El Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a lo ordenado por la ley que lo rige, se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en casos de riesgos de trabajo cuando aseguran a sus trabajadores en dicha institución, por lo que el derecho a la indemnización (o su equivalencia jurídica, consistente en pensión) en los casos de muerte, debe pagarse a los beneficiarios que señala la propia Ley, y en su defecto, a los demás beneficiarios a que se refiere el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo de 197074.

Si el fallecimiento proviene de un riesgo de trabajo, pero no opera el régimen de seguridad social tendrán los beneficiarios derecho a gastos de funeral, en la cuantía del importe de dos meses de salario del trabajador y a 730 días de salarios de éste, con la limitación que marca el artículo 486 de la ley laboral que establece: "para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos"⁷⁵.

Si la muerte no es consecuencia de un riesgo de trabajo y no esta inscrito el trabajador fallecido en el Instituto Mexicano del Seguro social por no haberse extendido aún dicho régimen al lugar de trabajo, no le corresponderá nada a sus beneficiarios.

74 Séptima Epoca: Amparo directo 4511/75. Instituto Mexicano del Seguro Social. 17 de marzo de 1976. Cinco votos. Amparo directo 2320/77. Elba Iruegas vda. de Guardiola. 19 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 3029/78. Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de noviembre de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 6046/78. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de febrero de 1979. Cinco votos. Amparo directo 2959/79. Tomasa Islas Clemente. 20 de agosto de 1979. Cinco votos.
75 CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit..p.316.

Como existe la obligación del patrón de inscribir a sus trabajadores en el seguro Social, de no hacerlo oportuna y suficientemente, quedará expuesto al pago a dicha institución de los capitales constitutivos o de los daños y perjuicios en el supuesto de enfermedades o accidentes no profesionales.

3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36,37 y 3876.

En esta fracción deberá existir contrato individual de trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia, así como la causa que lo motive y deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o inversión señalado para producirse la terminación de la relación de trabajo.

En cuanto a las minas, la ley permite la terminación de la relación laboral, cuando la mina carezca de minerales costeables, lo cual es lógico y justo, pues no puede obligarse al patrón, a pagar salarios y seguir utilizando a trabajadores que ya no requiere.

d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y

En estos casos estamos frente a una incapacidad permanente y total, ya que si sólo es transitoria, estaríamos en el caso de la suspensión de la relación laboral y no en la terminación.

76 Tratándose de la explotación de minas, cuando carezcan de minerales costeables, o en la restauración de minas abandonadas o paralizadas cuando se señale un tiempo o una obra determinada o un capital también determinado.

77 Ibid. p.297.

e) Los casos que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo⁷⁷ los cuales señalare a continuación:

FRACCIÓN I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, son en aquellos casos que por causas ajenas al mismo se da por terminado los trabajos.

Cuando se dan éstas circunstancias el patrón dará aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, utilizando la tramitación de los procedimientos especiales para que ésta apruebe la terminación de las relaciones laborales. Si la Junta aprueba la terminación justificada por el patrón de las relaciones de trabajo, deberá pagar como indemnización, tres meses de salarios al trabajador o en su caso a los trabajadores.

En el caso de muerte o la incapacidad física o mental del patrón, éste es un caso de terminación colectiva, no sólo de las relaciones de trabajo, sino además de la empresa misma.

FRACCIÓN II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación

En ésta fracción el patrón deberá demostrar a la Junta a través de pruebas periciales que la incosteabilidad no es superable o transitoria, sino permanente y definitiva.

Para que proceda lo anterior la Junta deberá dar su aprobación para la terminación colectiva de relaciones de trabajo la que se tramitará en el procedimiento establecido para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Los trabajadores en estos casos tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salarios como en el caso anteriormente señalado.

FRACCIÓN III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,

Cuando se extingue o se agota la materia que se extrae de una mina, se hace evidente su improductividad, lo que consecuentemente tiene que derivar en la conclusión de tal actividad ya que no hay más materia por la cual se esta trabajando, lo que ocasionará no sólo la terminación legal de las relaciones colectivas de trabajo, establecidas con motivo de dicha explotación, sino también de la explotación misma.

El trámite en estos casos que deberá seguir el patrón para la solicitud de aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, será el de los Procedimientos Especiales, que regulan los artículos 892 y siguientes de la Ley Procesal Laboral teniendo también los trabajadores derecho al pago del importe de tres meses de salarios, por concepto de indemnización.

FRACCION IV. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado y.

El patrón no tendrá que dar el aviso a la Junta, ni obtener su aprobación para finiquitar las relaciones con sus trabajadores y tampoco tendrá el patrón que hacerle ningún pago indemnizatorio a sus trabajadores (artículo 434).

FRACCIÓN V. El concurso de quiebra declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

El concurso es un juicio universal que se establece para aplicar los haberes de un deudor no comerciante al pago de deudas de acreedores y la quiebra es un juicio universal también que se establece con el fin de liquidar y calificar a un comerciante quebrado.

Por lo expuesto, la característica distintiva de estos juicios es la de si se trata o no de un comerciante, en ambas situaciones tiene que existir sentencia ejecutoriada.

El patrón deberá a través de la tramitación de los Procedimientos Especiales, solicitar y obtener la aprobación de la Junta, para la terminación de las relaciones laborales de sus trabajadores.

La Ley Laboral es omisa en cuanto si a quiebra o concurso intencional o provocada en la que el patrón es responsable, y la quiebra o concurso fortuito que se produce por causas ajenas al patrón, o cual es trascendente y debe incidir en la cuantía que como indemnización deberá el patrón pagar a su trabajadores por la terminación de sus relaciones laborales.

También es causa de terminación de las relaciones laborales, la que señala en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo⁷⁸: cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Al admitir el convenio entre el sindicato y la empresa sobre reducción de personal, contiene una excepción a la regla general de que ese reajuste requiere la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante el planteamiento de un procedimiento especial, conforme a lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes, lo que responde a la exigencia de que el progreso y la competitividad de las empresas, no quede rezagado ante los avances de la técnica industrial.

Ahora bien, a falta de convenio, se requiere la autorización de la junta, sujetándose al procedimiento señalado en el artículo 892 y siguientes, esto es, para los procedimientos especiales y los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario y más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad pactada en el contrato colectivo si fuere superior a la prima de antigüedad.

Si el patrón no fundamenta la terminación de las relaciones laborales con sus trabajadores en alguna de las causas expresamente señaladas en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores podrán ejercitar

⁷⁸ *Ibid.* P. 298.

contra el patrón la acción indemnizatoria o la de reinstalación en su mismo trabajo, con pago de salarios vencidos y demás prestaciones que según el caso sean procedentes.

La distinción fundamental que existe entre las causas de terminación y las de rescisión de la relación de trabajo, es que en éstas las causas o motivos son realizados por las partes de la relación de trabajo; se trata de incumplimiento o violaciones a las condiciones o normas de trabajo que afectan a la contraparte, en tanto que las causales de terminación de la relación de trabajo, tienen su origen en causas ajenas a la voluntad de las partes o sujetos de la relación de trabajo, las que vienen señaladas expresamente en la Ley.

2.5. RENUNCIA.

La renuncia del trabajador es una forma legal de terminación de la relación o contrato individual de trabajo.

La renuncia no tiene que estar revestida de requisitos o formalidades legales especiales, pues según criterio de la Suprema Corte de Justicia, la renuncia al trabajo presentada por el trabajador, constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa.

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 438
Página: 291

RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACION DE LA JUNTA. Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 33 de la Ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo, que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa⁷⁹.

A este respecto también debemos tener presente que según jurisprudencia de la suprema corte de Justicia, la renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos, pues tiene establecido:

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 437

Página: 290

RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS.

Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y

79 Séptima Epoca: Amparo directo 782/73. Fructuoso Linos. 13 de agosto de 1973. Cinco votos. Amparo directo 5018/80. Juan Ramírez Escoto. 22 de julio de 1981. Cinco votos. Amparo directo 4882/81. Héctor Alvelais Iriarte. 22 de marzo de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1882/82. Carlos Montaña Vázquez. 18 de octubre de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 6341/83. Víctor Manuel Nava Badillo. 15 de agosto de 1984. Cinco votos.

corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad⁸⁰.

La citada jurisprudencia es concordante con la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 33, categóricamente establece que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

2.6. SUSPENSIÓN.

2.6.1. DEFINICIÓN.

La suspensión de los efectos de la relación o contrato individual de trabajo, es otra de las contingencias a que está expuesta la relación laboral y está revestida de que "sólo suspende temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario"⁸¹ y a diferencia de la rescisión "es el acto por virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto".⁸²

En la doctrina encontramos algunas definiciones interesantes, así como lo señala Alberto José Carro Igelmo que dice que la suspensión es "el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así

⁸⁰ Sexta Epoca: Amparo directo 1046/58. Ricardo Mendoza Quintana. 12 de junio de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 3472/59. J. Jesús Sánchez Melgarejo. 15 de agosto de 1960. Cinco votos. Amparo directo 5254/58. Carmen Vargas Leal. 15 de agosto de 1960. Cinco votos. Amparo directo 3642/61. Gonzalo Villa Maldonado. 16 de agosto de 1961. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1655/62. Eliseo González Pitones. 10 de septiembre de 1962. Cinco votos. NOTA: El artículo 15 citado, corresponde al 5o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970

⁸¹ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit. P. 156.

⁸² NÉSTOR DE BUEN, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1994. P. 592.

como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por contrato⁸³, mientras que el autor José Vida Soria indica que se " trata de una situación anormal por la que el mismo atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico"⁸⁴.

La suspensión de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual "ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo"⁸⁵, pero no debemos perder de vista que la suspensión puede ser absoluta y relativa, ya que la absoluta "consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan y la relativa se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado"⁸⁶.

2.6.2. CAUSAS DE SUSPENSIÓN.

La ley menciona en forma separada las causas de suspensión de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas, la razón es porque se trata de dos problemas diferentes, sin embargo en la enumeración que se lleva a cabo en el artículo 42 a continuación, no se incluyen todos los casos de suspensión individual.

Una de las causas justificadas se da cuando existe una imposibilidad material para la asistencia del trabajador a sus labores, cuya imposibilidad puede ser legal

83 CARRO IGELMO, Alberto José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Barcelona, 1959. P. 17.

84 VIDA SORIA, José. La suspensión del Contrato de Trabajo. Madrid, 1965. P. 27.

85 CABANELLAS. El Contrato de Trabajo. Tomo III, p. 27

86 RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Buenos aires, Omeba, 1960., P. 241.

o material, este se encuentra contemplado en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo⁸⁷, en el cual señala que se puede producir exclusivamente la suspensión en los siguientes casos:

*Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

La suspensión derivada de la enfermedad contagiosa del trabajador procederá decretarla a su petición, ya que los trabajadores deben poner en conocimiento del patrón las enfermedades que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas (artículo 134-XI).

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

Se trata de una suspensión absoluta, porque el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario y IMSS sólo protege parcialmente a los trabajadores que se encuentran en ésta situación por lo cual el subsidio se paga solo a partir del cuarto día de inicio de la enfermedad y no compensará por la totalidad del salario, ni puede cubrirse por más de 52 semanas prorrogables por otras veintiseis.

Ahora, para no incurrir en faltas injustificadas el trabajador provocando la rescisión de la relación laboral deberá dar aviso a la empresa de su enfermedad y acreditar su incapacidad mediante un certificado médico, en la misma fecha en

⁸⁷ TRUEBA URBINA. Ob. Cit. p.44

que vuelva al trabajo. La jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia ha establecido que para justificar sus faltas de asistencia es necesario la expedición del certificado de incapacidad médica para laboral otorgada por el IMSS, como lo establece la jurisprudencia siguiente:

Séptima Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 201
Página: 132

FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS. Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución⁸⁸.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

Se trata de una suspensión absoluta, ya que el patrón no pagará salarios, salvo si el trabajador fue detenido por obrar en defensa de la persona o de los intereses del patrón (artículo 42-III).

⁸⁸ Séptima Epoca: Amparo directo 5023/75. Everardo Martínez Popoca. 2 de marzo de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4043/78. Ernesto Fernández Hernández. 19 de marzo de 1979. Cinco votos. Amparo directo 2303/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 6515/81. Josefina Flores Laríos. 12 de abril de 1982. Cinco votos. Amparo directo 5925/82. José Vallejo Chávez. 24 de enero de 1983. Cinco votos.

Si el trabajador sometido a proceso se encuentra en libertad provisional, el patrón no podrá suspenderlo por efecto del proceso salvo que tuviere otras causas para ello, de igual manera si el trabajador que se encuentra en libertad provisional la pierde por efecto de la sentencia definitiva, esta última situación permitirá al patrón rescindir la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la suspensión temporal de la relación laboral por prisión preventiva del trabajador opera la suspensión desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad y concluye hasta que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva, debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes:

Octava Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 548
Página: 360

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. De una interpretación sistemática y correlacionada de lo dispuesto por el artículo 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que tratándose de la suspensión temporal de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador, no existe obligación de éste de presentarse a desempeñar sus labores ni del patrón a admitirlo, a partir de la fecha en que el trabajador es dejado en libertad bajo caución, tomando en consideración que al tenor de lo dispuesto por los artículos invocados opera la suspensión de la relación laboral desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad y concluye hasta que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva, debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes como lo establece el artículo 45, fracción II, del mencionado ordenamiento⁸⁹.

⁸⁹ Octava Epoca: Contradicción de tesis 42/90. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 6 de septiembre de 1993. Cinco votos Octava Epoca: Contradicción de tesis 42/90. Entre las

El arresto del trabajador.

Esta fracción constituye una suspensión absoluta por no imponerse al patrón la obligación de pagar salarios.

IV. El incumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 constitucional⁹⁰ y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III,⁹¹ de la misma constitución;

La Constitución en los artículos anteriormente señalados mencionan las obligaciones de los mexicanos de alistarse y servir en la Guardia Nacional, así como los servicios de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los de elección popular por lo cual el cumplimiento de estos servicios impedirá a los trabajadores realizar su actividad laboral y procederá la suspensión de la relación de trabajo durante el tiempo necesario para el desempeño de dichas funciones considerando una suspensión absoluta.

V. La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y

Son causa de suspensión absoluta, esto es, que no obliga a pagar salarios.

sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 6 de septiembre de 1993. Cinco votos

90 el artículo 5 constitucional determina que son obligatorios los servicios de armas, los de jurados, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta.

91 El artículo 31 fracción III constitucional se menciona que es obligación de los mexicanos alistarse a servir en la guardia Nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

VI. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

. En estas circunstancias el trabajador dejará de percibir salario durante la suspensión tendiendo una duración máxima de dos meses (artículo 43-IV), aunque la ley no lo dice expresamente se entiende “que si al transcurrir ese plazo el trabajador no recaba la documentación necesaria, perderá el derecho a volver al trabajo”⁹².

2.6.3. DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN.

Dentro de los parámetros señalados en el artículo 43⁹³ de la misma ley que establece consigna algunas de las reglas relativas a la duración de la suspensión como:

“La suspensión surtirá efectos:

- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, es decir, enfermedad contagiosa o de incapacidad, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

⁹² NÉSTOR DE BUEN, op. cit... p. 78.

⁹³ *Ibíd.*

Conforme a este artículo en su fracción II es absurda, pues el trabajador detenido o arrestado está en imposibilidad material de acreditar la privación de su libertad, por lo que tales circunstancias podrán ser comunicadas por los familiares del trabajador a través de los diversos medios al alcance de éstos, información personal o telefónica, etc., de manera que llegue a conocimiento del patrón la situación que guarda el trabajador.

- Tratándose de las fracciones III y IV, es decir, prisión preventiva o de arresto del trabajador, la suspensión se inicia desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;
- En los casos de las fracciones V y VI, es decir, desempeño de los cargos públicos o de representación clasista en organismos tripartitas, la suspensión se iniciará desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
- En el caso de la fracción VII, es decir, la suspensión para recabar los documentos necesarios para el desempeño del trabajo como son licencias, certificados médicos, pasaportes, etc., desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Cuando se produzca alguno de los hechos o acontecimientos antes citados los que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, la ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral, conservando viva esta Institución que tiene su fundamento en el principio de estabilidad en el empleo, pues protege al trabajador frente a contingencias, que de no existir la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo podrán esgrimirse como causales de rescisión del contrato individual o de la relación de trabajo.

El trabajador deberá regresar al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión en los casos de enfermedad, incapacidad, arresto o falta de documentos. En los casos de desempeño de funciones electorales, censales o servicios de las armas o en la Guardia nacional y el desempeño de cargos de elección popular, el trabajador deberá regresar dentro de los 15 días siguientes al que deje de prestar esos servicios.

No existe una explicación razonable para que la ley establezca estas diferencias en los plazos para que el trabajador se reintegre a su trabajo, si el trabajador no se reintegra a su trabajo en los terminos antes señalados, según la causal de suspensión, dara motivo para la rescisión justificada de su relación o contrato individual de trabajo.

Otra causa justificada será cuando cumpla una sanción impuesta por un sindicato, asi como lo señalado en el artículo 437 de la Ley federal del Trabajo⁹⁴, que establece:

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento"

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. la falta de materia prima, no imputable al patrón.
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

⁹⁴ *Ibíd.* P. 197.

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Este artículo es sin derecho al pago del salario, aunque a veces puede tener derecho a una indemnización, como en los casos de fuerza mayor y de caso fortuito, así como por la falta de materia prima, la incosteabilidad de la explotación y otros.

En el caso de la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, requiere para su aplicación del sustento a base jurídica que es precisamente el reglamento interior del trabajo, que norma el desarrollo de las actividades en una empresa o establecimiento y que requiere de su depósito ante la autoridad laboral para que surta sus efectos (artículos 442-425).

Desafortunadamente la celebración del reglamento interior de trabajo, no es obligatorio, toda vez que en ninguno de los preceptos contenidos en el capítulo Quinto del Título VIII de la ley de la materia se le confiere tal carácter, sin embargo, las autoridades laborales llegan a sancionar a las empresas que o lo han instrumentado, esto con fundamento en lo dispuesto en los artículos 992 y 1002 de nuestra ley.

Podemos concluir, que la suspensión afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, es

decir, no se disuelve la relación laboral en la que no se producen sus consecuencias naturales trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias y se afirma que constituye un derecho a favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio.

2.6.4. TERMINACIÓN DE LA SUSPENSIÓN.

En forma de que nos quede más claro lo anterior señalare en forma concisa que la ley fija dos reglas generales respecto de la terminación de la suspensión de la relación labora:

PRIMERO.- El trabajador deberá regresar a trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa, cuando derive de enfermedad contagiosa, de incapacidad, de arresto del trabajador o de falta de documentos (artículo 45-I).

SEGUNDO.- En los casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos o de representación clasista, el plazo se prolonga hasta por 15 días.

Si el trabajador no regresa en los plazos señalados, empezará a incurrir en faltas injustificadas.

CAPITULO TERCERO.

ANÁLISIS DEL ACTUAL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. EL DERECHO PROCESAL

1.1. CONCEPTO.

Las expresiones juicio, procedimiento y proceso se utilizan como sinónimos, sin embargo, estas expresiones han correspondido a etapas diversas de la evolución del derecho y de la doctrina procesal y, aunque con ella aparentemente se designa el mismo fenómeno, se debe advertir que tienen un significado histórico, cultural y doctrinal diferente.

La palabra juicio proviene del latín *iudicium*, que originalmente significaba, en el derecho romano, la segunda etapa del proceso, que se desarrollaba ante el *iudex* (juez) designado por el magistrado. Posteriormente, y de manera particular en el derecho común europeo, el *iudicium* fue no sólo una etapa, sino todo el proceso. El *iudicium* fue el concepto central de la escuela judicialista de Bolonia.

A partir del siglo XVI, los países de la Europa Central, bajo la influencia de la doctrina del derecho canónico empezaron a sustituir la palabra *iudicium* por las de *processus*, *processus iudicii* y *processus iudicialis*, también de origen latino, España, sin embargo, conservó la expresión juicio y la difundió en los países hispanoamericanos, que también la continúan utilizando hasta nuestros días.

Una de las razones por las que *iudicium* fue sustituida por *processus*, consistió en que la primera llegó a adquirir muchos significados. Todavía

actualmente, en los países de tradición hispánica la palabra tiene, cuando menos, tres significados:

- 1.- Como secuencia de actos a través de los cuales se tramita o se lleva a cabo la sustanciación de todo un proceso.
- 2.- Como etapa final del proceso penal, que comprende las conclusiones de las partes y la sentencia del juzgador.
- 3.- Como la sentencia propiamente dicha¹.

En nuestro país se utiliza la palabra juicio, con mayor frecuencia como "la reunión ordenada y legal de todos los trámites de un proceso". La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha entendido por juicio, para efectos del amparo, "El procedimiento contencioso desde que se inicia en cualquier forma, hasta que queda ejecutada la sentencia definitiva. NO obstante, la doctrina ha señalado que en realidad, el juicio termina con la sentencia definitiva y no incluye los actos de ejecución de ésta.

La doctrina es acorde en señalar que no se pueden identificar las expresiones proceso y procedimiento, aun utilizando esta última dentro del derecho procesal, la palabra procedimiento significa solo la manifestación externa, formal del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de ésta.

Cuando se trata de definir el derecho en cualquiera de sus ramas, se suele hacer referencia al conjunto de normas positivas que lo integran en un determinado país y a su naturaleza, siendo esta definición del derecho desde luego incompleta.

¹ OVALLE FAVELA, José. "Juicio", en Diccionario. tomo III. p.1848

El derecho, en general, y el derecho procesal, en particular, en su concepción amplia, debe ser considerado como ciencia jurídica y como derecho positivo. La necesidad de esta doble consideración de una realidad que se expresa sencillamente con la denominación de Derecho Procesal, es frecuentemente olvidada.

El contenido del derecho procesal positivo, así como la disciplina que tiene como materia de estudio, comprende una triple consideración, tenemos la orgánica, la funcional y la formal, del Poder Judicial y también de las manifestaciones de los demás Poderes, en la medida en que, excepcionalmente, ejercen la función jurisdiccional.

En el sentido legal, como en el doctrinal, se hace referencia a un derecho procesal civil, a un derecho procesal penal, a un derecho procesal administrativo, a un derecho procesal fiscal y aun derecho procesal del trabajo. La denominación del derecho procesal comprende en su generalidad, estas diversas ramas producto de la actividad legislativa.

En el sentido técnico, solo cabe reconocer dos manifestaciones del derecho procesal, la civil y la penal, sin perjuicio de aceptar la posibilidad de la concepción de una teoría general del derecho procesal. Realmente, "el derecho procesal administrativo, el del trabajo, el fiscal, no son más que ramas particulares del Derecho Procesal Civil, sin que pueda atribuírseles la autonomía que algunos autores les reconocen."²

La tendencia a ver en cada una de estas ramas del derecho procesal civil categorías autónomas del mismo, conduce a una disgregación inconveniente de esta provincia del Derecho, que da lugar a concepciones jurídico procesales artificiosas y carente de la más elemental fundamentación. Esta tendencia, hoy

² DE PINA , Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Botas. México. 1952. p.8

lamentablemente extendida, constituye un obstáculo importante opuesto a una concepción unitaria del Derecho Procesal y, en consecuencia del proceso.

El derecho procesal no es más "que un conjunto de normas cuyo objeto concreto, es el proceso. como un conjunto de reglas del derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias"³. Sin embargo, en una pretensión científica se tiene que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. Por último el derecho procesal, como instrumento para hacer efectivas la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad.

Podemos definir al proceso como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen, y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable.⁴

El proceso es la suma de actos por medio de los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica. El proceso tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juez.

Por lo tanto el objeto del proceso, es decir, el tema sobre el cual las partes deben concentrar su actividad procesal y sobre el cual el juzgador debe decidir, no puede estar formado sólo por la petición de la parte actora o acusadora, ni por la

³ DE BUEN, Nestor L. Derecho Procesal del Trabajo. 3a. Edición. De. Porrúa. México. 1994. p.29.

⁴ OVALLE FAVELA, Teoría General del Proceso. Colección Textos Jurídicos Universitarios ,México, 1991, o. 183.

pretensión de ésta, aun entendida en el sentido que la atribuye el autor Guasp. Limitar el objeto del proceso a la petición de la parte actora o acusadora, significa considerar este tema exclusivamente desde el punto de vista de dicha parte, como si fuese la única con derechos, obligaciones y cargas en el proceso.

El objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. En consecuencia, dicho objeto está constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos, con sus respectivos fundamentos de hecho o derecho.

1.2. NATURALEZA JURÍDICA.

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal implica una tarea de clasificación, por lo cual tenemos el carácter público, su carácter imperativa y su autonomía, lo cual lo explicaré para tener un campo más amplio respecto a su naturaleza.

1.2.1. CARÁCTER PÚBLICO.

Por la intervención primordial del Estado, en pleno ejercicio de su soberanía y en desempeño de uno de los tres poderes autónomos que identifican la democracia, el denominado Poder Judicial, la rama procesal es, esencialmente público. Aun en una concepción institucional resulta clara la participación protagonista del Estado en las relaciones jurídicas procesales y, como consecuencia necesaria, su naturaleza de derecho público.

1.2.2. NATURALEZA IMPERATIVA.

Para el autor Guasp "Puesto que el derecho público está genéricamente sustraído a la esfera de la acción de los particulares, no cabe tampoco una regulación del proceso dejada a la autonomía de la voluntad privada"⁵, sin embargo, este no es un principio absoluto ya que existen normas procesales que conceden facultades a las partes y poderes discrecionales al juez.

Para Chioventa, las partes pueden convenir, de manera que sea obligatorio de acuerdo con el juez, "el sometimiento a una determinada competencia territorial, que siempre es prorrogable y eventualmente, una extensión de un término perentorio"⁶. Específicamente en el derecho procesal de trabajo, tal es el sentido de lo dispuesto en el artículo 876, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a las partes para solicitar conjuntamente, se suspenda la audiencia en la etapa conciliatoria, con el objeto de procurar una conciliación.

Para Chioventa son imperativas las normas procesales "que se refieren a la constitución de la relación procesal"⁷ como la formación, calidad del juez, la composición del juzgador, la abstención de los jueces, capacidad de las partes y la intervención obligatoria de procurador, las normas que regulan la actividad del juez y las de las partes respecto del juez.

1.2.3. AUTONOMÍA.

El Derecho Procesal es autónomo en la medida en que "tiene una posición especial derivada del enlace continuado del interés general con el individual"⁸ de acuerdo con Chioventa. Hay una doble participación de intereses que perfila su

⁵ GUASP, Jaime. Derecho del Trabajo. 8va. edición. Ed.. Porrúa. México, 1991. p. 32.

⁶ CHIOVENTA. Principios de Derecho Procesal Civil. Cardenas de. México. 1980. p.138.

⁷ Ibidem. p. 140

⁸ CHIOVENTA. Ob. cit. p. 137.

clara identidad: por una parte, el interés mismo del Estado en que se logre la observancia de la ley y se mantenga el orden social; de la otra, el de los particulares en controversia, cuyo afán es el reconocimiento de su condición jurídica, con todas las consecuencias inherentes.

2. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

2.1. PROCESO O PROCEDIMIENTO.

Ante el nacimiento y desarrollo desordenado de las instituciones del Derecho Laboral y sus normas de aplicación e interpretación, no existía una codificación armónica que pudiera distinguir tajantemente al Derecho Laboral del Derecho Procesal Laboral.

Tampoco en principio se distinguió con claridad el proceso del procedimiento y tanto en la doctrina como en los textos legales encontramos una confusión, ya que se han utilizado como términos sinónimos, lo que nos conduce a graves errores, sobre todo cuando se trata de precisar el alcance jurídico de cada institución.

Hay un autor quien nos proporciona una clara distinción entre proceso y procedimiento el maestro Armando Porras López, al expresar "El proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el

procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido"⁹.

El autor Francisco Ross Gámez agrega una distinción "en el proceso siempre existirá una finalidad compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento tal función teleológica no existe, sino simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre sí y unidos por el resultado del acto final, al que no le interesa la función compositiva del litigio"¹⁰.

Podemos concluir que todo proceso para su realización necesita de un procedimiento, aunque no todo procedimiento es un proceso; porque hay casos, como el procedimiento incidental, que se da dentro del proceso.

Por otro lado, tenemos el autor Rafael de Pina que menciona que el lenguaje corriente, procedimiento expresa manera de hacer, la serie de reglas-técnicas legales, etc.- que regulan una determinada actividad humana. en el lenguaje forense, la palabra procedimiento se emplea, impropriamente , como sinónimo de juicio, de pleito y de proceso. No obstante, esta palabra tiene una significación clara y específica; expresa la forma exterior del proceso; la manera, como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben ajustarse.

La palabra proceso (o juicio) y procedimiento (o enjuiciamiento) no son sinónimas, aunque a veces, se utilicen como si lo fueran. Proceso quiere decir, "la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste. Estos actos, considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento"¹¹

⁹ PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del trabajo. p. 277

¹⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. p. 180

¹¹ DE PINA, Rafael. Ob. cit. p. 107.

Proceso y procedimiento son, sin embargo, conceptos procesales íntimamente relacionados. El proceso se resuelve en formas preestablecidas que constituyen el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. La confusión que a veces se establece entre proceso y procedimiento tiene por base esta conexión estrecha que existe entre ambos conceptos.

La circunstancia de que en la práctica proceso y procedimiento se consideren como conceptos sinónimos no autoriza a confundirlos, pues la diferenciación de uno y otro que, en realidad es bien sencilla, debe ser objeto de especial preocupación por la trascendencia que indudablemente tiene, tanto desde el punto de vista legislativo, como desde el punto de vista de la doctrina

Considero para que nos quede más claro el Derecho Procesal del Trabajo es necesario determinar las características, ya que éstas son de alguna medida, el resultado de los principios de las disposiciones concretas que atribuyen aclarar esta diferencia difícil: el principio de la inmediatez en virtud de la cual los funcionarios que habrán de resolver los conflictos tienen que intervenir en todo el proceso para poder sensibilizarse ante su marcha y estar en condiciones de resolver en conciencia, tal como lo manda el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, determina que se trate de un procedimiento sencillo, de tal manera que puedan conducirlo quienes por ser representantes sectoriales no necesariamente son peritos en derecho. El principio de la tutela en beneficio del trabajador produce, como característica, el trato desigual a las partes.

Este es un tema que no suele abordarse por quienes estudian el Derecho Procesal del Trabajo desde una perspectiva que, a estos efectos, no va más allá de la enunciación de los principios. Sin embargo, entre nosotros es relevante el tratamiento que le da Alberto Trueba Urbina y también merece atención lo que sobre el tema menciona el autor Francisco Ross Gámez.

Para el autor Trueba Urbina el Derecho Procesal del Trabajo es derecho de lucha de clase, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores. La concepción clasista le viene en función de ser social y, además, porque "es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso"¹²; la naturaleza proteccionista la encontraba este autor "no sólo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos"¹³. La condición reivindicatoria, por último, habrá de derivar de la obligación que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales del Trabajo Burocrático, de redimir a los trabajadores a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el artículo 123 constitucional.

Para el autor Ross Gámez las características del Derecho Procesal del Trabajo serían las siguientes:

1. "Autonomía científica.
2. Oralidad de la forma.
3. Sencillez en las formalidades.
4. Flexibilidad de la Ley, y
5. Laudos a verdad sabida y en conciencia"¹⁴

A diferencia con el autor Trueba Urbina es necesario señalar, que no considero propio tomar al derecho como un instrumento de la lucha de clases, creo, que es por el contrario ya que el derecho es el freno de mayor efectividad en contra de este fenómeno económico y social. Si partimos del supuesto, por otra parte, de que tanto el artículo 123 Constitucional como la Ley Federal del Trabajo no son más que instrumentos que expresan un definido programa capitalista, no obstante sus indiscutidas tendencias sociales, resulta evidente que sus disposiciones no podrán ser el vehículo sino el obstáculo a la lucha de clases.

¹² URBINA. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, p. 40

¹³ Ibid.

¹⁴ ROOS GAMEZ. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México 1988, p. 20.

La concepción proteccionista no constituía una característica del Derecho Procesal del Trabajo en México en la Ley de 1970. Escasamente podría descubrirse un principio de tutela en el artículo 18 que obliga, en caso de duda respecto de la interpretación de las normas de trabajo, a entenderlas de la manera que favorezca el trabajador. Sin embargo, es justo reconocer que ahora, a partir de la reforma que entró en vigor el 1 de mayo de 1980, la función tutelar de las normas del proceso laboral es algo que ya no se puede discutir, y justo es aclarar que ello, en gran medida, se debe a las ideas del autor Trueba Urbina.

Podemos concluir que la condición reivindicatoria tampoco nos parece una cualidad natural del proceso. En primer término porque la tesis que expresa no juega, en rigor, con el concepto jurídico de reivindicación que es acción que se ejerce para la recuperación de las cosas que son de la propiedad de quien ha sido desposeído de ellas y su efecto es que se le entregue a quien ejerce la acción, con sus frutos y accesiones. En segundo lugar, porque solo desde una licencia literaria y pasando por encima de las exigencias científicas podría admitirse esa cualidad.

No obstante lo anterior, no cabe duda de la importancia que ha tenido y tiene el pensamiento de este último autor, en el fondo su tesis recoge una evidente preocupación social que ahora empieza a compartir la ley.

Por lo que se refiere al pensamiento de Ross Gamez, en general confunde el efecto de ciertas condiciones del derecho procesal con lo que podrá caracterizarlo. Es evidente, por ejemplo, que la autonomía no es una cualidad diferenciadora. Tampoco lo son, en definitiva, al menos para intentar colocar el Derecho Procesal del Trabajo en un lugar exclusivo, ni la oralidad en la forma, que por cierto no es absoluta, ni la sencillez, de la que participa también en el derecho procesal penal, ni lo que denomina Ross Gamez la flexibilidad de la ley que, dice "implica ni más ni menos que la aplicación de la equidad en la impartición del

derecho, o sea, tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto al aplicar la ley¹⁵.

En rigor, el artículo 20 del Código Civil del Distrito Federal, establece igualmente un criterio de equidad que se repite en el artículo 1857 que obliga a resolver las controversias, a falta de la ley expresa, decidiendo en favor del que trate de evitarse perjuicios y no a favor del que pretenda obtener lucro.

Por otra parte cabe poner en tela de juicio el concepto de equidad en que se apoya Ross Gamez, al menos desde la perspectiva laboral ya que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no permite su aplicación para atemperar el rigor de la ley, sino a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o Reglamentos.

Si parece, en cambio, una cualidad diferencial del proceso laboral e que los laudos se dicten " verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas...", tal como lo manda el artículo 841 de la Ley Federal del trabajo, ya que ello implica un sistema distinto del que se sigue en otros procesos.

Para el autor Nestor de Buen, las características que distinguen al Derecho Procesal del Trabajo de otros derechos procesales serian las siguientes:

1. "Es derecho tutelar de una de las partes en e proceso.
2. Las resoluciones de los Tribunales del Trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral.

¹⁵ Ibidem, p. 21

Lo anterior pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen final a los conflictos colectivos de carácter económico.

3. Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones.

La integración de los Tribunales de Trabajo es esencialmente sectorial¹⁶.

3. PROCEDIMIENTO LABORAL: EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS Y SU PROBLEMÁTICA.

3.1. PRIMERA AUDIENCIA.

Esta audiencia consta de tres etapas consecutivas: la de Conciliación, la de Demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: antiguamente esta audiencia constaba sólo de dos etapas, la de Conciliación y la de Demanda y Excepciones.

3.1.1. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.

En consideración a la importancia del tema veamos algunos conceptos que sobre la conciliación se han vertido por juristas de indudable prestigio.

¹⁶ NESTOR DE BUEN, Derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1988, p.48

Carnelutti afirma que la conciliación es una función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección por otro lado el autor Calamndrei dice que la conciliación, en el derecho procesal italiano, ayuda a la ley para que las partes encuentren por si mismas su derecho, Chioventa considera que el Estado se reserva para sí y para Trueba Urbina, dice que la conciliación es sólo un procedimiento de avenio y asi podemos continuar señalando deversos conceptos pero éste no es el fin.

El concepto que más nos interesa es el del autor Armando Porras y López que dice "es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho"¹⁷

La conciliación tiene importancia social porque mediante este procedimiento de aveniencia, las partes llegan a un acuerdo sin los consecuentes incidentes, generalmente enojosos, de un juicio laboral, pues dadas las contingencias del mismo se produce una honda inquietud en la sociedad.

La conciliación practicada directamente por los particulares, por los interesados en el conflicto, es la mejor forma de resolver sus problemas, porque ellos serán partes y se erigirán en jueces de su propia causa.

3.1.2. DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN.

La conciliación puede ser privada, es decir, sin la intervención del representante de la autoridad, se trata entonces de la conciliación extrajudicial, pero existe la conciliación que se desenvuelve ante las autoridades competentes y, entonces, se está ante la conciliación judicial legal. En nuestro país, ambas

¹⁷ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A., Mexico, 1975. P.216

formas de conciliación se llevan a cabo, pero lo que nos interesará es la conciliación legal.

En la etapa de conciliación tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio. Conforme al artículo 876¹⁸ nos señala la forma en que se desarrollara la etapa de conciliación:

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

Se debe entender lo anterior, que ésto sólo tiene lugar en el periodo conciliatorio, pues de lo contrario sería muy perjudicial para las partes, principalmente para el trabajador.

El autor Alberto Trueba Urbina considera inconstitucional lo dispuesto en esta fracción pues impide a las partes estar asesoradas en el periodo conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando asimismo que dicha medida es contraria a los intereses de los trabajadores.

A esta etapa las partes deben concurrir personalmente, si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal, con el debido poder especial notarial.

Si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692, fracciones II y III,

¹⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. p.530.

de la Ley Federal del Trabajo conforme a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 317

Página: 208

PERSONAS MORALES, REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE

LAS. La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980, debe ser realizada a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la ley laboral del mencionado capítulo, rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello. En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federación del Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y desahogo de pruebas, un poder para representar a la institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente, y el artículo 13, fracciones I, XIV y XVI del Reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas, los funcionarios a que se refiere dicha escritura, que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, si tienen la legítima representación de la persona moral y en consecuencia las Juntas

actuaron conforme a derecho al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demandada en dichos juicios. En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada¹⁹.

La finalidad de tales preceptos es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la conciliación independientemente de que se llegue o no a un arreglo con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto.

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

Se contempla únicamente la conciliación, pues la Junta se limita a sugerir las pláticas entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo, sin proponer una solución al conflicto, sea sin asumir la dilación que se le atribuía en la legislación anterior, con lo que se facilita a una mayor espontaneidad en las pláticas sin que pueda suponer una intromisión de la Junta en sus respectivos intereses.

Además, no puede entenderse como una transacción que implica concesiones mutuas admisibles en el derecho civil y no en la laboral.

¹⁹ Séptima Época: Contradicción de tesis. Varios 28/83. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral. 29 de mayo de 1985. Unanimidad de cuatro votos.

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

Si las partes llegan a un convenio o arreglo se levantará el acta respectiva, y el citado acuerdo producirá los efectos jurídicos de un laudo firme, una vez sancionado por la Junta, con lo que concluirá el conflicto.

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

La etapa de Conciliación se podrá suspender por una sola vez y a voluntad de ambas partes, en ese caso, se citará de nuevo ocho días después.

Respecto a esta fracción tiene una gran diferencia con la práctica ya que en la realidad y no en la teoría la audiencia se suspende más de una vez y se citará para otra audiencia conforme al tiempo y espacio que tengan las Juntas de conciliación y Arbitraje siendo mayor a los ocho días y además podemos señalar que dicha audiencia de conciliación que procura avenir a las partes es una mera transacción.

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

Esto lo analizaremos en el siguiente subtema.

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

"De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo...", de acuerdo con el licenciado Nestor de Buen menciona "que es una especie de castigo al mal genio o al ausentismo de las partes"²⁰.

El mandato contenido en esta fracción, en caso de incumplir con esta obligación deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones y de no hacerlo así, se aplicará al demandado la sanción prevista en el artículo 879²¹ de la Ley Federal del Trabajo, teniéndole por contestada la demanda en sentido afirmativo, y en cuanto al actor, se tiene por reproducida su demanda, aunque ofrece el inconveniente de que no estará en posibilidad de oponer excepciones en contra de las causas de despido invocadas por el patrón.

La contradicción de tesis conforme al artículo 789, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes como lo indica lo siguiente:

Octava Epoca	
Instancia:	Cuarta Sala
Fuente:	Apéndice de 1995
Tomo:	Tomo V, Parte SCJN
Tesis:	38
Página:	24

²⁰ NÉSTOR DE BUEN, Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. P. 547.

²¹ El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece " la audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en a etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el acto no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes²².

Conforme a las fracciones anteriores la legislación procesal laboral actual, tiene como objetivo principal tratar de conciliar, de avenir, de arreglar a las partes en el conflicto, ya que su finalidad es que se pongan de acuerdo evitando así la tramitación del juicio. Esto es lo que trata de lograrse por el Tribunal de Trabajo en esta primera etapa de la primera audiencia, llamada conciliación, pero seguimos en lo mismo, esto es lo que se espera más no se da en la práctica.

²² Octava Epoca: Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo

3.2. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

El autor Euquerio Guerrero afirma que "la demanda es la petición formulada por una parte a fin de que la autoridad dicte una sentencia conforme a lo pedido"²³, como lo indica Trueba Urbina en el Derecho Procesal del Trabajo, se requerirá incluir el nombre del actor y su domicilio, por lo que al demandado se le permite señalar el lugar del trabajo y la naturaleza de éste, sin precisar el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa (Artículo 8 y artículo 712).

Es importante fijar la causa o título de la acción y lo que es de mayor relevancia es el señalamiento cuidadoso y separado de los hechos que originan dicha demanda. Para el abogado será necesario señalar los fundamentos legales; pero para el propio trabajador o para el lego no se requerirá este señalamiento, dada la sencillez que corresponde al procedimiento laboral y por último, deberán precisarse los puntos petitorios.

La Ley Federal del Trabajo se caracteriza por tener un criterio proteccionista, ya que si el actor es el trabajador o sus beneficiarios, en caso de que la Junta note alguna irregularidad en el escrito de demanda o que ejercite acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará tales defectos y le prevendrá que los subsane en un término de tres días, pero si no lo hiciere, se llega al colmo de que en la misma audiencia, la Junta lo requiera para que los subsane.

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba el expediente de la Conciliación, se citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 877).

Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos.

²³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del trabajo. Porrúa, Mexico, 1994, p.489.

El artículo 878²⁴ establece como se desarrollará ésta etapa:

I. "El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda".

Es evidente que esta etapa debe dar comienzo con la exhortación a las partes por parte del Presidente a fin de tratar una avenencia o arreglo al comienzo de esta etapa.

II. "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

En el caso de la modificación de la demanda, a petición del demandado, deberá suspenderse la audiencia, a fin de que tenga tiempo de estudiar y preparar sus defensas en relación con las modificaciones que hizo el actor a su demanda inicial.

III. "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, en este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; sin o lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;"

²⁴ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit..p 536.

En su contestación tiene la oportunidad procesal de alegar todas las defensas y oponer las excepciones que estime convenientes; debiendo tener presente que aunque oponga la excepción de incompetencia debe contestar la demanda.

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

En el caso de que la demanda no sea cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato, pero en el caso de que el actor la modifique, cualesquiera que sean los elementos de cambio introducidos, la Junta deberá suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la demanda el plazo mínimo previsto en la Ley Federal del Trabajo en el cual señala diez días (artículo 873) para que conteste, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas.

Ahora, de no hacerlo así y no obstante la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferenciaciones en esa hipótesis, se estará violando la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo que considera violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: "VI. Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la

ley..."²⁵. con esto sería claro un cambio en la redacción de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, es importante que los litigantes no olviden las exigencias de la Ley al respecto y que no pretendan hacer una negación global de los hechos, pues las consecuencias de tal actividad son sumamente graves, ya que la Ley indica que respecto de aquellos hechos sobre los que el demandado no suscite expresamente controversia, se tendrán por admitidos, sin que proceda prueba en contrario. La simple negación del derecho, consideró el legislador que importa la confesión de los hechos, en tanto que la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

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

El hecho de no presentar la excepción de incompetencia, se exime al demandado de contestar la demanda en ese mismo acto, pues si no lo hace y la junta se declara competente, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

La excepción de incompetencia produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve la cuestión.

La incompetencia sólo podrá plantearse por declinatoria, acompañando los elementos en que se funde, independientemente de que deberá darse constestación a la demanda de inmediato y la Junta después de oír a las partes dictará en el acto resolución, conforme al artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo; aunque debe entenderse que en el caso de que requiera de mayores

²⁵ TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. Porrúa, Mexico 1997.P.

elementos de prueba, podrá señalar una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que dictara resolución según lo dispuesto en el artículo 763.

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

La Ley permite la réplica y contrarréplica, es decir, la posibilidad de que al terminar la contestación de la demanda vuelva a hablar el actor y cuando concluya tendrá derecho el demandado de hacer una nueva exposición.

Cuando la fracción citada menciona "las partes podrán...", se desprende que la réplica y la contrarréplica son potestativas²⁶, como una facultad de aducir razonamiento o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma, respectivamente, pero sin variar la litis; por lo que si se incurriese en esa variación, ya no se trataría propiamente de una réplica sino de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno; y del mismo modo si la contrarréplica planeara hechos o situaciones jurídicas no cuestionados en la demanda resultaría inconducente.

Cuando se replique y contrarreplice deberá quedar constancia en el acta respectiva.

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

Puede ocurrir que el demandado tenga a su vez una reclamación que presentar al actor, en cuyo caso se habla de la reconvencción. El actor procederá a contestar de inmediato o podrá acordarse la suspensión de la audiencia, que se continuara dentro de los cinco días siguientes.

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasara inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

Por otra parte el artículo 879²⁷ en relación con la etapa de demanda y excepciones dispone "la audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en a etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el acto no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

Conforme a este artículo sólo podrá referirse a demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En el caso de la ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido, si no concurre el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

²⁶ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit..p . 539.

3.3. OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Esta etapa se desarrollara conforme a las normas contenidas en el artículo 880²⁸ de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

1. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

En esta etapa primero el actor y seguidamente el demandado ofrecerán los medios de pruebas que estimen convenientes, en relación siempre con los hechos controvertidos; los hechos no controvertidos o negados, no requieren ser probados, como tampoco los admitidos.

Esta fracción contempla que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos y que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el acto no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer termino. Podrá hacerlo después, el acto si así conviene a sus intereses.

El licenciado Nestor de Buen nos dice que la objeción constituye "un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento"²⁹.

²⁷ Ibid. p. 545.

²⁸ Ibid. p.547.

²⁹ NÉSTOR DE BUEN, op. cit... p.550.

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

El desarrollo de esta etapa sólo podrá suspenderse para continuarla diez días después, en el caso de ofrecerse pruebas en relación con hechos nuevos y desconocidos que se señalen en la contestación o en la reconvención.

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

4. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

La Junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las Juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictan un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva.

Una vez cerrada esta etapa de ofrecimiento de Pruebas, solo se admitirán las que se refieran a hechos o pruebas supervinientes y las referidas a la tacha de los testigos.

3.3.1. DESAHOGO DE PRUEBAS.

La pretensión de la ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. Sin embargo, admite que no sea posible, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias.

La etapa de desahogo de pruebas se celebrara dentro de los diez días después de la anterior audiencia y en el caso de que no puedan practicarse todas en su fecha, la Junta, de acuerdo con su naturaleza podrá extender este periodo hasta por treinta días, señalando en el mismo acuerdo las fechas en que deban desahogarse.

El objetivo de esta audiencia es tratar de desahogar en un solo acto todas las pruebas admitidas, lo cual en la práctica generalmente no se logra, aunque la Junta debe tomar todas las providencias necesarias a ese fin. Cuando alguna prueba no este preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, pudiendo la Junta hacer uso de los medios de apremio que estime más convenientes para que las pruebas se desahoguen oportunamente.

Abierta la audiencia se desahogaran todas las pruebas preparadas por el actor e inmediatamente después las del demandado, o en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha (Artículo 884 fracción I).

Cuando no se puede celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. Exige la ley que se lleve a cabo en el término de diez días hábiles siguientes (Artículo 884 fracción II).

Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá. En esos casos la

junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados y si no cumpliera con la obligación, podrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes (Artículo 884 fracción III).

Desahogadas todas las pruebas se pasará a la siguiente etapa dentro de la misma audiencia, que es la etapa de alegatos. (Artículo 884 fracción IV).

3.3.2. ALEGATOS.

Para hablar de los alegatos sería necesario definir lo que son los alegatos, para el autor Nestor de Buen nos define que los alegatos son "razonamiento hecho por cada parte en el que a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y contestación"³⁰. Por otro lado el autor Armando Porras y López lo define como "los razonamientos verbales o escritos que formulan las partes personalmente, o por medio de sus abogados con el fin de demostrarle al juzgador el derecho que tienen a la justicia".³¹

Una vez concluidas y desahogadas todas las pruebas admitidas se pasará en la misma audiencia a los alegatos (artículo 884), que consisten en el informe que rinden a la Juntas las partes, el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

Una vez formulados los alegatos por las partes, el Auxiliar de Oficio certificará en autos que no existen pruebas que practicar, así como que las partes renunciaron a los alegatos o que formularon los mismos, declarando cerrada la instrucción se considera conveniente siempre formular alegatos.

³⁰ Ibid. p. 555.

³¹ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Op. Cit... p. 293.

La importancia de los alegatos en el juicio es que permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso ya que en ocasiones las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo ésta la ocasión de hacerlo.

3.3.3. LAUDO.

Declarada cerrada la instrucción y dentro de los diez días hábiles siguientes, el auxiliar, formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, al que también se le denomina dictamen, entregando una copia a cada miembro de la Junta. (Artículo 886).

A los cinco días después de entregado el proyecto de Laudo, plazo dentro del cual los miembros de la Junta podrán pedir que se practiquen las diligencias convenientes para llegar al más cabal conocimiento de la verdad, o que no se practicaron por causas ajenas a las partes, el presidente de la Junta citará dentro del plazo de los diez días siguientes a los integrantes de la misma para la discusión y votación del laudo (Artículo 887).

El artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo establece las modalidades sobre las diligencias para mejor proveer ya que se entregará una copia del proyecto del laudo a cada uno de los miembros de la Junta, a fin de que dentro de los cinco días hábiles siguientes puedan solicitar la practica de tales diligencias y lograr así su mejor estudio y además incluye claramente "cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad"³².

Lo anterior significa que la junta tiene amplia facultad probatoria, para recabar de oficio, aun después de cerrada la instrucción, las pruebas que considere convenientes para el esclarecimiento del litigio y las diligencias para el

³² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit..p .553.

esclarecimiento de la verdad, deben estar relacionadas con las pruebas rendidas por las partes.

Si se hubieran practicado nuevas diligencias o pruebas por parte de la Junta, una vez desahogadas éstas, se hará la citación para votar el laudo, acto en el cual se da lectura al proyecto de resolución, a las observaciones de las partes y a las pruebas practicadas, precediéndose después a la discusión y votación del laudo.

El contenido del laudo (artículo 885) señala que debe contener el extracto de la demanda, contestación, replica y contrarréplica, y en su caso la reconvencción y contestación de la misma, el señalamiento de los hechos, la relación de pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven y los puntos resolutivos.

Si el proyecto no es objetado se convierte en laudo. Si se hubieren hecho objeciones al proyecto, el secretario se encargará de redactar nuevo proyecto tomando en cuenta las objeciones formuladas por los miembros de la junta.

Una vez aprobado el laudo, será engargolado y el secretario recogerá la firma de los miembros de la junta y se turnará el expediente al actuario para que de inmediato realice la notificación personal a las partes.

CAPÍTULO CUARTO.

CRITICA Y PROPUESTA A LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. INTRODUCCIÓN.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronales y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

La falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una ciencia que regulase la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales. Fue hasta la aparición de este ordenamiento cuando por primera vez el legislador dió muestras de una seria preocupación por ordenar más o menos sistemáticamente los principios propios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de la justicia laboral.

En la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo 1970, se contemplaba la idea de desligar la parte sustantiva y la parte adjetiva de

nuestra ley, pero en esos momentos no se consideraba adecuado porque se rompería la unidad de derecho del trabajo y que al separar el derecho procesal del sustantivo, se apartaría de la finalidad fundamental del derecho del trabajo.

En 1980 y en la actualidad se contempla la posibilidad de dividirlo en dos partes: una ley sustantiva y una ley adjetiva y no por ello perdería su unidad el derecho del trabajo sino al contrario: por una parte sería mucho más fácil y sencillo el estudio del trabajo y por otro lado serviría de mucho eliminar aquellos artículos que son inútiles, obsoletos y anticonstitucionales.

En cuanto a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr su mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sin perder de vista que es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito, procurando con ésto evitar los formalismos procesales.

Ahora nuestra pregunta sería ¿realmente tenemos una justicia pronta y expedita? Considero que esa es la finalidad pero que en la realidad el monto de asuntos que maneja las Juntas de Conciliación y Arbitraje hace de una manera difícil que tengamos una justicia expedita, además el número de Juntas que tenemos a nivel Distrito Federal y los Estados para resolver los problemas laborales son insuficientes, siendo un ejemplo claro que la realidad esta superando por mucho nuestro ordenamiento jurídico como el número de Juntas establecidas para resolver los conflictos laborales.

Se debe tomar en cuenta la necesidad de reformar nuestra Ley Federal del Trabajo y que la Nueva Cultura Laboral no va a solucionar los problemas, porque ésta cultura se dirige hacia la productividad, a través de los convenios, que formando parte de los contratos colectivo de trabajo permiten la flexibilidad de éstos sin reformar la ley, pero por ello, no hay que perder de vista que dichos convenios, como los contratos colectivos en ocasiones rebasan nuestra ley.

A continuación mencionaré brevemente de lo que contempla la Nueva Cultura Laboral.

2. LA NUEVA CULTURA LABORAL DE 1996.

El 13 de agosto del presente año se firmó en la Residencia Oficial de los Pinos los Principios de la Nueva Cultura Laboral, por los sectores patronales, de los trabajadores y del gobierno.

Estos principios tratan de probar que no es necesario modificar la Ley Federal del Trabajo, pues cada uno de estos principios son una repetición de la redacción moderna de lo que establece nuestro Código Laboral, siendo un catálogo de buenos deseos.

Se considera una lástima que estos nuevos principios suplan la modificación necesaria de la Ley Federal del Trabajo que existía desde el 1 de mayo de 1970 cuyos orígenes de su creación son totalmente distintos a las necesidades actuales, ya que la situación económica del país pasa por circunstancias difíciles y donde las empresas día con día viven un mundo laboral totalmente distinto.

La política laboral del régimen impulsada por la Nueva Cultura Laboral se dirige hacia la productividad, a través de convenios, que formando parte de los contratos colectivos de trabajo permiten la flexibilidad de éstos, sin reformar la ley, conservando los derechos mínimos garantizados por la misma, por ello, la Nueva Cultura Laboral tiene como objetivo lograr el consenso de las partes involucradas en la producción para aumentar ésta, manteniendo el equilibrio entre capital y trabajo, con el auxilio del Estado, lo que constituye un afortunado tripartidismo

Ahora, a falta de reformar la ley y de algún modo enfrentar los efectos de la crisis se ha recurrido a la **CONCERTACIÓN**, a la colaboración de las clases , a tomar decisiones conjuntas y tripartidas entre el Estado, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios, una especie de acuerdo logrado a través del diálogo, la negociación y el intercambio, con sacrificios y ventajas para todos.

Por ello, esta concertación se encuentra inserta en la Nueva Cultura Laboral para lograr un mejor dialogo entre los factores de la producción con el respaldo del Gobierno.

2.1. OBJETIVOS CENTRALES DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.

La razón principal de estos principios era cambiar a una Nueva Cultura Laboral, misma que no se cumple pues éstos se basan en los mismos principios obsoletos que establece la Ley Federal del Trabajo sólo con una redacción distinta.

Los objetivos centrales de la Nueva Cultura Laboral¹ los podemos resumir en los siguientes puntos:

2.1.1. "Fomentar la revaloración del trabajo humano; propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que fomenten la productividad y la competitividad".

¹ Revista laboral, No. 48, México, CC.Jsicco, 1996. 9 – 10 pp.

La Ley Federal del Trabajo consagra en su artículo 3 "...exige respeto para las libertades y dignidad, de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..."², consagrando la dignidad del trabajo humano, revalorizado en la Declaración de Derechos Sociales en su artículo 123 constitucional, por el constituyente de Querétaro en 1917.

El texto de la Nueva Cultural Laboral al expresar "fomentar... la revaloración..." no indica como debe valorarse el trabajo, ni mucho menos no señala como se debe fomentar la revaloración del trabajo humano, siendo este objetivo confuso e incierto.

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo establece "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones"³, siendo esto el objetivo de las normas de trabajo, por lo cual resulta ilógico que la Nueva Cultural Laboral lo vuelva a contemplar ya que éste ya está contemplado en nuestra ley.

2.1.2. "Impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa".

Se trata de reforzar la capacitación que ya se encuentra regulada en nuestra ley Federal del Trabajo.

2.1.3. "Que en centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene"

² CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Op. Cit. P. 13.

³ Ibid. P. 13.

2.1.4. "Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes".

En este objetivo no se señala las directrices ni los lineamientos para lograr la creación de empleos y la preservación de los existentes, por lo cual no se señala como se va estimular dicha creación, ni mucho menos la preservación del mismo.

2.1.5. "Consolidar el diálogo y la concertación para que las relaciones obrero- patronales se desarrollen en un clima de armonía".

Volvemos a lo mismo no nos indica como se va a consolidar dicho dialogo en las relaciones obrero-patronales, sería importante que se lograra una concertación en la que se logrará dicho objetivo.

2.1.6. "Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales con responsabilidad y mutuo respeto y reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral"

Resulta obvio que las disposiciones constitucionales como las legales se deban cumplir, donde ambas partes se obligan a cumplir y vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo siendo esto reiterativo, además no hay posibilidad de acudir a otro medio de solución de controversias sino ante la jurisdicción estatal.

2.2. PRINCIPIOS BÁSICOS.

Para establecer lo anterior es indispensable que los factores de la producción sustenten su relación en principios básicos⁴ de equidad que deben considerar, entre otros, los siguientes aspectos como son:

2.2.1. "La buena fe y lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales..."

2.2.2. "La resolución de controversias en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo"

2.2.3. "La generación de una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social"

2.2.4. "El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

2.2.5 "Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad creciendo siempre un trato respetuoso".

Es evidente que la buena intención de éstos principios es que realmente se conduzcan con la buena fe, equidad y en el marco de la ley, pero ¿Quién determinará y con qué parámetros lo justo o injusto de la retribución al trabajador?

¿Cómo harán para que el trabajador tenga acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad? ¿Ya no habrá obligatoriedad de las empresas mexicanas de inscribirse al Instituto Mexicano del Seguro Social y cómo dará un mejor servicio esta última institución? Con todo lo anterior, sin que tengamos una respuesta, se ve difícil que se cumplan los principios de la Nueva Cultura Laboral.

Para ser más explícitos de que los nuevos principios de la Cultural Laboral están contemplados en la Ley Federal del Trabajo, como ejemplo mencionaré las obligaciones de los trabajadores y las obligaciones de los patrones:

El artículo 134 fracciones III y IV, de la Ley Federal del Trabajo explica la forma en que deben cumplirse las responsabilidades como es el Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante; Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. En tanto que la Nueva Cultura Laboral menciona "asumir sus responsabilidades en el trabajo".

La fracción VI del artículo 134 y fracciones III y IX del artículo 135 de la Ley Federal del trabajo señala al igual que los principios "Preservar los bienes de la empresa" sólo que la Ley Federal del Trabajo lo señala con mayor redacción.

La Ley Federal del Trabajo establece la obligación para el patrón de dar capacitación al trabajador pero no hay ningún artículo en que se establezca la obligación del trabajador de capacitarse y en tanto en los principios se establece la "capacitación para elevar la productividad".

La fracción XII del artículo 134 y fracción I del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo establece al igual que los principios "Respetar a todos sus

⁴ REVISTA ARS IURIS. Revista del instituto de documentación e investigación jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana. "Nueva cultura laboral", Lic. Gonzalo Jesús Uribarri carpintero.

compañeros y personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo”.

La fracción XIII artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo al igual que los principios “Guardar la lealtad y confidencialidad respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos”

La fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del trabajo señala “Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales “ al igual que la Nueva Cultura Laboral.

Se señala también en la Nueva Cultura Laboral “Mantener una actitud de diálogo entre el personal directivo y demás trabajadores y la participación sindical con un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados”

Con lo anterior la nueva cultura laboral está considerando en la Ley Federal del Trabajo, con una redacción moderna, no obstante con ello se encuentran redactados con mayor claridad en la Ley Federal del Trabajo.

Lo mismo podemos mencionar respecto de las obligaciones de los patrones que señala la nueva cultura laboral puesto que están contempladas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

“Privilegiar el respeto, buen trato y dignificación de los trabajadores” en su fracción VI al igual que los principios de la Nueva Cultura Laboral

“Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la ley” contemplado por la fracción II,

"Proporcionar capacitación adecuada, procurando tecnología, equipos y materia prima de calidad, así como contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas" contempladas en sus fracciones XV y XXV de la ley.

"Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda" sino se cumple con ésta serán sancionadas por sus respectivas leyes (Ley del Seguro Social, Ley de INFONAVIT, fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo).

"Observar las medidas de seguridad e higiene" contemplados en la fracción XVII".

"Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva" contempladas en las fracciones I y II"

"Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que, aun en caso de reestructuración de las mismas, se privilegie la preservación de la planta de empleo"

"Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad la realidad del desempeño de la misma", este principio no se encuentra contemplado por la Ley Federal del trabajo, por lo cual es muy importante porque el trabajador al tener conocimiento de la realidad de la empresa desde el punto de vista económico permitirá que ambos sectores vayan tras un fin común en beneficio de todos.

Podemos concluir que los principios de la Nueva Cultural laboral se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo, evitando una reforma a la ley, siendo una repetición continua con la variación de una redacción moderna.

No hay que olvidar que el derecho del trabajo es esencialmente un derecho de equilibrio, es decir, equilibrar implica elevar el factor que se encuentra en desventaja, pero no para destruir al otro elemento, sino para nivelar fuerzas. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empresarios y aplicando correctamente las normas laborales propicia el entendimiento, la conciliación y la armonía entre los factores de la producción, mejorando la justicia contribuyendo al bienestar de los trabajadores, a la prosperidad de los empresarios y al desarrollo del país.

A juicio de algunos, "el desarrollo del país requiere de nuevas modalidades en las relaciones de trabajo que llaman flexibilización. Estas nuevas modalidades, cualquiera que sea el apelativo que merezcan, no deben servir de pretexto para violar la ley, los contratos colectivos de trabajo, ni los convenios internacionales suscritos por México"⁵, por ello, la tranquilidad nacional se pone en peligro si no se mantiene el equilibrio entre los factores de la producción y para lograrlo se debe tener el alto propósito de cuidar el desarrollo del país, la permanencia de la empresa y asegurar un salario remunerados para los trabajadores, sin olvidar que el éxito de toda concertación depende del exacto cumplimiento que las partes en ella realicen.

⁵ Revista laboral. "Perspectiva laboral". Maestro. Guillermo Horé Robaina, número 41, CC JSicco, México, 1997. p.8.

3. BREVE ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las relaciones laborales de todo el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya responsabilidad es atender, dirigir y resolver la tramitación de los juicios del trabajo, así como, todas las cuestiones laborales que los trabajadores y patronos.

Lo anterior regidos por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 constitucional que sometan a su consideración, se encuentran regidas por el apartado "B" del citado artículo, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen y su personal es designado por el Poder Ejecutivo, estableciendo la Ley de la materia en sus artículos 625 y los siguientes. Requisitos que deben satisfacer estos funcionarios, quiénes deberán designarlo y las sanciones en que incurrirán por el incumplimiento de sus responsabilidades. Prescribiéndose que los Presidentes, Actuarios, Secretarios y Auxiliares de las Juntas, no podrán ejercer la profesión de abogado en asuntos de trabajo.

Por lo anterior resulta curioso que el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tengan una doble finalidad en cuanto a sus miembros, ya que los mismos actúan como REPRESENTANTES de un sector determinado como es el obrero, empresarial o gubernamental y al propio tiempo actúan como JUZGADORES al resolver los conflictos que le someten a su consideración.

La ficción irremediable de que los representantes son de los obreros, en realidad son los sindicatos y sin la menor duda, del aparato corporativo al servicio del Estado.

Cuando el conflicto se produce entre un trabajador y una organización sindical, el voto siempre favorece al sindicato. En caso de conflicto intersindical, el voto siempre favorece al sindicato que designó al representante obrero.

Consecuentemente, existen sólidos fundamentos para estimar que como representantes de la clase que los designó, votan en favor de ésta, pues de lo contrario podrían ser removidos de inmediato de sus cargos, por lo que su voto puede resultar viciado de parcialidad. En esos casos no se emitirá con arreglo a los justos y verdaderos resultados que aparezcan de las acciones y excepciones aducidas y de las pruebas desahogadas con arreglo a derecho en el proceso laboral.

Por otro lado tenemos que en lo dispuesto en el artículo 94 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se menciona lo siguiente:

"Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito."⁶

Por lo cual, podemos afirmar con lo anterior que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Judicial de la Federación y de los Estados, pero por otra parte las Juntas se vinculan al Poder Judicial por su obligación de acatar la jurisprudencia de éste y de los Tribunales Colegiados y por el juicio de amparo que son procedentes contra las violaciones del procedimiento y el laudo o sentencia que dicten los citados tribunales del trabajo, su fundamento legal se encuentra en la fracción XX del apartado "A", del artículo de la Constitución que literalmente establece:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno"⁷

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. p.50.

⁷ Ibid. P. 86

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje integradas en forma tripartita, no pueden actuar de oficio sino sólo a petición de parte legítima, son organismos o tribunales autónomos, de equidad y de derecho que imparten la justicia obrera.

Sus laudos o sentencias tienen que ser motivados y fundados en la Constitución la ley y la jurisprudencia y congruentes con todas las constancias del proceso laboral.

Considero recomendable que constitucionalmente se desvinculen de la administración Pública Federal o Estatal y sean incorporadas en forma expresa y plena al Poder Judicial de la Federación.

Actualmente la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo el país puede ser Federal o Local como lo mencioné con anterioridad en el primer capítulo de esta tesis, a este respecto considero que la justicia del trabajo debe federalizarse, suprimiendo el nivel de competencia laboral de las Entidades Federativas y del Distrito Federal, para que haya una uniformidad de criterios e interpretación, en base a una sola ley para toda la República.

Es conveniente que la impartición de justicia sea competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que podrá establecer o ampliar el número que estime suficiente de Juntas Federales Especiales para el conocimiento y resolución de todos los asuntos y conflictos laborales que se presenten en la República Mexicana, para lo cual deberá de modificarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la actual Ley Federal del Trabajo.

4. CRITICA Y PROPUESTAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. La Ley Federal del Trabajo se ha caracterizado por protectora de una sola de las partes del juicio laboral, lo cual ha perdido su fin de beneficiar realmente al trabajo, con verdadera justicia y equidad y no solamente a uno de los factores de la producción.

a) En la función tutelar del derecho del trabajo se sobreprotege al obrero con paternalismo, se le hace inseguro, dependiente y se le atrofian sus capacidades pudiendo llegar a suplantarle su esfuerzo personal, libre y creador.

b) La ley debe basarse en un pensamiento humanista general y no sectario ya que la ley protege no sólo al trabajador responsable, capaz y productivo, sino también al trabajador flojo, incapaz e improductivo.

c) No se debe partir del supuesto de luchas de clases que se presenta en una sociedad y que va cambiando día con día, porque con ello solo puede aspirar al equilibrio de fuerzas y nunca a la solidaridad, que es complementación y unidad que debe ser la finalidad que debe perseguir la Ley Federal del Trabajo.

d) Asimismo, debemos tener presente que con frecuencia el poder, la capacidad de acción y la influencia social y política de las centrales obreras del país, son en la actualidad más fuertes y decisivas que las de muchas empresas y patrones.

2. Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se están convirtiendo en protector del trabajador al ejercer la suplencia de la queja, lo que rompe con el principio de igualdad o paridad de las partes en el juicio, pues no ve la ley con igualdad

a ambas partes o a ambos derechos ejercitados, sino sólo al del trabajador, que es el único que si podrá contar con la asistencia, protección y ayuda de la autoridad del Trabajo, lo que también va contra la imparcialidad que debe ser característica de toda ley.

Con lo anterior no quiere decir que la Ley del Trabajo no deje de contemplar con particular interés a la parte trabajadora sino que debe proyectarse con sentido más amplio y universal de justicia y solidaridad en beneficio de toda la sociedad.

3. Que la Ley Federal del Trabajo se divida en dos aspectos: por un lado el aspecto sustantivo y por otro el aspecto adjetivo, a fin de facilitar el manejo y aprendizaje del Derecho Laboral Procesal.

4. La Ley Federal del Trabajo tiene actualmente artículos:

- a) Idénticos como son los artículos 448 y 902 relativos a los conflictos de orden económico. Además impiden la tramitación de los conflictos de orden económico conduciendo irremediamente a empresas y sindicatos a conflictos difíciles de solucionar.
- b) Que desalientan la inversión extranjera por las huelgas por solidaridad contempladas en el artículo 450, fracción VI.
- c) Tiene varios artículos abrogados que van desde el 452 al 458, del 460 al 465, 467, 470 y 471, por lo cual hay que suprimirlos de la ley y con ello recorrer la numeración.

5. Eliminar de nuestra ley aquellos artículos que son anticonstitucionales como son:

- a.- El artículo 685 que faculta a las Juntas de conciliación y Arbitraje a subsanar las demandas de los trabajadores, convirtiéndose de esta manera en juez y en parte.
 - b.- El artículo 450, fracción VI que menciona las huelgas por solidaridad, ya que nunca podrán reunir los requisitos de fondo para que la huelga sea procedente.
 - c.- Eliminar la suplencia de la queja contemplada en el artículo 685 puesto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se puede ser parte y juez al mismo tiempo.
 - d.- El artículo 395 relativo a la cláusula de exclusión, ya que con ello se viola el derecho a la libre asociación y al derecho a la libertad de trabajo, siendo este artículo contrario con el precepto legal 358 que establece que "a nadie se le puede obligar a pertenecer a un sindicato o a no formas parte de él.
6. Que se suprima los mal llamados contratos ley, que ni son contratos ni mucho menos ley y que han sido los causantes de la desastrosa situación económica en que se encuentran las industrias azucareras, huleras y textiles.

Lo anterior se debe convertir en simples contratos colectivos para cada empresa individualmente considerada.

7. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo su redacción es muy deficiente, ya que lo consideramos obsoleto y antijurídico, ya que desconoce principios fundamentales de la justicia y de la equidad como son:

- a) Tenemos el caso de dicho artículo en su último párrafo el aviso de rescisión cuando se pone de requisito que para depositarlo ante la Junta debe primeramente negarse el trabajador a recibir dicho aviso, pero ¿Qué pasaría en aquellos casos en que el trabajador se fue de la empresa y quedando el patrón sin la posibilidad de darle el aviso? Ocasionando que en la práctica ante tal situación, los patrones opten por negar el despido e inclusive ofrecer el trabajo al demandante para volverlo a despedir nuevamente con posterioridad.
- b) La pésima redacción de su fracción II en la que se señala que el patrón puede rescindir el contrato del trabajador por amagos, lo cual resulta inexacto y hasta ridículo.
- c) La fracción XIII nos menciona que el trabajador concurra a su trabajo en estado de embriaguez, dejando totalmente olvidado que esta la posibilidad de que el trabajador se embriague durante el desempeño de sus labores, aunque no hubiere concurrido a ellas en estado de embriaguez.
8. Eliminar la figura del salario mínimo y cambiarlo por un salario remunerados, puesto que nuestra ley sólo menciona los mínimos y no los máximos.
9. Que se modifique la reglamentación del Derecho de Huelga, ya que la misma conduce a errores, es antieconómica e incluso anticonstitucional en cuanto:
- El periodo de pre-huelga del cual la ley previene un plazo mínimo, pero se olvida de un plazo máximo con las consecuencias legales correspondientes.
 - 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 suspensiones virtuales de las labores, pero sin la suspensión de las mismas.

- En cuanto a la posibilidad de establecer un arbitraje obligatorio si después de 14 días de estallada la huelga, las partes por incompetencia o mala fe no pueden resolver por sí mismas sus propios problemas.

- El artículo 931 fracción III es inconstitucional puesto que previene que para los efectos del recuento de los trabajadores en una huelga, serán considerados como tales los que hubiesen sido despedidos de su trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento ante la Junta, es decir, antes de que se le hubiere notificado el mismo al patrón, lo cual viola su garantía de audiencia.

10. Reformar la formación tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que los sectores que lo conformen dejen de ser representantes y juzgadores a la vez.

11. En cuanto al procedimiento ordinario sería conveniente hacer unos cambios a lo concerniente a la primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones, con el objeto de que en el acuerdo que ponga fin a la segunda etapa, el juez distribuirá la carga de la prueba y así se dé oportunidad a la parte demanda, de contestar por escrito antes de la audiencia.

12. En lo concerniente a las etapas del procedimiento se propone que en la etapa de conciliación el actor sea acompañado de su abogado, si la parte demandada es persona moral que comparezca a través de su representante legal.

13. Que se elimine la sanción de que la incomparecencia a la etapa conciliatoria obliga a las partes a presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones, siendo ésta un precepto perjudicial para los trabajadores actores.

14. En lo concerniente a la etapa de demanda y excepciones que se elimine la etapa conciliatoria que solo sirve para dilatar el procedimiento

Desgraciadamente pensamos que de todas maneras nuestra legislación laboral no se va a reformar ni a corto ni a mediano plazo.

CONCLUSIONES.

1.- No cabe duda que nuestra Ley Federal del Trabajo ya necesita que se reforme de acuerdo con nuestra realidad mexicana, pero no podemos modernizarla con un catálogo de buenos deseos, que desde luego ni es nueva, ni tampoco es ninguna cultura especial como lo es la Nueva Cultura Laboral.

2.- La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es obtener una mayor protección para el hombre que trabaja, sin perder de vista que dicha protección no podrá llegar al extremo de desconocer los derechos de los empresarios, toda vez que el exceso de protección conduce indefectiblemente a la desprotección.

3.- No debemos perder de vista que aunque se promulgue una nueva ley y aun más avanzada, la Ley Federal del Trabajo siempre será sobrepasada por los convenios o contratos colectivos de trabajo, ya que una de las finalidades de éstos es, precisamente, lograr mejores prestaciones y condiciones más benéficas de trabajo que las señaladas en la Ley.

4.- Que en la etapa de conciliación las partes no tratan de avenir sus intereses sino más bien realizan una transacción, siendo esto anticonstitucional puesto que los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables.

5.- Eliminar la figura de la Suplencia de la Queja, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se convierten en juez y parte al mismo tiempo.

Podrán requerir a los trabajadores que aclaren su demanda, pero nunca deben ellas de sustituirlas y subsanar sus demanda, ya que en éstos casos, se esta protegiendo en realidad a los abogados de los trabajadores y no a éstos.

6.- Mejorar la redacción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las causales de despido, quitando las causales absurdas y algunas repetitivas para adecuarlas mejor a la realidad.

7.- Eliminar el último párrafo del artículo anterior concerniente al aviso de rescisión por considerarse obsoleto y antijurídico, ocasionado que el patrón niegue el despido y le ofrezca nuevamente el trabajo, para despedirlo posteriormente.

8.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Judicial de la Federación y de los Estados con fundamento en el artículo 94 de nuestra Constitución, pero las Juntas por otro lado están obligadas a catar la jurisprudencia que emite el Poder Judicial, como los Tribunales Colegiados de Circuito, por lo cual sería recomendable que de forma expresa y plena se incorporada al Poder Judicial de la Federación.

9.- Sería recomendable que nuestra Ley Federal del Trabajo se dividiera en dos por un lado la parte adjetiva y por otra la parte sustantiva a fin de facilitar el manejo y el estudio de la materia y aprovechar al mismo tiempo de hacer una depuración de artículos que se encuentran ya derogados, obsoletos o anticonstitucionales.

10.- Que en el procedimiento ordinario se elimine la etapa conciliatoria que unicamente sirve para dilatar el procedimiento, ya que su finalidad de avenir a las partes no se cumple, sino que mas bien se emplea para diferir dicha audiencia.

11.- Que se elimine la sanción que se contempla por la incomparecencia en la etapa anteriormente señalada, ya que obliga a las partes a presentarse personalmente a la siguiente etapa siendo perjudicial para la parte actora.

12.- El derecho del trabajo no solo debe referirse a normar ciertas relaciones laborales sino que tienda a remediar las necesidades esenciales de los trabajadores buscando la justicia social y el equilibrio.

13.- Sería conveniente que se promulgue un Código Procesal del Trabajo desde luego distinto y separado de la Ley Laboral ya que se trata de dos instituciones jurídicas diferentes.

De esta suerte nos desregularizaríamos y nos quitaríamos más de la mitad de los 1,010 artículos que actualmente tenemos.

14.- Resulta indispensable reformar nuestra obsoleta Ley Federal del Trabajo, aunque dichas reformas deben hacerse tan pronto empecemos a consolidar nuestra recuperación económica que con un optimismo moderado podrá darse a finales de 1998.

BIBLIOGRAFÍA.

ALONSO OLEA, MONTOYA MELGAR, II Encuentro Iberoamericano sobre Relaciones de Trabajo. Madrid, Publicado por el Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social del Ministerio del Trabajo, 1980.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1990.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. SISTA, México, 1992.

CABANELLAS. El contrato de trabajo. Tomo III.

CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del proceso civil. Traducción de la 5ta. Edición. Italiana por Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, 1959.

CARNELUTTI, Francesco. Sistema De Derecho Procesal Civil. Tr. Niceto Alcalá Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, Tomo I, Buenos Aires, 1970.

CARRO IGELMO, Alberto José. La suspensión del contrato de trabajo. Barcelona, 1959.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Esfinge, México, 1993.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. ESFINGE, México, 1989.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1991.

COUTURE, Eduardo J. Proyecto de código de Procedimientos Civiles. Buenos Aires, Depalma, 1945.

CHIOVENDA. Principios de Derecho Procesal Civil. Cárdenas de México. 1980.

DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo. Análisis y comentarios. 3ra. Edición. THEMIS, México, 1996.

DE BUEN, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. 3a. Edición. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN, Nestor. Concertación Social Reconvencción y Empleo. Porrúa. México, 1988.

DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. 3ra. Edición. Tomo I, Porrúa, México, 1994, 653 págs.

DE BUEN, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, Mexico, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo. II. Porrúa, México, 1970.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7ma. Edición. Tomo II. Porrúa, México, 1993, 765 págs.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México. 1995.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 13ra. Edición. Tomo I. México, Porrúa. 1993, 750 págs.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo, tomo II, 8va ed., México, 1967.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Botas. México. 1952.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. U.N.A.M. México, 1952.

DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Divulgación, México, 1964.

DOS REIS; José Alberto. Teoría de la Acción. México, 1044.

ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la historia del Derecho en México. Tomo III, México, 1943.

FAIREN GUILLÉN; Víctor. La Acción. en Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo II, Barcelona. 1950.

FIX ZAMUDIO, Hector. Juntas de Conciliación y Arbitraje. Porrúa, México, 1975.

Génesis de los artículos 27 y 127 de la Constitución Política de 1917. Prólogo de Antonio Díaz Soto y Gama, 2da edición. México, 1959.

GUASP, Jaime. Derecho del Trabajo. 8va. Edición. Porrúa. México, 1991.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18va. Edición. Porrúa, México, 1994, .614 págs.

J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, ensayos jurídicos. 2da. Edición. THEMIS, México, 1995.

OLIVERA RODRÍGUEZ, Carmen. La Jurisdicción y la Competencia, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje México, 1985.

OVALLE FAVELA, José. Juicio, en Diccionario. tomo III.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1991

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. 6ta. Edición. Porrúa, México, 1976, 673 págs.

PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo de Acuerdo con la Nueva Ley del Trabajo. Textos Universitarios. S.A., México, 1975, 403 págs.

ROOS GAMEZ. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa , México. 1986.

RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Buenos Aires, Omeba, 1960.

SCIALOJA, Vittorio. Procedimiento civil romano. trad. de Santiago Sentís Melendo y Marino Ayerra Redín, Buenos Aires. EJEA. 1954.

SUAREZ GAONA, Enrique. Ley Federal del Trabajo, contexto histórico, publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo, 1931-1981. México, S.T.P.S., 1981.

TEJA ZABRE, Alfonso. Prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. De Genaro V. Vázquez, México, 1940.

TENA SUCK, ITALO MORALES. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1995.

TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. Porrúa, México, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Porrúa, México, 1991.

VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo, Puebla, 1959.

VIDA SORIA, José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Madrid, 1965.

El cal. Crítica de la Economía Política. Trad. De Wenceslao Roces. Fondo de Cultura Económica, México, 1972.

Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos que somete Emilio Portes Gil, al Congreso de la Unión. Edición oficial. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1929.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

DICCIONARIO.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española. Espasa-Calpe, Madrid, 1989.

REVISTAS.

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa. Número 16, CC Jsicco, México, 1994.

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa, Número 25, CC Jsicco, México, 1994.

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa. Número 36, CC Jsicco, México, 1995.

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa. Número 40, CC Jsicco, México, 1996.

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa. Número 41, CC Jsicco, México, 1996

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa. Número 45, CC Jsicco, México, 1996.

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa. Número 50, CC Jsicco, México, 1996.

Revista Laboral práctica jurídico-administrativa. Número 58, CC Jsicco, México, 1997.

Revista RESPONSA. Número 10, Centro Universitario México, 1997.