

301809
114



FUNDADA EN 1960

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**"LA DENUNCIA INFUNDADA INTERPUESTA POR
EL PATRON COMO MEDIO DE PRESION PARA
OBTENER EL DESISTIMIENTO DEL
TRABAJADOR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EVA RIQUELME SAUCEDO

Primera Revisión
Lic. Jorge Estudillo Amorador

Segunda Revisión
Lic. Leticia Araiza Méndez

México, D. F. 1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A la única luz y gran presencia, siempre
pródiga a lo largo del camino de mi
existencia, con los sentimientos más
profundos que puedan concebirse.
A mi madre: Profra. Dolores Saucedo Vera

A mis tíos: Lic. Reynaldo Riquelme V.
y Sra. Silvia Hernández de Riquelme,
que con su cariño y apoyo
contribuyeron a este trabajo.

A mi tío: Sr. Domingo Sánchez Saucedo,
que con gran interés y entusiasmo,
colaboró en la realización de este trabajo.

A Jaime; que con amor y constancia
me alentó a lo largo de mi carrera.

**A la prestigiada Universidad del Valle de
México, y a sus distinguidos catedráticos.**

**Con respeto: Al Lic. Jorge Estudillo Amador
y a la Lic. Leticia Araiza Méndez, quienes
asesoraron la realización de esta Tesis.**

**" LA DENUNCIA INFUNDADA INTERPUESTA POR EL PATRON COMO
MEDIO DE PRESION PARA OBTENER EL DESISTIMIENTO DEL
TRABAJADOR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL "**

PAG.

PROLOGO

INTRODUCCION

C A P I T U L O I

**ANTECEDENTES DEL JUICIO LABORAL EN LA HISTORIA DEL MEXICO
ANTIGUO**

I.1	SINOPSIS DEL MEXICO PRECOLONIAL.....	1
I.2	RELACIONES LABORALES DURANTE LA EPOCA COLONIAL.	4
I.3	EL MEXICO INDEPENDIENTE Y LAS PRIMERAS REGLAMENTACIONES JURIDICAS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	9
I.4	LA CONSTITUCION DE 1824.....	23
I.5	EL ESTATUTO ORGANICO DE COMONFORT.....	25
I.6	LA CONSTITUCION DE 1857.....	26
I.7	SEGUNDO IMPERIO MEXICANO.....	28
I.8	REGULACION EN EL CODIGO CIVIL DE 1870.....	32

C A P I T U L O I I

EL PROCESO LABORAL DEL PORFIRIATO A NUESTROS DIAS

II.1	DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO EN EL PORFIRIATO.....	38
	A) HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.....	43
II.2	LA REVOLUCION Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	49
II.3	LEYES PRECONSTITUCIONALES LOCALES.	
	A) VERACRUZ.....	58
	B) YUCATAN.....	59
	C) JALISCO.....	62
	D) COAHUILA.....	62
	E) OTRAS LOCALIDADES.....	63
II.4	LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123.....	64
II.5	PRINERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	72
II.6	NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	76

C A P Í T U L O I I I

EVOLUCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

III.1	SURGIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	83
III.2	INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y LAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE CONFORME AL DERECHO MEXICANO VIGENTE.....	89
	A) DE LA INTEGRACION.....	90
	B) DEL FUNCIONAMIENTO	93
	C) DE LA COMPETENCIA	95
III.3	NATURALEZA JURIDICA	100
III.4	AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO.....	109

C A P I T U L O I V

EL PROCESO LABORAL EN EL MEXICO DE NUESTROS DIAS Y LA
INJUSTIFICABLE INDEFENSIÓN EN QUE QUEDA EL TRABAJADOR ANTE
EL PATRON CUANDO ESTE LO DENUNCIA FALSAMENTE PARA QUE SE
DESISTA DE SU DEMANDA LABORAL.

	COMENTARIO.....	115
IV.1	DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO	
	A) SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	116
	B) OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES....	119
	C) DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	123
IV.2	DEFINICION DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO LABORAL.....	127
	A) PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	133
IV.3	DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO....	138
	A) DE LA ETAPA DE CONCILIACION.....	140
	B) DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	144
	C) DE LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.....	149
	D) DESAHOGO DE PRUEBAS.....	150
	E) DEL LAUDO.....	152
	F) CONCEPTO DE PRUEBA.....	156

IV.4	DE LAS FUENTES Y LA INTERPRETACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	158
	A) LA EQUIDAD.....	160
	B) LA JURISPRUDENCIA.....	161
IV.5	DESISTIMIENTO	
	A) CONCEPTO.....	164
	B) REQUISITOS DE VALIDEZ.....	167
	C) EFECTOS JURIDICOS.....	170
IV.6	LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES.....	172
	A) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	175
	B) NECESIDAD DE TIPIFICAR DELITOS EN MATERIA DE TRABAJO.....	178
IV.7	INCIDENTES CRIMINALES EN EL PROCESO LABORAL..	181
IV.8	DEFINICION DE DENUNCIA	186
IV.9	ARTICULOS 14 Y 16 CONSTITUCIONALES.....	191
IV.10	NECESIDAD DE HACER EFECTIVA LA APLICACION DE LOS INCIDENTES CRIMINALES Y DEJAR POR TANTO, SIN EFECTO LA PRACTICA VICIADA DE LA DENUNCIA JUDICIAL	194
IV.11	JURISPRUDENCIA APLICABLE	
	A) MATERIA LABORAL.....	206
	B) MATERIA PENAL.....	213
	CONCLUSIONES.....	215
	BIBLIOGRAFIA.....	229

PROLOGO

Cuando el destino me situó en el universo que implica el quehacer jurídico, germinaba en mí ser la auténtica "vocación" por la Carrera del Derecho

Aunado a esto, el continuo convivir con abogados, afirmaba el acariciado sueño de ser abogada algún día.

Sueño que cristalizó al amparo de los ilustres maestros que me dieron sus luces para superarme continuamente, y que acumulando experiencias, han hecho posible la realización de la presente tesis.

Deseo profundamente que el análisis que se haga de estas experiencias, sirva para reflexionar y hacer conciencia, de que la tarea del abogado es una de las más valiosas virtudes del ser humano, en función de verdadero juristaconsulto.

INTRODUCCION

Motivada en la inquietud por transmitir de una manera que fuera más allá de lo superficial, tratando de dejar plasmado trascendentalmente como es el caso de la oportunidad que brinda un trabajo de Tesis Profesional, como en esta ocasión se presenta, la inquietud nacida de la observación en la práctica, cotidiana de este tipo de situaciones y sobre todo la experiencia de haber sido parte de ella, lo que me ha permitido constatar fehacientemente el alcance de los perjuicios que se llegan a ocasionar a un trabajador y por ende a una familia, así como valorándolo de una manera más profunda y estimativa, a la sociedad, toda vez que la clase trabajadora representa la piedra angular de la productividad y análogamente el eslabón fundamental del avance y desarrollo de nuestra civilización.

La idea de éste humilde trabajo es realizar una investigación y fundamentación, sobre como, a través del tiempo en la explotación del hombre por el hombre y en especial cuando uno presta subordinadamente sus servicios a otro que tiene una supremacía económica, que utiliza no solo para obtener un beneficio lícito sino que trata de demostrar a la sociedad su capacidad de subyugación y su

poder, ya que existe la práctica nociva, que va del uso, al mal uso y abuso, y en concreto como medio de presión, represión y por que no decirlo, de venganza.

En la presente investigación deseo señalar y sustentar el como prevenir la actitud deshonesto de los patrones en relación a las formas de coerción y extorsión que ejercen sobre el sector trabajador, en las relaciones individuales de trabajo cuando éste ejerce los derechos que nuestra Carta Magna le otorga. Dichas formas son perfectamente conocidas por los patrones por tener la capacidad económica de contar con una asesoría legal permanente, por cierto, carente de toda ética profesional pero altamente efectiva, la cual aprovechan a su favor en la desventaja en que el trabajador se encuentra por ser económicamente débil, así como en grado de mayor ignorancia y utilizando a las leyes, sus elementos y lagunas como armas para lograr su deshonesto objetivo: evadir su responsabilidad para con el trabajador. Lo que me ha motivado a investigar con que elementos legales cuenta el trabajador para poder enfrentar y defenderse de una manera más equitativa y efectiva a esta situación.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DEL JUICIO LABORAL EN LA HISTORIA DEL MEXICO ANTIGUO

- I.1 SINOPSIS DEL MEXICO PRECOLONIAL.
- I.2 RELACIONES LABORALES DURANTE LA EPOCA COLONIAL.
- I.3 EL MEXICO INDEPENDIENTE Y LAS PRIMERAS REGLAMENTACIONES JURIDICAS DE LA RELACION DE TRABAJO.
- I.4 LA CONSTITUCION DE 1824.
- I.5 EL ESTATUTO ORGANICO DE COMONFORT.
- I.6 LA CONSTITUCION DE 1857.
- I.7 SEGUNDO IMPERIO MEXICANO.
- I.8 REGULACION EN EL CODIGO CIVIL DE 1870.

C A P I T U L O I
ANTECEDENTES DEL JUICIO LABORAL EN LA
HISTORIA DEL MEXICO ANTIGUO

I.I SINOPSIS DEL MEXICO PRECOLONIAL

Remontándonos al pasado, se tienen noticias de la inexistencia absoluta de actividades laborales propiamente dichas, existiendo solamente pequeñas prácticas de comercio que algunos historiadores dan por hecho como tales, ya que los indígenas fueron creadores de una tecnología que cubría suficientemente sus necesidades, llegando a alcanzar altos niveles de perfección en sus artes e industrias. Sabemos que los antiguos "Mexicas" practicaban de manera muy intensa sus diversos oficios, los principales como lapidarios, plumajeros, orfebres, petateros, alfareros, pescadores y otros (sobre algunos no hay datos), destacando los obreros y artesanos que comenzando como aprendices quedaban autorizados para ejercer las artes y oficios que hubieran aprendido, después de haber aprobado un examen correspondiente.

La compra y venta de mercancías se efectuaba en el mercado por vía de permutación, donde cada uno daba lo que le sobraba por lo que necesitaba. Los cambios se hacían a base de trueque, pero algunas mercancías se habían generalizado como medio de pago, funcionando en cierto modo como moneda de poco valor, cierto tipo de mantas (quachtli) para pagos más considerables, y el oro en polvo o las plumas para los de valor excepcional. Las actividades mercantiles estaban sujetas a impuestos que pagaban todos los que llevaban productos al mercado.

Dentro de un marco de prácticas y costumbres los obreros y artesanos en general empezaron a conformar Gremios conservando una ubicación o demarcación delimitada en la ciudad, llegando incluso a desarrollar grandes organizaciones de comerciantes que paulatinamente llevaron al comercio a una época de importante auge. Como consecuencia de este auge comercial, los comerciantes cobraron gran importancia como una clase de ascenso denominada de los "Pochtecas" muy por encima de los antiguos obreros y artesanos, con sus barrios e instituciones particulares. Los mercaderes profesionales tenían una organización corporativa propia, sus barrios en la ciudad de México y en otras ciudades del Valle, estando

relacionados entre sí para las grandes expediciones comerciales.

Por otra parte, no debemos olvidar que el pueblo "Mexica" desarrolló un esclavismo depurado, con rigurosa estructura social, teniéndose referencia de que "en los pueblos del Anáhuac se usaron algunos medios materiales que individualizaban su condición o clase social, vgr. la "collera" que servía para identificar a un mal esclavo; en la región del Pánuco existieron varias categorías sociales tales como los hidalgos "Tiachan", los señores "Tlahuan" y los caballeros "Pipihuan", que eran hombres libres de todo tributo, puesto que los pueblos debían pagar su tributo a los reyes y señores y para acentuar su condición eran marcados en el rostro".(1)

Conociendo el tipo de estratificación social existente en el pueblo Mexica, nada se sabe de ningún tipo de relación laboral como tal en esa época, ni mucho menos de alguna legislación al respecto, ni tampoco de alguna relación respecto del trabajo y salario, ni de alguna relación de trabajo entre obreros y patrones.

(1) Nava Negrete Justo. "Derecho de las Marcas". México. 1985. págs. 4 y 5.

Entonces donde descubrimos el verdadero "proletariado" de la sociedad Mexica, ya que solo brilló una época feudal, jerarquizada y esclavista .

1.2 RELACIONES LABORALES DURANTE LA EPOCA COLONIAL

Esta época, se inicia con un desastre demográfico, la gran epidemia que llamaron "matlahuatl", probablemente tifo exantémico, que comensó hacia 1574 y asoló a la población indígena principalmente hasta 1579 año en que parece asminorar la fuerza del mal. Durante la primera sociedad colonial, los esclavos indígenas representaron un recurso inagotable y se abusó de ellos, sin ningún límite, aceptándose abiertamente la esclavitud indígena. Esta primera sociedad colonial, sufrió cambios fundamentales al mediar el siglo XVI. En primer lugar la pérdida de población indígena por la situación ya expuesta, un cambio en la dirección y sentido de la evangelización, el descubrimiento de las minas de Zacatecas y el vuelco definitivo de la ocupación del territorio hacia las tierras abiertas de la frontera norte.

La colonización española implicó la transformación dentro del orden mexica, impulsando las actividades ya

existentes como la agricultura, el comercio y la industria y fomentando la ganadería y la minería, así como la introducción de nuevos cultivos (cereales desconocidos por los indígenas) con lógicas repercusiones en los aspectos morales y políticos, provocando estas transiciones la apertura de nuevas fuentes de trabajo inimaginables para los indígenas. Sin embargo con la organización que se le empezó a dar a la propiedad, la implantación de los monopolios, y la esclavitud que alcanzó enormes rasgos degradantes, mermando a la clase indígena, así como el sistema de impuestos, llevó a la necesidad de legislar y regular todo ese tipo de situaciones, creando así los Reyes Católicos diversos ordenamientos jurídicos y ordenanzas. Dentro de los que se destacan las "Leyes de Indias", que pretendían proteger y tutelar a los indígenas de los abusos y excesos cometidos en su contra por los españoles, dentro del marco de un "supuesto" espíritu cristiano.

Las "Leyes de Indias" se constituyeron en el primer sistema jurídico laboral del que se tiene conocimiento, y quizás sea la normatividad más importante que se haya emitido durante la Epoca Colonial. De algunos de los conceptos fundamentales y más interesantes que maneja, destacan los siguientes:

1.- "La implantación de la reducción de las horas de trabajo a ocho horas diarias, repartidas de manera conveniente,

2.- Los descansos semanales, incluyendo los domingos y días de guardar, por razones religiosas, así como el término de los jornales una hora antes los sábados, para el pago de los mismos,

3.- El pago del séptimo día,

4.- La prohibición de las tiendas de raya,

5.- La protección al salario, con percepción efectiva en dinero, con la prohibición de realizar descuentos por ningún concepto, ni de hacer pagos en especie e incluso se determinó la presencia de personal que diera fe de que no se cometieran fraudes o engaños,

6.- La fijación de salarios mínimos,

7.- La protección a la mujer embarazada y a los menores de 14 años para trabajar,

8.- Protección contra labores insalubres y peligrosas, con el principio de habitaciones, higiénicas y decorosas,

9.- Atención médica obligatoria y la incapacidad pagada por enfermedad".(2)

Para total infortunio de nuestros antepasados estas legislaciones nunca se llevaron a la práctica, porque las justificaciones que encontraron los poderosos y explotadores de esa época fueron muy diversas y variadas, como acertadamente las determina el Lic. Genaro V. Vázquez: " Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la misma Ley, otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación, otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley, otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros; cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias; decía, "que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de

(2) Genaro Vázquez. "Doctrinas y realidades en la legislación para los Indios". México. 1940. págs.18 y 19.

las partes interesadas", otras veces, por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial, otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras".(3) Por cierto, que el único tipo de sanciones supuestamente aplicables, existentes, ante la inobservancia de estas leyes, eran las multas, que resultaban irrisorias.

No podemos dejar de admirar la excelencia de éstas legislaciones, ya que indudablemente se adelantaron a su época, e incluso fueron como una premonición a nuestra legislación actual, siendo lamentable la pérdida de éstas en el devenir del tiempo y de los hechos.

Otras regulaciones jurídicas que imperaron fueron las Ordenanzas, para los gremios, integrados por los maestros y artesanos, éstos por lo general peninsulares, que discriminaban a los mestizos, negros e indígenas para impedirles que ingresaran como aprendices, dificultándoles la obtención del título como maestro, con el propósito de monopolizar la producción y la importación a favor de los

(3) Idem. ob. cit. pág. 9.

comerciantes de España, surgiendo la pequeña burguesía industrial. Estas ordenanzas constituían una especie de sistema corporativo de la organización del trabajo que regulaba de manera aceptable la actividad de los hombres en un país dominado, ya que otorgaba a los maestros y artesanos una cierta autonomía para seguir sus propias reglas sin afectar los intereses de los comerciantes españoles, hasta que finalmente se emitió una ley en 1813, que autorizaba a todos los habitantes de la Nueva España a formar fábricas y oficios, sin necesidad de pertenecer a un gremio determinado.

1.3 EL MEXICO INDEPENDIENTE Y LAS PRIMERAS REGLANENTACIONES JURIDICAS DE LA RELACION DE TRABAJO

La segunda mitad del siglo XVIII fue la época de oro de la sociedad colonial, fue también cuando se delineó con caracteres mas precisos su estructura de dependencia. La base económica de la colonia era el sector que explotaba a la metrópoli, y la política de la corona reforzaba y apoyaba a este sector, propiciando un lento crecimiento del sector ocupado de la producción del mercado interno, que no era favorecido por la política colonial, situandose

así a los diferentes grupos que componían la élite social y política de la Nueva España.

Este sector exportador basaba su economía en la explotación minera y en el sistema financiero y comercial que financiaba la producción de metales preciosos y su exportación a la metrópoli. El gran auge de la minería, corrió paralelo al auge de las casas comerciales que manejaban el comercio exterior, resultando que las mayores fortunas de la colonia las amasaban estos dos grupos, estando estrechamente relacionadas, es decir, entre mineros y comerciantes, exportadores que formaban el grupo económicamente hegemónico en la última época de la colonia, y dentro de la élite, era el único con posibilidades de una acumulación fuerte y continua del capital. De tal suerte su situación privilegiada se fundamentaba en la dependencia hacia la corona.

La generalidad de los grandes comerciantes, dentro de la capital y la provincia eran de origen europeo y entre los mineros eran criollos y peninsulares no encontrándose ninguna oposición entre ellos. Y la generalidad de los puestos administrativos y militares importantes y en la Iglesia recaía en inmigrantes de la península. Estando ligados por mutuos intereses la burocracia política, al

sector de comerciantes y mineros, por su situación de poder así como por su necesidad de mantener los lazos de dependencia con la metrópoli.

Paralelo a estos grupos, la oligarquía colonial abarcaba a otros ligados al mercado interno, sobre todo en la agricultura. Gran parte de la tierra estaba distribuida en ranchos y en comunidades indígenas, con una economía de baja producción y reducida al autoconsumo, encontrándose la concentración de tierras en manos de unos cuantos hacendados criollos, siendo estos grupos de latifundistas, que en su mayoría vivía en las ciudades de la renta de sus propiedades rurales, a cargo de administradores, eran sin embargo escasas las posibilidades de acumulación de capital en el sector agrario, y de hecho del capital financiero del que dependían estaba en manos de la iglesia. A su vez la gran riqueza de la iglesia provenía de tres fuentes, recibía rentas de sus propiedades, en el campo como en las ciudades, el obligado diezmo que constituía un ingreso de cierta cuantía, y el principal ingreso radicaba en capitales impuestos a censo redimible sobre propiedades de particulares. Así, entre la iglesia y los hacendados existía una estrecha interdependencia económica.

A principios del siglo XIX, la Nueva España suministraba a la corona, las tres cuartas partes del total de sus ingresos de las colonias. La explotación colonial había llegado a su punto máximo. De los grupos que más sufrieron de ésta explotación fueron la iglesia y por consecuencia los hacendados e industriales que dependían de su crédito, ya que aunado a todos los sistemas y políticas desfavorables a la colonia en beneficio de España, se estableció entre tantos impuestos uno especial sobre inversiones de la iglesia, donde ésta quedaba obligada a financiar las constantes guerras de la corona.

Iniciándose el siglo XIX había en Nueva España un grupo importante de "letrados", criollos y pobres todos ellos, dedicados al desempeño de la abogacía, la administración o la cura de almas y entregados a la lectura de obras teológicas y jurídicas, relegados en su mayoría a las ciudades de provincia, formaban una élite intelectual unida por la insatisfacción común, económicamente improductiva, ésta inteligencia acaparaba una arma terrible, la "ilustración", depositada casi toda ella en sus manos, su falta de arraigo en la sociedad colonial, su resentimiento contra un sistema que los marginaba, frente a los "gachupines" inmigrantes; su mayor sensibilidad crítica ante las desigualdades e injusticias los llevó a poner al

orden existente otro más justo. Ellos eran los depositarios de las semillas de cualquier cambio.

Por otra parte el pueblo trabajador, constituido por "indios" y "castas", la base de la pirámide social solo compartía la extrema miseria, ya que el aumento de la riqueza a fines del siglo XVIII, había beneficiado a la oligarquía económica y, a la vez, agudizado los contrastes sociales.

Los indios formaban un grupo social aislado condenados a un perpetuo estado de "minoría de edad", envilecido en la indigencia y la miseria, vejado por las demás clases, quedando amenazados constantemente por el hambre, el peor azote que tenía grandes secuelas de epidemia generalizada que devastaba regiones enteras. La generación que haría la independencia había vivido uno de esos desastres, cuando la pérdida de cosechas entre 1785 y 1786 dió lugar a muertes incontables y muchos de los curas que participarían en la Insurgencia formaron brigadas de asistencia social organizadas por la iglesia, para ayudar a las masas enfermas y hambrientas. Así como los peones rurales, los obreros de las minas y la situación de los trabajadores de las manufacturas que laboraban en condiciones dantescas e inhumanas, donde la jornada de trabajo no estaba

regulada, carecían de todo derecho laboral y en muchas empresas debían vivir en la fábrica como prisioneros sujetos a una disciplina esclavizante.

En los últimos tiempos del siglo anterior, ocurrió un notable crecimiento demográfico, que engendró una plebe gigantesca que en vano buscaba trabajo y en algunas ocasiones se fraguaron complotos e intentos de rebelión, que nunca pudieron prosperar ya que desgraciadamente el proletariado colonial carecía de toda organización y sin medios para lograrlo, no teniendo plena conciencia de su situación oprimida, precisando que miembros de otra clase social les enseñara sus propias posibilidades despertándolos a esa conciencia de su estado, esa clase sería la de los "letrados" criollos.

En los primeros meses de 1810 empiezan a llegar noticias que inquietan a la sociedad novohispana, primero la ocupación por las tropas francesas de la mayor parte del territorio español, y luego la insurrección en varias ciudades de América del Sur. Dando pie a la conspiración más importante y trascendental de la Insurgencia, la de Querétaro, donde se reúnen regularmente varios criollos, destacándose Don Miguel Hidalgo y Costilla, eclesiástico ilustrado, prototipo de "letrado", ex - rector del Colegio

de San Nicolás de Valladolid, quien gozaba de gran prestigio intelectual, Ignacio Allende, oficial y pequeño propietario de tierras y Juan Aldama, oficial también, hijo del administrador de una pequeña industria.

Pero la Conspiración de Querétaro es descubierta e Hidalgo decide la noche del 15 de Septiembre, en la Villa de Dolores, de la que es párroco, incitar a la lucha a todo el pueblo, libera a los presos y se hace de las armas disponibles iniciando así la primera gran revolución popular de América.

Con el levantamiento de Dolores, el movimiento Insurgente se transforma, las grandes masas trabajadoras entran en escena, se integran centenares de campesinos de las aldeas vecinas, peones de haciendas y miembros de las comunidades indígenas se suman a los pocos días y en las llanuras de Celaya proclaman a Hidalgo "Generalísimo", los mineros y la plebe de la ciudad abandonan sus casas y se unen a las huestes que avansan.

La revolución cunde espontáneamente en otras comarcas, un cura rural José María Morelos empieza a levantar gente en la Costa del Sur. La Insurgencia se extiende rápidamente por la nación entera y la dirección de los letrados le

presta una orientación y unidad de propósitos que los campesinos aislados eran incapaces de alcanzar.

Las medidas políticas que toman los insurgentes, bajo la dirección de Hidalgo, que comparte las ideas de su clase y piensa en un Congreso compuesto de "representantes de todas las ciudades, villas y lugares de este reino".(4) Es decir de los ayuntamientos, denuncia a los europeos y al sistema de explotación que ejercen sobre América y reivindica para Nueva España los mismos derechos de cualquier otra nación

Al legislar en su nombre Hidalgo pone de hecho por soberano al pueblo bajo, sin distinción de estamentos o clases, los decretos de Hidalgo no hacen sino expresar esa soberanía efectiva, abroga los tributos que pesaban sobre el pueblo, suprime la distinción de "castas" y, por primera vez en toda América, declara abolida la esclavitud incluso inicia algunas medidas económicas tímidas y circunstanciales, contra las clases poseedoras, decreta la confiscación de bienes de los europeos y dicta la primera medida agraria: la restitución a las comunidades indígenas de tierras que les pertenecían, disposiciones contenidas en

(4) Luis Villoro. "Historia General de México". Tomo 2. México. 1976. pág. 327.

el reglamento denominado "Bando de Hidalgo", el que por cierto en su primer artículo ordenaba la libertad inmediata de esclavos, por parte de sus dueños, en un término máximo de diez días, con la sanción de pena de muerte, siendo la abolición de la esclavitud el gran hecho trascendental de la Independencia ya que en principio no podía existir el derecho ante "cosas" como los esclavos, a quienes no se les concedía ninguna calidad humana.

Sin embargo a lo largo del nacimiento de la Independencia y consumada ésta, continúan sin regularse disposiciones acerca del derecho de los trabajadores, quedando subsistentes las regulaciones emitidas por la corona, tales como las ya comentadas "Leyes de Indias", las "Siete Partidas" y la "Novísima Recopilación", como se desprende del "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano" que señalaba: "Art. 1. Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio", "Art. 2. Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de Febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento y con las

leyes, órdenes y decretos expedidos o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia". (5)

Asimismo Ignacio López Rayón, abogado y secretario de Hidalgo, declara en sus "Elementos Constitucionales", en el art.24, la proscripción de la esclavitud, así como en su art.30, proscribe también los exámenes de artesanos, desechando por completo el sistema gremial impuesto por España, quedando los artesanos calificados únicamente por su pericia y desempeño.

A la muerte de Hidalgo, José María Morelos y Pavón, cura rural en estrecho contacto con su pueblo, hijo de un carpintero, se vuelve el dirigente popular que la rebelión requiere obteniendo grandes victorias en el Sur, y al lado del Lic. Ignacio Rayón intentaron mantener unificado el movimiento. En José María Morelos es donde puede observarse la influencia de las ideas propias de la clase media, es decir de los "letrados", con las que provienen de su contacto con el pueblo, Morelos no se limita a reivindicaciones políticas, era un agrarista moderado que aboga para que los labradores "...perciban las rentas de

(5) Nestor de Buen Lozano. "Derecho del Trabajo". Tomo I. México. 1981. Pág. 270.

sus tierras como suyas propias..."(6), en sus "Sentimientos a la Nación", esboza un nuevo sistema, con matices de un humanismo igualitario y cristiano, pide que los empleos sean para los americanos, que las leyes "...moderen la opulencia y la indigencia, que comprendan a todos sin excepción de cuerpos privilegiados..., - y que -, la esclavitud se proscriba para siempre y lo mismo las distinciones de castas, quedando todas iguales, y solo distinguiré a un americano de otro el vicio y la virtud". (7), Creando así los principios esenciales para la formación del imberbe estado mexicano y democrático, a través de estos famosos veintitres puntos para la Constitución, pretendiendo alcanzar un orden de igualdad y justicia social fundada en la abolición de privilegios, en la protección de los trabajadores y en la propiedad del labrador sobre la tierra. Resumiéndose la esencia de sus ideales en el punto doce: "12.- Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y a patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapia y el hurto". (Chilpancingo

(6) Luis Villoro. ob. cit. págs. 334 y 336.

(7) Idem.

14\Septiembre 1913). (8)

Morelos promueve el "Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana", dictado en Apatzingán el 22 de Octubre de 1814, donde establece esencialmente la libertad de cultura, comercio e industria, a favor de todos los ciudadanos, en su artículo trigésimo octavo.

Esta "Constitución de Apatzingán" fruto del Congreso, se inspiraba sobre todo en las constituciones francesas de 1793 y 1795, establecía el sistema representativo nacional, la separación en tres poderes, los derechos del ciudadano y la libertad de expresión, el artículo quinto decía que "La Soberanía reside originalmente en el pueblo y su ejercicio en la representación nacional compuesta de diputados elegidos por los ciudadanos". (9) En otros puntos, el lenguaje también correspondía a las nuevas ideas. El art. 2. señalaba como fin del gobierno garantizar al ciudadano el goce de sus derechos naturales e imprescriptibles, el art. 18. definió la Ley como "...la expresión de la voluntad general en orden a la felicidad común,- el art. 24 explicaba en que consistía esa felicidad - en el goce de la

(8) José Dávalos. "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo". México. 1990. págs. 55 y 56.
(9) Luis Villoro. ob. cit. pág. 341.

igualdad, la seguridad, propiedad y libertad..." (10), derechos fundamentales del hombre en sociedad, siendo una concepción típica del liberalismo burgués europeo.

Sin embargo esta Constitución no consagraba ninguna medida agraria, ni tampoco laboral, ni sentaba bases para ninguna reforma ulterior en estos rubros.

La proclamación de la independencia política no terminaba, naturalmente, con el proceso revolucionario y al concluir la revolución popular se dió paso al largo y doloroso nacimiento de la Nación, y a los procesos de formación de la misma, para desarrollar su propia estructura, y organización, su propio orden jurídico y en general su propia "personalidad", con las correspondientes luchas por el poder, resultando así que se desencadenaron por más de un siglo constantes luchas entre los independizados por alcanzar la supremacía.

Durante el surgimiento del México Independiente éste estuvo expuesto a muy diversas ideologías, estructuras y por ende a diversos gobiernos y líderes.

(10) Idem.

Y así tenemos que en el devenir del tiempo y de los hechos en 1821, Agustín de Iturbide, lanza el "Plan de Iguala", constituyendo una "Junta Provisional Gubernativa", donde se pretendía apoyar a Iturbide y a la regencia, congregándose los miembros del ejército, el alto clero, los hacendados y nobles criollos; siendo el único concepto laboral que se manejaba, el que: "Todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para adoptar cualquier empleo". (11) Posteriormente Iturbide, el 18 de Diciembre de 1822, decretó el "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano", año en que fue coronado Emperador de México, y reglamento éste, que no se ocupa en nada que tenga que ver con relaciones y derechos laborales.

Más tarde, en Veracruz, se subleva Antonio López de Santa Anna en Enero de 1823, lanzando un proyecto republicano y al que se unen antiguos insurgentes como Guadalupe Victoria, Guerrero y Nicolás Bravo, poniendo fin al efímero Imperio de Iturbide, quedando confiado el gobierno a un triunvirato formado por los antiguos insurgentes: Guadalupe Victoria y Nicolás Bravo y un ex - Iturbidista, el general Pedro Celestino Negrete, mientras

(11) Néstor de Buen Lozano. ob. cit. pág. 271.

se establecía la Constitución adecuada con el Congreso restablecido.

1.4 LA CONSTITUCION DE 1824

Los liberales, lograron triunfar en el Congreso sobre los conservadores y el 4 de Octubre de 1824, se promulgó la "Constitución Federal de los Estados Mexicanos", marcando el nacimiento jurídico a la República, estableciéndola como: La República Federal, Representativa y Popular, asentando la división del gobierno en tres grandes poderes independientes entre sí: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, con elección popular en la titularidad de esos poderes. Y legislando en otros conceptos se reconoció la soberanía del pueblo, la igualdad de los derechos políticos, la libertad de prensa, expresión y pensamientos, el respeto a las personas, a la propiedad y el otorgamiento de fueros militares y eclesiásticos, ya que se declaró la existencia de la religión católica, como única permitida. Las provincias se volvieron autónomas, fraccionando políticamente el centralismo colonial convirtiéndose en entidades.

Pero ésta Constitución, una vez más dejó intocable los problemas de los privilegios coloniales que seguían

vigentes; - el clero y el ejército continuaron como baluartes de la Constitución -; y la miseria, ya que las condiciones de campesinos y obreros, había empeorado como resultado de la gran crisis social, económica y política que había dejado la Guerra de Independencia: las jornadas de trabajo se habían acrecentado a 18 horas y en las minas hasta 24 horas consecutivas o más , y los salarios habían decrecido de manera alarmante con la agravante de que los trabajadores tenían que comprar en las tiendas de raya, al doble o triple los artículos de primera necesidad, de su valor en el mercado, postergándose los ideales de la independencia por lo que indios y mestizos habían sufrido y luchado.

Posteriormente surgió la segunda Constitución del México Independiente llamada de las "Siete Leyes Constitucionales", emitida el 29 de Diciembre de 1836, a la luz de Santa Anna y los conservadores, marcando a la República como Democrática y Central, por supuesto sin preocuparse de ningún problema laboral.

1.5 EL ESTATUTO ORGANICO DE COMONFORT

Dentro de las incidencias, de tantos avatares políticos e ideológicos y con las repercusiones de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, hasta el año de 1856 no hubo preocupación de ninguna especie, ni de ningún gobierno por atender de alguna manera el problema laboral. Se tienen algunas referencias de que en el tiempo de Antonio López de Santa Anna, se intentó proteger a la producción nacional frente a la competencia extranjera, a través de las llamadas "Juntas de Fomento de Artesanos" y las "Juntas Menores", creando ciertos fondos para beneficencia pública con la aportación de cuotas semanarias para socorro de sus beneficiarios con cajas y bancos de ahorro.

Siendo que hasta 1856, Don Ignacio Comonfort que ocupó la presidencia a la renuncia de Juan Alvarez, se preocupó en aliviar un poco la situación de los trabajadores, expidiendo el 15 de Mayo de ese mismo año su "Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana", éste ordenamiento a decir verdad, no obstante la buena intención, resultó un tanto tibio y débil, que estaba muy por debajo de las "Leyes de Indias" y en esencia no aportaba ninguna alternativa de solución al problema de los

trabajadores, resultando una mera regulación intrascendente de tipo civil.

1.6 LA CONSTITUCION DE 1857

El 5 de Febrero de 1857, el Congreso Constituyente promulgó el ordenamiento máximo que más larga vigencia había tenido en México, durante los tiempos de agitación social, siendo liberal, democrática e individualista, dándole al país la forma republicana, representativa, popular y federal. El Senado quedó desechado, quedando los diputados como únicos integrantes del poder Legislativo, el Presidente quedó a cargo del Ejecutivo con cinco secretarios de Estado y el poder Judicial estaba integrado por la Suprema Corte de Justicia, los Jueces de Distrito y Magistrados de Circuito y el país se dividió en 23 Entidades Federativas y un Territorio. Esta Constitución en esencia se basó en el liberalismo y el individualismo imperantes de la época, consagrando el Sufragio Universal y las Garantías Constitucionales, como fundamento jurídico de la Nacionalidad y del Estado Mexicano, con marcada influencia de la Revolución Francesa y de los tratadistas de Norteamérica, implicando una admirable catalogación de los derechos del hombre frente al poder público, creándose

el Amparo Constitucional para garantizarlo, y en cuanto a los poderes marcó la supremacía del Legislativo sobre el Ejecutivo.

Y en cuanto a lo que nos interesa, después de una serie de arduos y desgastantes debates en pro y contra, expuestos muy brillantemente en su respectiva posición encabezados por los Constituyentes como Ignacio Ramírez, Ignacio L. Vallarta y el discurso de más encendida defensa de los derechos laborales, expuesto por "El Nigromante" (Ignacio M. Altamirano), etc., los artículos 4 y 5 legislaron sobre las libertades de profesión, trabajo e industria, así como el principio de que "...nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento ..." (12). Por lo demás, se determinó que no era necesario ni procedente ahondar en más proteccionismos al trabajador, ya que esos asuntos no eran para tratarse en una Constitución, porque debían ser materia de regulaciones menores.

(12) Lilia Díaz. "Historia General de México". Tomo III. México. 1976. pág. 101.

1.7 SEGUNDO IMPERIO MEXICANO

Decidida la aceptación de la Corona de México, por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, a quien los conservadores de México, Napoleón III y el Papa, le hicieron creer que la Nación Mexicana adoptaba la Monarquía y le llamaba al trono, otorgandole todas las prerrogativas y condiciones impuestas por él para su aceptación.

Maximiliano y su esposa Carlota, hija de los Reyes Belgas, recibieron la bendición papal y se trasladaron a México en la fragata "Novara", arribando al puerto de Veracruz el día 28 de Mayo de 1864; la acogida de la población del puerto a los nuevos emperadores fue algo mas que fría, emprendiendo el viaje a la capital al día siguiente y el día 12 de Junio bajo una lluvia de flores y de improvisados arcos triunfantes, las clases altas de la ciudad de México recibieron a sus emperadores.

El paso de Maximiliano de Habsburgo y su Imperio; en México, fue efímero y desdichado pero fue un hombre de buena voluntad; víctima de las intrigas y ambiciones por el poder y los intereses creados, existentes en esa época tan agitada en Europa y México, con las repercusiones del oportunismo de la Iglesia; con las mejores intenciones para

hacer florecer a un país arruinado y al que se ponía bajo su tutela.

Maximiliano pensó en hacer desaparecer el odio entre los partidos y atraer a todos a colaborar con él, integrando incluso en su gabinete a gente del Partido Liberal Moderado y concedió una amnistía para los delitos políticos, recomendando a los Gobernadores de los Estados una actitud conciliatoria con los adversarios de la Monarquía.

De acuerdo a la educación europea de Maximiliano, fomentó en el Imperio el establecimiento de algunas manifestaciones culturales. En la Academia de San Carlos se abrieron las cátedras de Arqueología y de Geometría aplicada a las construcciones de hierro y madera; se ordenó al Ministerio de estudios que se incluyeran las escuelas especiales y profesionales, se implantó el estudio de la Filosofía separada de la religión, disponiéndose que los libros de texto fueran aprobados por el Gobierno. Se estableció la Academia de Ciencias y Literatura, suprimándose la Universidad y los conventos, abriéndose un Museo de Historia Natural y Arqueológico; con los recursos de estos. Pero la masa del pueblo siguió en el analfabetismo, la ignorancia y la miseria.

Maximiliano promulgó el "Estatuto Provisional del Imperio" en donde legisló entre otras de sus preocupaciones un capítulo de las Garantías Individuales; donde decretó la libertad de imprenta y de cultos y se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos, se prohibía obligar a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente y los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores, en sus artículos 69 y 70. También estableció el peso y la ley de la moneda mexicana, así como creó una comisión mixta de europeos y mexicanos para mejorar las condiciones de vida del indígena.

Como resultado de esos estudios la Emperatriz Carlota expidió un Decreto aboliendo el castigo corporal, limitando las horas del trabajo, garantizando el pago al peón y reduciendo la servidumbre de deudas impuestas por el propietario, - transmitidas de padres a hijos -, la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca en la que presten sus servicios, descansos intermedios de jornada y semanales, supresión de cárceles privadas, escuelas en las haciendas con alto número de peones, con inspecciones de trabajo y sanciones pecuniarias por violación de éstas normas y de otras complementarias. Este Decreto se conoció como "Ley del Trabajo del Imperio". Todas estas medidas al igual que todas las demás reformas

decretadas por el Imperio, conformaron un cúmulo de legislación destinada a desaparecer.

Y debido al abandono de Napoleón III, de la estirpe de Austria a la que pertenecía, de los conservadores y de la iglesia por los conflictos que se provocaron debido a la desamortización, nacionalización y libertad de cultos con su política liberal no obstante que sus diversos defensores se presentaron en San Luis, - donde había establecido Juárez su gobierno -, para solicitar al Presidente el indulto, el Emperador Fernando Maximiliano de Habsburgo, pagó caro su aventura, al ser ejecutado el día 19 de Junio de 1867, en el "Cerro de las Campanas", en Querétaro, y con la sangre azul del noble Archiduque, el triunfo de la República se había consumado. Carlota después de sus fallidas entrevistas en Europa con Napoleón III y el Papa, estalló con signos de locura y delirios de persecución, su hermano la llevo a Bélgica, donde, en el Castillo de Bouchout vivió sin recobrar la razón hasta 1927 año de su fallecimiento.

1.8 REGULACION EN EL CODIGO CIVIL DE 1870

El Lic. Benito Juárez pasó su período de Presidente Constitucional, luchando con el Imperio. Antes de la llegada de Maximiliano, Juárez dictó en Veracruz, las llamadas "Leyes de Reforma", durante la guerra de ese nombre, y del 12 de Julio de 1859, al 4 de Diciembre de 1860, se expidieron en su primera etapa, las cuales se referían a:

- 1). Nacionalización de los bienes de la iglesia (12 de Julio)
- 2). El matrimonio como contrato civil (23 de Julio)
- 3). Creación del Registro Civil (28 de Julio).
- 4). Secularización de los cementerios.
- 5). Libertad de cultos (4 de Diciembre).

La segunda etapa de la promulgación de las "Leyes de Reforma" abarcó del 2 de febrero de 1861 al 26 de febrero de 1863 y recayeron de la siguiente manera:

- 6). Ley de Imprenta (2 de Febrero).

- 7). Secularización de Hospitales y establecimientos de beneficencia (2 de Febrero).
- 8). Sistema Métrico Decimal (15 de Marzo).
- 9). Ley de Instrucción Pública (15 de Abril).
- 10). Extinción de las Comunidades Religiosas (26 de Febrero).

Pero el ejercicio legal del Presidente Juárez debía terminar en Noviembre de 1865, y las facultades de que estaba investido no le otorgaban derecho para prorrogar su mandato, de tal forma expidió dos Decretos; uno que destituyó al General González Ortega, a quien le correspondía asumir el poder, en tanto se llevaban a cabo las elecciones; por "abandono del servicio militar, saliendo del país, sin licencia del Gobierno" (13); y el segundo Decreto por el que declaró que " Continuaba en el poder, hasta que las circunstancias permitieran la elección del Presidente" (14), dando un sutil golpe de Estado a su favor.

Así las cosas, Juárez regresa triunfante a la capital de la República el 15 de Julio de 1867, después de la

 (13) Raul Hefía Zúñiga. "Historia General de México Independiente". Tomo II. México. 1959. pág. 292.
 (14) Idem.

ejecución del Emperador Maximiliano, donde por cierto ya lo esperaba el más brillante de sus Generales: Porfirio Díaz.

Como se desprende al comentar las "Leyes de Reforma" una vez más, en tantos irs y venires de los gobiernos; tampoco dentro de éstas leyes se consideró importante legislar acerca de la tan grave situación de los trabajadores; a pesar del gran jurista que era Juárez, jamás tuvo la inteligencia de crear ningún concepto de Derecho del Trabajo y sus relaciones laborales.

No obstante en los últimos tiempos de su vida, creó ciertas leyes importantes, como la promulgación del primer Código Civil para el Distrito Federal y sus territorios federales el día 13 de Diciembre de 1870, con Código de Procedimientos Civiles, donde intento dignificar a los trabajadores ya que declaraba: "que la prestación de un servicio personal no es de ninguna manera equiparable al contrato de arrendamiento, en virtud de que una persona no es igual a una cosa". (15) En un Título dividido en dos Capítulos resumía todas las actividades del hombre, enunciando figuras jurídicas, como el Contrato de Servicios, el Mandato y el Ejercicio de las Profesiones. Se

(15) Néstor de Buen Lozano. ob. cit. pág. 278.

distribuía en el primer Capítulo lo referente al Servicio Doméstico; y en el segundo Capítulo lo relativo al Servicio por Jornal, que corrían contenidos en sus artículos 2576, 2577 al 2587, correspondientemente, pero éstas disposiciones dejaban en completo estado de indefensión al trabajador, ya que en realidad no les concedía ningún derecho, ni ninguna mejoría, sino que al contrario, por ejemplo; el trabajador era contratado, sin determinarse el trabajo y su duración, siendo procedente de acuerdo a la Ley que pudiera separarse a decisión suya o del patrón, sin necesidad de que mediara indemnización de ninguna especie, lo que si se aclaraba que el pago de los jornales vencidos, era una cuestión independiente y que por lo tanto era justo pagarlos. Con esto dejaba en el aire y al capricho de las partes, la terminación del contrato, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Cabe señalar que Don Benito Juárez "Benemérito de las Américas", como fue declarado a través del tiempo, en realidad y en el fondo era un tipo "afrancesado", con ideas de marcada influencia extranjera; no obstante su origen indígena y de haber padecido como tal, siempre aspiró y ambicionó ser un "monseñor europeo", reflejándose esto a lo largo de su vida y en estas regulaciones de carácter totalmente proteccionista al patrón, al que definía

jurídicamente como: "a la persona a quien se presta el servicio" (16); y al llegar a la "cúspide" de su carrera, olvidó totalmente su pasado y orígenes, relegando absolutamente a los indígenas, su raza, siendo su preocupación dítima las clases marginadas, como lo ratifica en su golpe final, antes de morir.

El primero de Abril de 1872, expide el Código Penal, que en su artículo 1925, señala a la letra: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo" (17), medida que dictó con el objeto de reprimir y "aplantar" a los trabajadores, en toda actitud legítima para aliviar su condición y nivel de vida, o de "agonía", expresado de mejor manera. Sorprendiendo la muerte al "tirano refinado" a los pocos meses de haber asegurado el perjuicio laboral de los trabajadores, el día 18 de Julio de 1872.

(16) Idem.
(17) Idem.

C A P I T U L O I I

EL PROCESO LABORAL DEL PORFIRIATO A NUESTROS DIAS

- II.1 DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO EN
 EL PORFIRIATO.

- II.2 LA REVOLUCION Y LOS DERECHOS DE LOS
 TRABAJADORES.

- II.3 LEYES PRECONSTITUCIONALES LOCALES.

- II.4 LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123.

- II.5 PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

- II.6 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

C A P I T U L O I I

EL PROCESO LABORAL DEL PORFIRIATO A NUESTROS DIAS

II.1 DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO EN EL PORFIRIATO

La mayor mudanza dentro de la política de libertad de trabajo se produjo en los sectores obrero y artesanal, éstos a diferencia de los campesinos, llegaron incluso a formar sociedades de trabajadores. A partir del año 1868 empezaron a surgir brotes de descontento masivo de los obreros de las fábricas, en virtud de los salarios raquíticos que percibían, así como en general de las pésimas condiciones laborales en que se encontraban; en ese entonces trataron de recurrir al Presidente Juárez, para que intercediera aliviando un poco sus condiciones; pero éste se abstuvo de intervenir ignorando a los obreros por toda respuesta; estos fueron trabajadores de fábricas de Tlalpan como la "Magdalena", "San Fernando", etc.; y del Distrito Federal como "La Colmena" y "Barrón"; que dieron como resultado que los ricos industriales decretaran un paro con despidos masivos posteriores y contrataron a gente de provincias cercanas poniendo como medida salarios y

condiciones muy inferiores aún todavía que las anteriores, dando así solución sin mas vuelta al problema.

Estos brotes se continuaron sin resultados en diversos lugares provocando huelgas que enfilaron contra las fábricas textiles del Valle de México abarcando otras ramas como en las minas de Pachuca y Guanajuato.

Para 1872 ya eran tantas las sociedades de trabajadores que surgió la necesidad de agruparlas en una central que se denominó el "Gran Círculo de Obreros de México", donde sus dirigentes combinaron principios liberales con tendencias socialistas, promovieron cooperativas de producción, mejoras salariales y huelgas, llegaron a contar para 1875 con veintiocho sucursales diseminadas en el país y recibieron el apoyo moral de todas las organizaciones obreras existentes en esa época y conformaron el "Reglamento del Gran Círculo" con condiciones de mejoramiento en todas las esferas de incidencia del trabajo, incluso redactaron el antecedente del primer contrato colectivo en México, pero como solía suceder y más en esa época de zozobra del país nunca se llevó a la práctica. También hubo intentos de movimientos campesinos y de artesanos sin que fructificara alguno.

A partir del día 5 de Febrero de 1877, en que asume provisionalmente la presidencia de la República el General Porfirio Díaz, la consigna pública era: antes que nada pacificación y orden, enseguida progreso económico, y por último libertades políticas siempre y cuando fueran compatibles con las ideas de disciplina y desarrollo.

El régimen porfirista fue una especie de renacimiento del feudalismo colonial aliado al capitalismo extranjero que produjo la dictadura de latifundistas con apoyo en la fuerza militar. Este gobierno producto de un golpe militar a Lerdo y los juaristas, se inaugura con matices liberales; proclamó la "No reelección", pero preparó el escenario del centralismo y la dictadura, pretendió fortalecer la autoridad del Estado y su soberanía, pero apenas ascendió al poder Díaz, acogió a los especuladores norteamericanos, a quienes Lerdo negó concesiones.

En 1878 el gobierno norteamericano reconoció al Gobierno del General Díaz y valiéndose del apoyo que los norteamericanos le brindaban pacificó totalmente al país para favorecer el progreso material de México bajo el imperio de las inversiones capitalistas extranjeras. En 1880 se dieron en profusión las concesiones para construir los ferrocarriles, y explotar las minas del país, se

reanudaron las relaciones diplomáticas con Francia, se desarrolló el comercio, creando en 1884 el primer Código de Comercio, los bancos en el país operaron abriendo créditos para fomentar la producción, la moneda subió de valor, las exportaciones e importaciones compitieron entre sí y toda la economía se preparó a recibir las inversiones del capital extranjero.

El interior se organizó para favorecer al exterior, y la economía mexicana dependiendo de las fuerzas externas más que de las internas y los intereses de los nuevos ricos se ligaron más a la economía extranjera que a los intereses nacionales.

Por otra parte, no faltaron disturbios y brotes constantes de protestas, ya que la supuesta paz del porfiriato fue la paz de la esclavitud, el pueblo de clase baja, el indígena, el jornalero, los desposeídos de la tierra y los rebeldes, gestaron con el malestar social la revolución que acabó con la dictadura porfirista. Fue en el Norte del país, acaso por su lejanía de la capital burguesa y burocrática donde se vivió en constante agitación y donde surgieron los más grandes latifundios; el número de los desposeídos de la tierra era mayor y la efervescencia social se mantuvo latente, en Sonora se fomentó la

persecución de los indios Yaquis y Mayos desde el Gobierno del general Manuel González, títere de Don Porfirio Díaz y éste la continuó, hecho que sirvió para proezas militares y condecoraciones a los que se enriquecieron con esta campaña, siendo que la conquista española que no llegó a dominar a los indios del norte, la llevó a cabo la dictadura de Don Porfirio. El 1 de Diciembre de 1892, siendo la cuarta reelección de Porfirio Díaz, se modificó a instancias del mismo, la Constitución Política permitiendo la reelección indefinida para dar paso de manera abierta y oficial a la dictadura que por más de treinta años ejerció Don Porfirio Díaz.

Díaz estableció una política de conciliación interior, manteniendo siempre en forma privilegiada al ejército y favoreciendo la integración de los llamados "científicos", otorgando a ambos grupos; empleos, concesiones y tierras enriqueciéndolos. Mientras que para los indígenas sostuvo las tiendas de raya, peonaje, esclavitud, ignorancia, pobreza y vicios. Razón por la cual la Revolución fue fundamentalmente agraria, ya que los indígenas surgidos de los campos fueron el alma y la fuerza de esta.

A) HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO

La organización mutualista primero, y la cooperativa después, fueron las dos manifestaciones antecedentes del Sindicalismo y de las luchas proletarias.

En las sociedades mutualistas, al amparo de la solidaridad el artesano creía encontrar medios de defensa; mediante el pago de una cuota los socios podían recibir un peso diario durante los primeros 40 días de enfermedad y veinticinco centavos por los siguientes, hasta el restablecimiento; se les otorgaba asistencia médica gratuita y los gastos de entierro en caso de muerte, pero este medio de apoyo entre los trabajadores fue efímero y fracasó. Posteriormente se planteó el cooperativismo, como nueva forma de defensa para el artesano en agonía; se trataba de lograr mayor capacidad adquisitiva del bajo salario percibido a través de la organización cooperativa de consumidores. Este método tampoco funcionó, pero éstos sistemas cuando menos propiciaron la solidaridad y pugnarón por la reglamentación del trabajo en cuestiones de salarios y jornadas, constituyendo así el antecedente remoto del sindicalismo, fundándose posteriormente la primera institución creada con tal objeto el "Gran Círculo de

Obreros", y del cual ya hicimos mención en la introducción de este capítulo.

A medida que, con el capital extranjero penetró la maquinaria y la industrialización, los talleres se tornaron fábricas y los artesanos en obreros, así los campesinos despojados de sus tierras y que sobrevivían en el peonaje se refugiaron en las minas, en las industrias y en trabajos de construcción, y como los artesanos, se tornaron obreros, y al lado de éstos el pequeño comerciante se convirtió primero en simple intermediario, terminando después en obrero también; conformándose así el desenvolvimiento del proletariado que se fortalecía como clase y que inició su organización frente a las nuevas formas de explotación.

En esta transformación surge la solidaridad obrera registrándose el paso del mutualismo al sindicalismo moderno. El "Gran Círculo de Obreros Libres", publicó el periódico "La Revolución Social", celebró mítines y buscó el contacto con los obreros en varios centros fabriles del país surgiendo organizaciones proletarias, donde los obreros ya tenían delineada cierta organización e ideología en busca de "Derechos", con caracteres de resistencia y luchando por reivindicaciones económicas.

En 1906 y 1907 dos grandes movimientos obreros, pusieron de relieve la fuerza proletaria y la pronta debilidad de la Dictadura.

El primero de éstos movimientos, tuvo lugar en el mineral de Cananea en el Estado de Sonora, entre el 31 de Mayo y el 3 de Junio de 1906, donde los trabajadores mineros de la "Cananea Consolidated Company", se lanzaron a la huelga, siendo sus principales peticiones: 1) Planteaban un salario mínimo de \$ 5.00; 2) Jornada de ocho horas; 3) 75% de empleados mexicanos y la supresión de preferencias y privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La gerencia de la compañía rechazó las demandas, y los empleados norteamericanos recibieron a balazos a los trabajadores como provocación, y estos respondieron a la agresión, entonces intervino el Gobernador del Estado; Rafael Isabal, solicitando el apoyo de las tropas norteamericanas y reprimió la rebeldía de los obreros mexicanos; esto alcanzó tal proporción que incluso el pueblo se sumó al enfrentamiento y se amotinó en contra del Gobernador, y la empresa decidió ceder a las demandas obreras, pero le llegó la orden al gerente, el Coronel William C. Green, por parte del Presidente Díaz de negarlas, para evitar otros movimientos de huelga en el

futuro. De esta huelga lo único que se obtuvo fueron varias muertes y heridos, con el encarcelamiento de los líderes del movimiento.

El segundo gran movimiento obrero, se desarrolló en las fábricas de hilados y tejidos de Río Blanco, en el estado de Veracruz, donde los trabajadores mas que una huelga llevaron a cabo una protesta social por solidaridad con los trabajadores de Puebla; en virtud de que como consecuencia del movimiento de Cananea, en el mes de Septiembre de 1906 los propietarios de la industria textil de Tlaxcala y Puebla formaron el "Centro Industrial Mexicano" como cuerpo de defensa patronal, al que se fueron sumando los empresarios de otras ramas de la industria y emitieron un "Reglamento Patronal" que marcaba abominables condiciones laborales, tales como proscribir las visitas a los obreros en su casa, la lectura de revistas, periódicos o libros con previa autorización de los administradores, descuentos salariales por conceptos como el de materiales estropeados, tiempo mínimo para comer, y jornada de seis de la mañana a ocho de la noche. Al entrar en vigor dicho reglamento en toda la zona de Tlaxcala y Puebla fue repudiado por los trabajadores, proponiendo pláticas conciliatorias y ante las negativas de los empresarios, se declaró la huelga federal en 30 fábricas de dicha zona,

extendiéndose por solidaridad a todos los trabajadores textiles del país y para contrarrestar este movimiento Limantour, que fungía como Ministro de Hacienda del Presidente Díaz, aconsejó a los empresarios del país un paro patronal que absorbió a la fábrica de Río Blanco y en general afectó a más de cincuenta mil trabajadores del país.

Dentro de este movimiento los trabajadores de Río Blanco solicitaban el aumento de salarios para hombres, mujeres y niños, con la reducción del día de jornada obrera de por lo menos dos horas, es decir de dieciséis a catorce horas de jornada.

Tuvo que intervenir el General Díaz como Árbitro para solucionar el conflicto y el 4 de Enero de 1907 emitió un Laudo, en el que sometió a los obreros a la voluntad de los empresarios, ordenando el regreso al trabajo el día 7 de Enero y limitándose a restringir el trabajo a los menores de 7 años de edad. Los obreros no aceptaron ese fallo y mantuvieron la huelga, reuniéndose los de Río Blanco en el teatro "Gorostiza" de Orizaba y realizaron un mitin de rechazo a la dictadura.

En consecuencia se abstuvieron de presentarse a trabajar el día 7 de Enero como lo había dispuesto Porfirio Díaz, realizando ese día otro mitin a las puertas de la fábrica de Río Blanco, y entonces las fuerzas federales reprimieron con sangre su rebeldía y desacato.

Los obreros quemaron las tiendas de raya, ejerciendo el saqueo; apología y representación de la opresión y miseria de los trabajadores donde el salario era de siete pesos semanales por extenuantes jornadas y la mayor parte del mismo era pagado con vales para la tienda de raya, donde los productos costaban el doble o el triple de su valor comercial.

Con un terrible saldo de muertos y heridos por parte de los obreros, concluyó el terrible y fallido episodio presagio de la Revolución y antecedente de la lucha por la libertad, dignidad y derecho de los trabajadores y del Sindicalismo actual; y la dictadura, sin el apoyo básico del proletariado, demostró con la fuerza bruta en ambos movimientos, de Cananea y Río Blanco, su debilidad, e impulsó a las fuerzas que habrían de autodestruirla.

La todavía lejana repercusión de estos movimientos quedó plasmada, al retomar el Constituyente de 1917, de

Cananea la igualdad de salarios, la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas y el derecho de preferencia de los mexicanos al trabajo sobre los extranjeros, y posteriormente de Río Blanco la total prescripción de las tiendas de raya.

11.2 LA REVOLUCION Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La miseria campesina fue la precursora de la Revolución, y la falta de tierras fue la causa determinante; en virtud de la situación de miseria de los grupos campesinos y del incipiente proletariado de los centros fabriles ya que la Independencia proclamada por Hidalgo, la Revolución de Ayutla, la Reforma y la propia Revolución de 1910, tuvieron el mismo origen: "El Problema Agrario".

Fue la Revolución de 1910 la que sobre su marcha, estructuró la ideología agraria y planteó nitidamente el problema y su solución, fueron muchos los movimientos precursoras que formaron esa ideología agraria, ya que la masa campesina se transformó de desposeídos a campesinos

con fusil en mano. La "tienda de raya", la sujeción por deudas, el caciquismo, el latifundismo y los peonajes fueron otros factores determinantes de la Revolución.

El 1 de Julio de 1906 quedó integrado en San Luis Missouri, el Partido Liberal, los hermanos Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia y Librado Rivera, desterrados en Estados Unidos, fueron sus principales organizadores y dirigentes. Con horizontes sociales más amplios y concretos comprendieron en el exilio que el camino para corregir la injusticia imperante en México, era la Revolución. Los postulados de su programa planteaban la reivindicación económica y social.

En materia agraria proponían:

- Que los dueños de las tierras estuvieran obligados a hacer producir todas las que poseyeran, so pena de confiscación estatal, en favor de los mexicanos residentes en el extranjero que fueren repatriados, y a quien las solicite sin mas condición que dedicarlas a la producción agrícola y de no venderlas; así como a los pobres que carezcan de elementos debiéndose crear un "Banco Agrícola" para prestar, con poco rédito y a plazos, recursos para el cultivo.

En cuestión obrera sostenían:

- La nulificación de las deudas de los jornaleros del campo, la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del empleo de menores de catorce años en la industria, la obligación del patrón de pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo y el descanso dominical obligatorio. Decretando que al triunfo del movimiento se confiscarían los bienes de los funcionarios enriquecidos bajo la dictadura, aplicándose estos al cumplimiento del capítulo agrario, restituyendo especialmente a los indígenas, (Mayas, Yaquis, etc.) tribus y comunidades los terrenos de que fueron despojados.

Esta interpretación que hizo el Partido Liberal, de los anhelos del proletariado mexicano, guió la marcha del movimiento armado de 1910, siendo que los acontecimientos ya comentados de Cananea y Río Blanco ya contenían cierta influencia "Hagonista".

Marca el inicio de la Revolución, la firma del llamado "Plan de San Luis" el 5 de Octubre de 1910, lanzado por Francisco I. Madero dando pie a la primera época de la misma, que fue eminentemente ideológica y política, ya que la preocupación principal recaía en el destierro de la

dictadura del General Díaz y la restitución de la Constitución de 1857.

Este plan fue un llamado a la nación mexicana para tomar las armas y derrocar a Porfirio Díaz por el fraude al voto y a la usurpación del poder; estableció el principio: "sufragio efectivo y la no reelección". En cuanto al problema agrario, éste plan apenas lo delinó en su artículo tercero:

- La revisión de leyes y resoluciones, sobre terrenos baldíos.

- Pago de Indemnización a los antiguos propietarios en caso de que las tierras hubieran pasado a manos de terceras personas antes de la emisión de este plan.

Pero este plan no profundiza en el problema del trabajo quedando intocado por Madero.

Después de las elecciones, Madero se hizo cargo de la Presidencia de la República, el día 6 de Noviembre de 1911, con una tendencia política de benevolencia y legalidad conservadora; aflorando de alguna manera la personalidad burguesa de Madero; y el partido vencido formado por los

militares, científicos y clero, recobró fuerza ante la generosidad y nobleza de Madero.

Surgiendo entonces un gran caudillo agrario; Emiliano Zapata, réplica de Don Morelos, quien esperó en vano la solución de los problemas agrarios; ya que los hacendados y terratenientes prosiguieron sus persecuciones hacia los campesinos; y éste, conocedor del problema; pidió a Madero la expedición de una Ley Agraria que mejorara las condiciones de los desposeídos y por toda respuesta Madero le exigió su rendición incondicional. Zapata reanudó la lucha y proclamó el "Plan de Ayala", en el Estado de Morelos, el 25 de Noviembre de 1911, cuyo lema sería "Tierra y Libertad".

Este plan tenía como base el "Plan de San Luis" al que adicionaba principios puramente agrarios que condensaban las aspiraciones de cientos de miles de campesinos, tales como:

- 1.- Posesión inmediata de los terrenos, montes y aguas a los pueblos y ciudadanos que hubieran sido despojados por los hacendados, científicos o caciques.

2.- La expropiación de tierras, montes y aguas previa indemnización de la parte tercera, a efecto de que "los pueblos y ciudadanos de México obtengan ejidos, colonias, fondos legales para campos de sembradura y de labor, y se mejore en todo y para todo la falta de prosperidad y bienestar de los mexicanos". (18)

Mientras Zapata luchaba por las reivindicaciones agrarias, el movimiento obrero se desarrollaba avocando sus luchas contra el capital, el clero y la autoridad, siendo así que en 1911 se organizó la "Unión de Obreros de Artes Gráficas", el "Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores" que declara que: "las libertades, por hermosas y seductoras que sean, no bastan para labrar la felicidad de los pueblos." (19). En 1912 se estableció en la capital la "Casa del Obrero Mundial", que tenía por objeto adoctrinar a la clase obrera.

De ahí partieron propagandistas para toda la República y en varios puntos surgieron nuevas agrupaciones obreras: en el Norte la "Unión Minera Mexicana"; en Torreón la "Confederación del Trabajo"; en Tampico el "Gremio de

(18) Raul Hojía Zedilla. "Historia de México Independiente". Tomo II. México. 1959. pág. 393.

(19) Idem. pág. 395.

Alijadores" y en Veracruz la "Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana". Ante el avance del movimiento obrero, Madero, alentó al capitalismo extranjero, reprimió algunos movimientos huelguísticos y los organismos obreros, influidos por las doctrinas anarco-sindicalistas de la época, se declararon apolíticos.

En Febrero de 1913, con el asesinato de Madero y el traicionero golpe militar de Victoriano Huerta, se inicia el desarrollo de la época constitucionalista de la Revolución con Don Venustiano Carranza como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista desconociendo al gobierno usurpador surgido en la "Decena Trágica".

Venustiano Carranza redactó el "Plan de Guadalupe", firmándose el 26 de Marzo del mismo año, por los principales jefes del movimiento constitucionalista. Este plan era mínimo, no contenía principios de reformas políticas, ni sociales, ni económicas, ya que su objeto era solo restablecer el orden constitucional en la República.

El país volvió a ensangrentarse al suscitarse las acciones entre Carranza, Zapata que dominaba el Sur y Villa que controlaba la División del Norte, continuándose la lucha de la Revolución y el poder entre estas tres fuerzas.

Carranza había comprendido que ningún gobierno político podría sostenerse sin el apoyo obrero y campesino. Por tanto, el 16 de Enero de 1915 expidió la "Ley de Dotación y Restitución de Ejidos", y al mismo tiempo inició una intensa campaña entre los obreros para atraerlos a la causa constitucionalista. En ese año "La Casa del Obrero Mundial", celebró una convención que terminó con un pacto entre ésta y el Gobierno de Carranza, donde se acordaba que a cambio de que el gobierno carrancista expidiera leyes que mejoraran las condiciones de los trabajadores, "La Casa del Obrero Mundial" se comprometió a organizar cuerpos de ejército para la lucha armada en favor del constitucionalismo. Estos cuerpos fueron conocidos, como los llamados "Batallones Rojos", y a partir del día 17 de Febrero de 1915 arranca lo que podríamos llamar la base jurídica de los derechos y obligaciones de la Revolución y del obrero organizado.

El cuerpo del Decreto aludido establecía "que todos los pueblos carentes de tierras podían solicitarlas y que las autoridades políticas o militares estaban obligadas a adjudicarselas ..." (20). Así se proporcionaba el camino de la restitución para los que habían sido despojados, y el

(20) Raul Mejía Zuñiga. ob. cit. pág. 407.

de la dotación para quienes simplemente carecían de tierras. Por otra parte, fijaba las bases del funcionamiento de la Comisión Nacional Agraria y de las Comisiones Locales Agrarias, así como de los organismos auxiliares. En sus considerandos este Decreto reconocía:

- Que el despojo de las tierras es una de las causas del malestar y descontento de las poblaciones agrícolas.,

- Que la concentración de la propiedad rural en pocas manos origina el estado de miseria, abyección y esclavitud, en que se encuentran las masas campesinas.,

- Que el único medio de asegurar la paz y procurar el mejoramiento de las clases pobres es el de devolver a sus dueños los terrenos de que han sido despojados, y

- Que para que pueda desarrollarse plenamente el derecho a la vida y liberar de la servidumbre económica a la población rural, es necesario dar a ella la Tierra de que carece.

Carranza, en términos generales, se apoyó en obreros y campesinos en la causa constitucional, y dicho Decreto del 16 de Enero de 1915, expedido en Veracruz, vino a afirmar

la doctrina agraria de la Revolución y a expresar los anhelos populares.

11.3 LEYES PRECONSTITUCIONALES LOCALES

A) VERACRUZ

En Veracruz, el Gobernador del Estado Coronel Manuel Pérez Romero, estableció el descanso semanal, a través de un Decreto expedido el 4 de Octubre de 1914, así como el 19 de Octubre del mismo año, decretó una "Ley del Trabajo" en que se imponía a los patrones la obligación de sostener escuelas primarias de enseñanza laica, además del descanso semanal, en domingo y días festivos, la jornada de trabajo de nueve horas con descansos para comer, salario mínimo pagadero ya sea por día, semana o mes, se regulaba el riesgo de trabajo imponiendo la obligación a los patrones de suministrar la asistencia médica, medicamentos y alimentos necesarios, se previno la inspección de trabajo y la existencia de tribunales de trabajo llamados "Juntas de Administración Civil". Posteriormente el Lic. Subarán Capmany, en un intento de reformar la legislación civil, formuló en 1915 un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo y también en este mismo año Agustín Hillán promulgó

la primera "Ley de Asociaciones Profesionales de la República".

B) YUCATAN

Al triunfar en Yucatán las armas del constitucionalismo, el General Salvador Alvarado puso en vigor las Leyes Agraria, Obrera, de Educación y de Relaciones Familiares que suponían ya un cambio radical en las viejas bases de la sociedad mexicana. Esa legislación constituyó, entre otras, uno de los interesantes antecedentes en el espíritu social de la Constitución de 1917 y representó el pensamiento más avanzado, no solamente en México, sino en el mundo entero

En 1915, Alvarado expidió la "Ley de Trabajo", cuya aplicación y vigilancia la encomendó a las Juntas de Conciliación, al Tribunal de Arbitraje y al Departamento de Trabajo. En ella se consagraban como derechos del trabajador, los siguientes:

- 1._ El derecho de Huelga para casos extremos,
- 2._ La limitación de la jornada de trabajo,

- 3._ La existencia legal de las asociaciones profesionales,
- 4._ La implantación del salario mínimo,
- 5._ La reglamentación del trabajo para mujeres y niños,
- 6._ La responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo,
- 7._ La creación, por el Estado, de una sociedad mutualista (Seguro Social) en beneficio de los trabajadores,
- 8._ Se propone la primera instrumentación procesal a través de la instauración de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, formando las dos primeras un poder independiente con facultades legislativas mediante procesos conciliatorios y ejecutivos, y conformando las tres un Organismo Tripartita, donde se evitaba la intervención del Estado,

- 9._ La reglamentación de los convenios industriales, como un contrato de ejecución,

- 10._ Se reconoció el sindicalismo industrial de carácter original con registro ante las Juntas de Conciliación.,

- 11._ La regulación de las relaciones individuales, incluyendo el proyecto Subarán, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

Se trató en Yucatán de resolver integralmente el problema social, por eso esa legislación fue uno de los más interesantes ensayos de la Revolución Mexicana. Se vinculó la Ley del Trabajo a la de Hacienda, a la Agraria, a la del Catastro y a la del Municipio Libre. A éstos cuerpos de Leyes se les llamo "Las Cinco Hermanas", y con ellas se pretendió realizar una transformación social destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para reemplazarlos por los hombres de trabajo.

C) JALISCO

En Jalisco, Manuel M. Diéguez, expidió la primera Ley de Trabajo en la República, en el año de 1914 que fue conocida como "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista" que normaba la jornada limitada a nueve horas con dos horas de descanso al medio día, los salarios mínimos tanto en la ciudad como en el campo, así como la protección a los mismos, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional, la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, vacaciones y días de descanso, estableciendo incluso sanciones por violaciones a la Ley y otorgando la denuncia pública de dichas violaciones. En el mismo año, Manuel Aguirre Berlanga reglamentó algunos capítulos de previsión social, del contrato individual de trabajo y formó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D) COAHUILA

En 1916, reuniendo disposiciones sobre la materia, se legisló sobre las relaciones de trabajo: el Gobernador Gustavo Espinosa Hireles expidió dos decretos relevantes, el primero abriendo entre los departamentos gubernamentales

uno dedicado al trabajo, en donde regulaba los contratos individuales y colectivos para beneficio de los trabajadores en las utilidades de las empresas, siendo éste el primer antecedente sobre el tema, y el segundo regulaba los accidentes de trabajo, manejando la conciliación y el arbitraje.

E) OTRAS LOCALIDADES

Obregón, después de la Toma de Celaya, donde participaron los "Batallones Rojos", expidió el 9 de Abril de 1915 un Decreto que comprendía: un salario mínimo para los jornaleros, un aumento en un 25% de la ración de cereales que en la época tenían asignada y la inclusión, en estos beneficios, de los mozos, lavaderos y domésticos en general.

La violación de este Decreto imponía al patrón la obligación de reintegrar lo que hubiera dejado de pagar, mas el tiempo empleado en las gestiones. La aplicación de este Decreto quedó a cargo de las Autoridades Constitucionalistas en los lugares que dominaban militarmente, y prometía extenderse a los demás Estados, a medida que fueran ocupados por las fuerzas de Carranza, y

así llegó a aplicarse además de Guanajuato, en Michoacán, Querétaro e Hidalgo.

De esta forma espontánea fueron surgiendo todo este acervo de disposiciones; que como resultado armamento de iniciativas locales; estas Leyes prepararon a los Constituyentes de 1917.

II.4 LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123

La Dictadura había destrozado, en la práctica la Constitución de 1857, y la Revolución que había derrumbado a la Dictadura, necesitaba otra base jurídica congruente con las renovadas tendencias políticas, económicas y sociales que había constituido. Los principios liberales individualistas de la Reforma habían caducado al paso de los principios agrarios, obreros y políticos de la Revolución. Bajo este contexto, Carranza declaró en Febrero de 1915, que: "Cuando la paz se restablezca, convocaré a un Congreso debidamente electo por todos los ciudadanos el cual tendrá carácter de Constituyente para elevar a preceptos Constitucionales las reformas dictadas durante la lucha". (21)

(21) Idem. pág. 415.

El 14 de Septiembre de 1916 se expidió la convocatoria para que se eligieran representantes para la Asamblea Constituyente y establecer el nuevo horizonte de la Nación, en la Constitución. La exposición de motivos contenida en la Convocatoria expresaba: "Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la Soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercerá el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno ". (22)

Las elecciones se llevaron a cabo de acuerdo con la Ley Electoral dictada para el caso y en 1916 el nuevo Congreso se reunió en Querétaro previo funcionamiento de las Comisiones revisoras de credenciales; se aprobaron en su mayoría las de los elementos surgidos de la Revolución, y muchos de los antiguos diputados de la Legislatura que reconoció a Victoriano Huerta. El 1 de Diciembre de 1916, en el teatro Iturbide, hoy de la República, de la Ciudad de Querétaro, dieron principio los trabajos del nuevo Congreso Constituyente.

(22) Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo". México. pág. 392.

Con la asistencia del cuerpo Diplomático, Secretarios de Estado, y una numerosa concurrencia popular, Venustiano Carranza dió lectura a su informe. En él, hacía un sesudo análisis de la Constitución de 1857 que trataba de reformarse, de las causas en que se fundaban esas reformas y finalmente, de los artículos que a su juicio deberían ser modificados. Este proyecto era tenuemente renovador, y los principios en él contenidos chocaron con los sostenidos por los radicales. Sobre todo en el aspecto laboral era totalmente desilusionante, ya que únicamente reformaba la fracción X del artículo 73 en el sentido de autorizar al poder Legislativo para regular la materia de Trabajo, anexando a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo, hecho este, que previamente se había decretado en Octubre de 1913 y dicha reforma adicionaba al artículo 5 un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Siendo este proyecto totalmente ambiguo y presentado en términos muy generales, sin proponer normas concretas en favor de los trabajadores.

En consecuencia toda la lucha del Congreso Constituyente giró en torno al pensamiento político de dos tendencias: renovadora y radical. Los primeros se apoyaron en los postulados, en las aspiraciones políticas maderistas agrupándose en torno a Venustiano Carranza durante la

lucha, y los segundos, más avanzados que representaron las tendencias radicales, se les denominó "jacobinos" y se agruparon en torno al General Alvaro Obregón.

Así los renovadores propusieron reformas que lentamente tendían a la realización de las demandas proletarias, basados en la Constitución Liberal e Individualista de 1857, y los "jacobinos" lucharon por asegurarlas dentro del texto Constitucional para hacer más difícil su derogación, llegando a una marcada tendencia socialista, mientras que los renovadores sustentaron el liberalismo puro.

Se expusieron brillantemente las tesis revolucionarias de las Leyes y Decretos Preconstitucionales, tales como los de Veracruz, Sonora y Yucatán, se escuchó la voz de los obreros y los principios agrarios del Zapatismo resonaron en los recintos parlamentarios. Los radicales, así apoyados en las más amplias capas de la sociedad mexicana triunfaron en los debates.

Después de que la Revolución había derrumbado a la Dictadura, destruido el latifundismo y luchando contra el imperialismo, tenía que levantar, sobre el nuevo orden económico una nueva estructura jurídica. La Constitución de

1917, producto de la Revolución, representó ese nuevo ordenamiento jurídico político, económico y filosófico del estado social creado por la Revolución.

Sobre los derechos individuales de la Constitución de 1857, nacieron las Garantías Sociales en la de 1917, la Revolución, que se inició como un movimiento político, se transformó en la gran Revolución Social históricamente encadenada a la Revolución de Independencia, promovida un siglo antes. En las Constituciones anteriores fueron frustrados los anhelos populares y en la de 1917 se impusieron estos como normas Constitucionales. La Carta Magna del 17 ya no abandonó al trabajador al libre juego de las fuerzas sociales, sino que lo amparó como clase social.

Artículos esenciales: 1, 3, 27 y 123

Estos son sin duda alguna los artículos que caracterizan nuestra Constitución Política de 1917:

— El primer artículo de la Carta Magna, hizo extensiva a todo individuo las Garantías consignadas en la Constitución, "...las cuales no podrán restringirse ni

suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece". (23)

_ El artículo tercero relativo a la enseñanza, consignó las condiciones de libertad y laicismo para los establecimientos oficiales y particulares, donde se imparta la enseñanza, negó a las corporaciones religiosas y ministros de los diversos cultos la actividad de la instrucción primaria y asimismo decretó que la enseñanza primaria sería gratuita en los establecimientos oficiales.

_ El artículo vigésimo séptimo elevó a la categoría de Ley Constitucional el Decreto del 16 de Enero de 1915, desterrando la concepción individualista de la propiedad y dió a la Nación, "...en todo tiempo, el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público ." (24) Otorgó al Estado la facultad de "regular los elementos naturales susceptibles de apropiación, para hacer una distribución equitativa de la riqueza pública y para cuidar su conservación". (25) Postuló como derecho inalienable e imprescriptible, el dominio de la Nación de las riquezas del subsuelo. De tal modo, que además de los

(23) Raul Mejía Zuñiga. ob. cit. pág. 417.

(24) Idem.

(25) Idem.

postulados puramente agrarios de restitución y dotación de tierras y agua, el artículo 27 delinea, vigorosamente el carácter de la propiedad como función social.

ARTICULO 123

Dicho precepto se ocupó del trabajo y de la previsión social, siendo sus fracciones fundamentales:

_ Fracción III. Dió protección al menor.

_ Fracción V. Otorgó protección a la mujer.

_ Fracción VI. Reglamentó el salario mínimo, asentando que debería ser suficiente "para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

_ Fracción XII. Instituyó la obligación de los patronos de proporcionar a los trabajadores habitaciones económicas e higiénicas, y "establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad",

_ Fracción XIV. Impuso la responsabilidad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los empresarios,

_ Fracción XVII. Dió reconocimiento y legalidad "como un derecho de los obreros y patronos, a las huelgas y los paros", reconoce así la personalidad de las organizaciones de trabajadores en sindicatos, les concede una moderada intervención en la producción y procura la solidaridad.

En términos generales, las fundamentales características de nuestra Constitución vigente, que fue la primera no solo de América sino del mundo, son establecer garantías sociales para la clase trabajadora, ya que nuestros capítulos sobre Trabajo y Previsión Social han sido sin duda copiados por algunas Constituciones, y a otras ha servido de orientación, toda vez que acertó a recoger, no ya las aspiraciones del proletariado mexicano, sino del proletariado universal.

La Constitución de 1917, como se ha bosquejado, legisló básicamente en los artículos 27 y 123, para campesinos y obreros. Dió al Estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase social y lo arrebató jurídicamente, de la libre

voluntad de la clase patronal. Frente a esta irguió a la clase trabajadora con igualdad de derechos y la amparó en la defensa de sus intereses vitales. El campesino adquirió la tierra como un derecho; el artículo 27 trata de fomentar la pequeña propiedad, las pequeñas industrias, la propiedad de comunidades agrarias, y las formas cooperativas de producción, consumo y aprovechamiento del crédito además de la técnica para el trabajo de la tierra; y asimismo el obrero quedó en posibilidad de discutir las condiciones de trabajo.

El artículo 27 originó el Código Agrario, y el 123, la Ley Federal del Trabajo. Por todo ello, se dice que los derechos del trabajador del campo y la ciudad son conquistas de la Revolución.

II.5 PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como resultado de un intenso proceso de formación y precedida por una serie de anteproyectos, se expidió, el 18 de Agosto de 1931, la primera Ley Formal del Trabajo. Siendo el primer antecedente de esta Ley, el proyecto de un Código Federal del Trabajo, consecuencia de la Convocatoria hecha por la Secretaría de Gobernación, a una asamblea obrero-patronal, efectuada en la ciudad de México. Proyecto

publicado por la C.T.M. y que contenía comentarios y opiniones empresariales. Posteriormente el Presidente Interino Lic. Emilio Portes Gil, ante la necesidad de Federalizar la expedición de una Ley de Trabajo planteó la reforma de los artículos 73, en su fracción X y 123 fracc. I, encargó a los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, la elaboración de otro proyecto de Código Federal del Trabajo, pero este Código postulaba el principio de la sindicalización única y establecía el arbitraje obligatorio en las Huelgas. Al ser debatido este proyecto en la Cámara Legislativa se enfrentó a la absoluta oposición de los grupos obreros en virtud de los terribles errores que señalaba en el aspecto Sindical y de Huelga.

El día 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma Constitucional, planteada por el Presidente Portes Gil y dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en el que trabajó el Lic. Eduardo Suárez, siendo Secretario el Lic. Aarón Saenz. Participaron también en su elaboración los licenciados Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz, quienes, con Eduardo Suárez tuvieron el acierto de tomar las bases para la constitución del nuevo proyecto, de las conclusiones obtenidas de una convención obrero - patronal efectuada por

la propia Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Este proyecto, al que ya no se le denominó "Código" sino que se le llamo "Ley", ante la conveniencia de elevarla a esa categoría fue ampliamente debatido en el Congreso de la Unión, previa valoración en Consejo de Ministros y mediante importantes modificaciones por fin fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931, durante el Gobierno del Presidente Pascual Ortiz Rubio.

Cabe señalar que la Reforma Constitucional previa abrió la brecha, para la imperante necesidad de crear la Ley Federal del Trabajo, y en el artículo 14 Transitorio de esta Ley se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con antelación por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estuvo vigente hasta el 30 de Abril 1970, pero a lo largo de su vida estuvo sujeta a constantes adiciones y reformas, siendo algunas de las más importantes:

- 1) En 1933, se modificó la organización y funcionamiento de la Comisiones Especiales del Salario Mínimo,

2) En 1936, se decretó el pago del Séptimo Día de descanso semanal,

3) En 1940, se levantó la prohibición de los Sindicatos a intervenir en cuestiones políticas,

4) En 1941, se modificaron algunos preceptos relativos al Derecho de Huelga,

5) En 1962, se reglamentaron las Reformas Constitucionales del mismo año en cuanto al trabajo de mujeres y menores, salarios mínimos, participación en la utilidades y estabilidad en el empleo, además de que se introdujeron modificaciones donde ya se manejan concepciones de "relación de trabajo".

En términos generales la trascendencia de esta primera Ley radica en la conceptualización de tres grandes figuras: El Sindicato, La Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga, ya que del modo en que fueron regulados han conformado el medio idóneo para alcanzar el beneficio constante de una parte de la clase obrera.

II.6 NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Retomando la continuidad, a nuestro segundo capítulo de este trabajo, en el año 1960, el Presidente López Mateos, consideró que ya era necesario modernizar y actualizar la Ley Federal del Trabajo de 1931, designando una Comisión para que elaborara un anteproyecto de Ley, siendo las personas que integraron dicha Comisión, en primer término el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco; con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Lics. María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, con el Maestro Mario de la Cueva.

Esta Comisión debía realizar una investigación a fondo, a efecto de localizar las fallas y necesidades y estudiar las reformas pertinentes que debían integrarse a la Legislación Laboral. Como resultado de dicha investigación, se llegó a la conclusión, de que era primordial la previa Reforma Constitucional del artículo 123 en su apartado "A" de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI, toda vez, que no se podría armonizar una nueva Legislación Laboral con las condiciones hasta entonces contempladas y que ya resultaban obsoletas. Ya que los conceptos que presentaban errores y que era urgente

corregir, versaban sobre salarios mínimos, la edad mínima para el trabajo, la modificación del sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas, condiciones reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y por último había que enmarcar con mayor precisión la línea divisoria de las competencias entre las Autoridades Federales y Locales del Trabajo.

En consecuencia se presentó la iniciativa Presidencial de la Reforma Constitucional, que fue aprobada en Noviembre de 1962 y en ese mismo año el Presidente de la República promovió la consecuente reforma a la Ley de 1931. Dos son los aspectos sobresalientes de estas reglamentaciones de 1962: se puede decir uno positivo; que fue el nacimiento ya más definido del concepto nuevo del salario mínimo que se desarrolló en dos grados, los salarios mínimos generales y los salarios profesionales; y otro negativo para exceptuar de la obligación de repartir utilidades a determinadas empresas.

Posteriormente en el año de 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, conformó una segunda Comisión, con las mismas personas de la anterior y con el Lic. Alfonso López Aparicio, a efecto de elaborar un segundo proyecto de Ley

del Trabajo. En esta ocasión, el Presidente de la República invitó a las clases sociales, a un intercambio de impresiones para que dentro del marco de un proceso democrático se diera a luz a la nueva Ley del Trabajo; en donde la postura del sector patronal fue en todo momento negativa y de rechazo hacia todas las normas que proponían mejorar las prestaciones laborales concluyendo que en todo caso dicha Reforma debía recaer simplemente a los aspectos procesales y no debían tocarse los aspectos sustantivos de la Ley de 1931; y el sector de los trabajadores aceptó de buen grado declarando que este proyecto satisfacía en buena medida sus aspiraciones pero afirmando que podía mejorarse. Así las cosas dicho proyecto no tuvo cambios en sus Principios, Instituciones y Normas Fundamentales, pero el Poder Legislativo introdujo algunas modificaciones leves a efecto de lograr mayor armonía entre algunos conceptos y la precisión de los preceptos. Así de un cuidadoso proceso de formación democrática nació en 1970 la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto que su antecesora; la Ley de 1931, había resultado estúpida en su aplicación del concepto de Justicia Social a las necesidades del tiempo en que se promulgó, pero el desarrollo y avance en la vida Nacional exigía un nuevo Orden Jurídico que generalizara las

conquistas obreras y elevara los niveles de vida del sector de los trabajadores, concediéndoles una intervención más justa en la producción y distribución de bienes. Dentro de las Reformas más importantes, de nuestra "Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970" se destacan; los procedimientos ante la Secretaría de Hacienda con la facultad de que se otorgó a la Secretaría del Trabajo para promover directamente la revisión de la resolución que dicte la Comisión Nacional de las Utilidades, para la defensa de los derechos de los trabajadores, ya que se dió solución al problema de participación obrera en las utilidades; que había provocado la Reforma anterior, quedando plasmado en el artículo 58 fracción V, "La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción, ni establecer diferencia entre las empresas"

(26) Se reglamentó a las profesiones y a los empleados de confianza, se redujo la jornada de trabajo a 40 horas a la semana y se otorgó mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga, reglamentó el trabajo extraordinario, la prima dominical, el aumento del período vacacional y la prima de vacaciones, el establecimiento del aguinaldo, la obligación

(26) Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". pág. 338.

de otorgar becas y de fomentar el deporte, la indemnización en los casos de reajuste de personal y la apertura de hospitales en las empresas de personal numeroso, etc.. La Ley de 1970, respondió a las transformaciones que se operaron en nuestro país.

A lo largo de las necesidades de la realidad mexicana, del avance y desarrollo, así como del requerimiento de soluciones y del implantamiento de medidas y mecanismos de protección a la clase económicamente débil, se ha hecho imprescindible que nuestra Ley del Trabajo tenga que adecuarse permanentemente a la vida nacional, ya que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico en cambio permanente, y como sostienen algunos autores; "...siempre inconcluso por lo que ha sido sujeta desde su existencia a las consecuentes reformas legales y aun constitucionales". (27) Por tanto esta serie de importantes modificaciones que partieron desde la Ley Federal del Trabajo de 1970, son innumerables y cada una de ellas, son dignas de un estudio aparte por lo que, para el objetivo de nuestro trabajo nos limitaremos a citar, la Reforma Procesal sobresaliente efectuada en el año de 1980.

(27) Mario de la Cueva. ob. cit. pág. 62.

En el año de 1980, durante el Gobierno del Presidente Jose López Portillo se efectuó el mayor número de Reformas Procesales más destacadas dentro de la Ley Federal del Trabajo, a los artículos originales siendo modificados en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47 respecto de las Causas de Rescisión del Trabajo sin responsabilidad del patrón, y derogando los artículos 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por falta de aviso de despido del trabajador.

C A P I T U L O I I I

EVOLUCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- III.1 SURGIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE
 CONCILIACION Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACION
 Y ARBITRAJE.

- III.2 INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS
 DE CONCILIACION Y LAS DE CONCILIACION Y
 ARBITRAJE CONFORME AL DERECHO MEXICANO
 VIGENTE.

- III.3 NATURALEZA JURIDICA

- III.4 AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO

C A P I T U L O I I I

EVOLUCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

III.1 SURGIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Los antecedentes legislativos revolucionarios, relacionados con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son exactamente las Leyes Preconstitucionales de la Revolución Constitucionalista, emitidas por los gobernadores y comandantes militares de los Estados de la República, y en especial las iniciativas presentadas ante el Congreso por las Diputaciones de Veracruz y Yucatán, en los trabajos de la Asamblea Constituyente de Querétaro en Diciembre de 1916, ya comentadas en el capítulo que antecede. Así la Comisión encargada de estudiar el proyecto del artículo 5 Constitucional, al referirse a la primera de las iniciativas planteadas por los Diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora, expresó, que tal rubro relativo a la igualdad de salario en trabajo igual, el riesgo profesional y que los conflictos entre el capital y el trabajo se dirimieran a través de Comités de Conciliación y Arbitraje, sería aplazado en su

estudio ya que no correspondía a la sesión de las Garantías Individuales a tratar primordialmente. En consecuencia a partir del día 26 de Diciembre de 1916, se dió inicio a la serie de debates y enconadas disputas, con el consiguiente choque de intereses entre industriales y trabajadores para llegar al establecimiento de los nuevos órganos reguladores: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En síntesis; la Diputación Veracruzana había presentado su iniciativa en el sentido de crear "consejos" o "comisiones" de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos entre el trabajo y el capital con la formulación del proyecto del capítulo sobre "Trabajo y Previsión Social", y la Diputación Yucateca representada por el ciudadano Ancona Albertos presentó su iniciativa pidiendo que en el artículo 13 del proyecto de Constitución se incluyera la institución de tribunales de trabajo para juzgar los conflictos obreros, como excepción al principio de dicho artículo que prohíbe los tribunales especiales. Al final, y puesto que ya se había manejado en el Congreso la idea general de instituciones de conciliación y arbitraje, fue aprobada la fracción XX del artículo 123 Constitucional y en su publicación oficial del precepto se modificó el término "consejo" por el de "junta",

ajustándose más al espíritu y texto de las leyes de Veracruz y Yucatán. Siendo el precepto constitucional vigente en la actualidad, que estructura las Juntas de Conciliación y Arbitraje, literalmente, el siguiente: "XX.- Las diferencias o 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 obreros y de los patrones y uno del gobierno".(28) El constituyente había creado las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los Tribunales de Trabajo independientes del Poder Judicial, como expresión de los factores reales del poder, - capital y trabajo -, en la Constitución pero con un sello indeleble de carácter social y bajo esta expectativa quedaba al aire su fuerza y competencia ya que en la continuidad del precepto se enunciaba la frase; "...a virtud del escrito de compromiso", que implicaba la idea de un arbitraje meramente voluntario, inclusive simbólico que derrumbaba casi por completo las bases de un orden jurídico regulador, y en tal virtud la comisión lo incluyó en su dictamen: "En la fracción XXI proponemos para mayor claridad, la supresión de las palabras; "...a virtud del escrito de compromiso"; proponemos también la solución del caso, que alguna vez pudiera presentarse de que los

(28) Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México. 1982. pág. 227.

trabajadores no acepten el Laudo del Tribunal de Arbitraje".(29) Esta proposición fue aprobada sin discusión y la fracción XXI del artículo 123, que sanciona al patrono cuando no se somete al arbitraje y que originalmente disponía; "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo quedando 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".(30) Asimismo dentro del Dictamen de la Comisión, sobre el Capítulo del trabajo, que aceptó íntegramente el texto de la fracción XX del proyecto del artículo 123 Constitucional, discutido en la Sesión del día 23 de Enero de 1917, se expuso la duda de como y cuando se integran los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, es decir, si éstos deberían tener un carácter permanente o únicamente debían integrarse en razón de algunas dificultades concretas de los obreros, ya que en Veracruz los consejos se integraban accidentalmente y en Yucatán operaban en forma permanente, entonces la Comisión creyó que lo mas conveniente era dejar a la reglamentación de cada Entidad tal facultad, a fin de

(29) Idem.

(30) Idem. pág.228.

que se integrarían los consejos ya sea permanentes o accidentales, según sus necesidades y lo que pudiera tener mejor resultado. Los Constituyentes de 1917, crearon así un cuarto poder constitucional, al establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales Jurisdiccionales del trabajo, siendo además precursores de las nuevas constituciones político - sociales y de la jurisdicción social del trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje surgieron de necesidades prácticas, ya que en forma constante surgían grandes conflictos de trabajo que repercutían gravemente en la economía del país y en algunos casos no podían ser dirimidos por las Juntas de los Estados, en virtud de que trascendían los límites de la jurisdicción. Ante estos resultados, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, expidió una serie de Circulares a fin de remediar situaciones; la primera de estas Circulares fue girada el 28 de Abril de 1926 en el sentido de prevenir a los Gobernadores de los Estados para que los conflictos suscitados en la esfera ferrocarrilera serían turnados y resueltos por el Departamento de Trabajo de dicha Secretaría; el 5 de Marzo de 1927 giró otra Circular referente a los conflictos existentes entre los trabajadores y las empresas mineras, enunciando que con

fundamento al artículo 27 Constitucional "Se declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, por lo que dichos conflictos serán resueltos por la propia Secretaría." (31) Por último se expidió una tercera Circular, en donde se manifestaba que toda vez que los empresarios de la industria textil habían celebrado un Contrato-Ley a nivel nacional y con el fin de uniformar su aplicación y en consideración a los trabajadores, el Departamento de Trabajo de la misma Secretaría, resolvería todas las situaciones derivadas de dicho Contrato.

Como consecuencia de las actuaciones de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; el Presidente Plutarco Elías Calles determinó expedir el día 27 de Septiembre de 1927, el Decreto en virtud del cual se dió creación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y asimismo a las Juntas Federales de Conciliación, en donde se reglamentó en materia petrolera, ferrocarrilera y minera, y de energía eléctrica desechando absolutamente toda intervención de las Autoridades Estatales y con posterioridad se expidió también el reglamento en cuanto a la organización y funcionamiento de las Juntas.

(31) Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. México. 1984. pág. 52.

Pero esta medida, fue considerada ampliamente anticonstitucional y su legitimidad fue largamente debatida, hasta que en el año de 1929 el Gobierno del Lic. Portes Gil, Federalizó la expedición de la Ley del Trabajo declarándola unitaria, de formulación exclusiva del Congreso Federal, distribuyendo las competencias entre las Juntas Federales y las Locales, implantando así la solución que puso coto a dichos debates.

III.2 INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y LAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE CONFORME AL DERECHO MEXICANO VIGENTE

Como ya se ha mencionado, la fracción XX del artículo 123 Constitucional de 1917, creó las Autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero - patronales, al disponer que "Las diferencias a 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". (32) Asimismo, la fracción XXI del propio artículo 123, para la aplicación de las

(32) ob. cit. pág. 237.

normas de trabajo, estableció dos jurisdicciones: Una Federal y la otra Estatal, dando así el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación así como las de Conciliación y Arbitraje.

A) DE LA INTEGRACION

1). Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, establece que el Presidente de la República es quien designa al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 612), y asimismo determina que los representantes de los trabajadores y de los patronos serán designados en razón de las diversas ramas de la industria de acuerdo a los lineamientos señalados por las convocatorias que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Art. 605).

Esta Junta Federal funciona en Pleno y en Juntas Especiales, el Pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos (Art. 607), y las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la junta en su caso, es decir, cuando se trate de conflictos colectivos o bien con el Presidente de la junta especial en los demás

casos, así como con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. (Art.609) Las Juntas Especiales las establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estableciendo su domicilio y competencia territorial, conforme a lo dispuesto por el Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

2). Las Juntas Federales de Conciliación Permanente.- Se integran con un representante del Gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que fungirá como Presidente y con un Representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la Convocatoria que expida la misma Secretaría, solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres. (Art. 593)

La legislación laboral también prevé la integración y funcionamiento de las Juntas Accidentales de Conciliación para aquellos lugares que no ameritan establecimiento de una Junta Permanente, en virtud del poco movimiento de los asuntos obrero-patronales.

3). Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.- Estas Juntas funcionan en todas y cada una de las Entidades Federativas y corresponde a los Gobernadores de los Estados la designación del Presidente de la Junta y la expedición

de la Convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones, asimismo, en el Distrito Federal las facultades para la integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se ejercerán por el Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal en términos de la Ley del Trabajo. (Arts. 621 al 623) Los rubros de convocatorias y convenciones con todos los requisitos de elecciones se regulan en los artículos 648 al 675 de la Ley que nos ocupa.

4). Juntas Locales de Conciliación.- Son aplicables a estas Juntas las mismas disposiciones que, de la Federal de Conciliación, es decir, se integran con un representante del Gobierno, que designan, los gobiernos de los Estados y Territorios, uno del trabajador y otro de los patrones. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios. También podrán constituirse Juntas Accidentales, y no funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Arts. 603 y 602)

B) DEL FUNCIONAMIENTO

El funcionamiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, es totalmente similar, y como ya se comentó, se integran con el Presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patrones (Arts. 607 y 623), pero en la práctica, el trámite de los Juicios es llevado por el Auxiliar y no necesariamente por el Presidente, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 610, sin embargo el Presidente tiene que intervenir invariablemente en las resoluciones referentes a la competencia, substitución de patrón, nulidad de actuaciones, en las diligencias en que intervengan peritos, en los conflictos colectivos de naturaleza económica y en la denuncia de robo o extravío de actuaciones y de expedientes.

El funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales está normado en el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, indicando que para actuar en Pleno se requiere la asistencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos, y en caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente, en las Juntas Especiales para la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de

naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del auxiliar, quien llevará la Audiencia hasta su terminación, si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos y estando ausentes el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan excepto cuando se trate de cuestiones sobre competencia, personalidad, desistimiento de la acción, reposición de autos, aceptación de pruebas y sustitución de patrón.

Igualmente operan las Juntas Accidentales de Conciliación en aquellos lugares que no ameriten establecimiento de una Junta Permanente, en virtud del escaso movimiento de los asuntos obrero-patronales. Y en los Municipios, en donde no existen Juntas de Arbitraje, pero que por la carga de los asuntos es necesario su funcionamiento, se establecen las Juntas Federales o Locales de Conciliación, según sea el caso, esta decisión compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a los Gobernadores de los Estados así como la designación del Presidente de estas Juntas; que funge como representante del Gobierno; además de expedir las correspondientes convocatorias para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Dichas Juntas actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos a que se

refiere al artículo 600 de la Ley, siendo su objeto principal el de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.

C) DE LA COMPETENCIA

En virtud de que las Juntas son Autoridades que se ocupan de la aplicación de la Justicia Social a través del ejercicio de la actividad jurisdiccional; resulta conveniente aclarar que: "Jurisdicción", de conformidad a los comentarios del Lic. Francisco Córdova Romero "quiere decir Autoridad para Gobernar o Juzgar, territorio en que un Juez ejerce sus facultades. Etimológicamente Jurisdicción viene de los términos "jus" y "dicere", que significan "decir o declarar el Derecho". (33) El procesalista Hugo Rocco define a la función jurisdiccional como: "La actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechas por la falta de actuación de la norma jurídica que las ampara". (34)

(33) Francisco Córdova Romero. "Derecho Procesal del Trabajo". México. 1986. pág. 27.

(34) Idem.

Y en lo relativo a la materia de Trabajo, comentamos a Pórras López, quien opina que la Jurisdicción se determina por la naturaleza de los conflictos, y no así por la cuantía, ni límites territoriales, ya que la Jurisdicción Laboral se distingue de las demás, por la calidad de las personas que intervienen, es decir, trabajadores y patrones; por las Autoridades tan especiales a través de las cuales se desenvuelven y por las condiciones económicas que afecta.

De lo anterior se desprende que resulta incorrecto utilizar el término "Jurisdicción" como sinónimo de competencia, siendo ésta, consecuencia de la repartición del Poder Jurisdiccional, una vez dividido para la más favorable impartición de la Justicia. En tal virtud, dentro del Derecho Mexicano, el Legislador estableció dos clases de Competencias: en materia Federal y en materia Local, a efecto de que las Juntas Federales de Conciliación, la Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje conozcan las primeras de unos asuntos, y las segundas de otros.

Así pues las Reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de Mayo de 1980, establecen las reglas competenciales de la siguiente manera: En cuanto

a las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, señala: "conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley, y respecto de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas serán competentes para "conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales", según el artículo 698 de la Ley. Sin embargo el artículo 699, nos aclara que "cuando en dichos conflictos se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias sera competencia de la junta especial de la federal de conciliación y arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción", entonces bajo este supuesto al admitirse la demanda, la Junta Local, "ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la substanciación y resolución, exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley".

Ahora bien el artículo 700, de nuestra Ley regula en razón del territorio, la competencia, ubicándola de la siguiente forma:

a) Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios,

b) Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje el actor puede elegir entre: 1.- La Junta del lugar de prestación de los servicios; y si estos se prestaron en varios lugares, podrá ser la Junta de cualquiera de ellos, 2.- La Junta del domicilio del demandado, 3.- La Junta del lugar de celebración del contrato;

c) En los conflictos colectivos de Jurisdicción Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en términos del artículo 606 de esta Ley; y en los Conflictos colectivos de Jurisdicción Local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

d) Cuando se trate de la cancelación del registro de un Sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

e) En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

f) Cuando el demandado sea un Sindicato, la Junta del domicilio del mismo, y de conformidad al artículo 701 "La Junta de conciliación y las de conciliación y arbitraje de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen", debiendo remitir a la brevedad el expediente a la Junta o Tribunal que se estime conveniente o la autoridad que deba decidir la competencia.

Las competencias, se decidirán, conforme al artículo 705 de la Ley que comentamos, de la siguiente forma:

a) Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de Juntas de Conciliación y de las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa; b) por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente; c) por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se suscite entre las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Juntas Locales y Federales de

Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas y entre Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro Organismo Jurisdiccional.

Siendo prioritario determinar la competencia jurisdiccional, toda vez, que en consecuencia sería nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente a excepción de la admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V, de la Ley o en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de Conciliación en términos del artículo 706 de nuestra Ley.

III.3 NATURALEZA JURIDICA

En el año de 1924, la Suprema Corte de Justicia sostuvo por vez primera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales de Trabajo, capacitados para resolver los conflictos entre trabajadores y patronos ya sean individuales o colectivos, se provocó como era lógico un gran descontento dentro del sector empresarial y como consecuencia de ello, la "Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos" lanzó una

convocatoria de participación a un certamen sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas, donde intervinieron destacados Juristas, siendo la Tesis sobresaliente de la Jornada; según nos comenta el Maestro Alberto Trueba Urbina en su Texto del "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"; la sustentada por el Jurista Narciso Bassols, quien expuso que las Juntas no son Tribunales, pero sugirió, la necesidad de crearlos, apoyando su parecer en una interpretación racional y verídica con un análisis de Legislación Comparada que tenía como fundamento el discurso del Diputado Macías y del que se infiere que las Juntas no son Tribunales atribuyéndoles como modelos los sistemas belga y norteamericano que estructuran Organos de arbitraje potestativo y concluye que tienen competencia para conocer de conflictos colectivos entre el Capital y el Trabajo, resultando esencial la creación de una Jurisdicción especial que establezca los Tribunales Laborales para conocer de los conflictos relacionados con el contrato de trabajo y desde luego de las cuestiones jurídicas que con él se relacionan.

Otras Tesis, no menos importantes sustentaban opiniones contrarias, tales como que las Juntas son Tribunales por su función legal o doctrinaria que se desprende de los autores del artículo 123 Constitucional,

asimismo Paulino Machorro Marvas, quon fuera distinguido Constituyente del 17, manifestó que la Constitución determina la Jurisdicción del Trabajo y las Juntas como Tribunales para resolver los conflictos respectivos, opinando que el sistema mexicano es intermedio entre el arbitraje potestativo europeo y el arbitraje obligatorio, como medios de apremio. El Lic. Trinidad García, se adhiere en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer de todos los conflictos entre el Capital y el Trabajo, y que se refieren a la aplicación e interpretación del contrato respectivo, mientras que Roberto A. Esteva Ruiz, interpreta las fracciones XX y XXI del artículo 123, expresando que es obligatorio acudir a la conciliación y facultativo aceptar el arbitraje de las Juntas; y Maximiliano Camiro llega a la conclusión de que las disposiciones Constitucionales facultan a las Juntas para conocer de conflictos colectivos calificando de ingenioso el sistema de arbitraje que no es del todo obligatorio, ni facultativo, pero negándoles la facultad de ejercer funciones judiciales.

Con posterioridad, el Maestro Vicente Lombardo Toledano, insistió en que el Constituyente no pretendió crear Tribunales de Trabajo, sino que a similitud de las Instituciones existentes en Bélgica y Estados Unidos, para

prevenir y resolver conflictos colectivos, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como corporaciones públicas de avenencia libre, sin potestad para imponer sus resoluciones, y mucho tiempo después Don Salvador Urbina, retoma las ideas respecto a que las Juntas no deben ser Tribunales sino Organos para prevenir y resolver conflictos colectivos.

Cabe aclarar que esta información nos la proporciona el Maestro Trueba Urbina, a lo que nos comenta textualmente que "Tales opiniones provienen de una lectura incompleta del Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916 y 1917". (35)

Y nuestro parecer, es de adhesión a la Tesis del Maestro, quién opina que las Juntas son Tribunales sociales, fundamentándose en una minuciosa investigación del texto de las fracciones XX y XXI del multicitado artículo 123, de donde "se desprende que los Constituyentes crearon un sistema propio típicamente mexicano, cuyos antecedentes pueden verse en las Leyes de la etapa revolucionaria" (36), antecedentes que por nuestra parte ya hemos expuesto a nuestro leal saber y entender.

(35) Alberto Trueba Urbina. ob. cit. pág. 236.

(36) Idem.

Dentro de estos debates, el Diputado Macías externó que las funciones de las Juntas debían ser redentoras de los trabajadores y de equilibrar los intereses obrero - patronales ya que no debían ser Tribunales que irían en contra de los obreros, mientras que el Diputado Victoria declaró que era necesaria la existencia de Tribunales de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de trabajo en todos sus aspectos para evitar abusos entre obreros y patronos en el ámbito tanto colectivo como individual. Mensajes que de algún modo quedaron plasmados en el fragmento siguiente del artículo 123 Constitucional:

"Las controversias serán resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias; la conciliación y arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial ". (37)

De estas ideologías se desprende el gran propósito de los Constituyentes de concebir organismos especiales y distintos del Poder Judicial, para solucionar los conflictos obrero - patronales a través de procedimientos rápidos, con sistemas igualmente distintos a los

(37) Idem.

procedimientos judiciales, como la conciliación y el arbitraje, para crear Tribunales de Derecho Social. Y si retomamos el hecho de que la Comisión Dictaminatoria propuso la modificación de la fracción XXI en el concepto "...a virtud del escrito de compromiso...", desechando el arbitraje potestativo, asimismo se desprende el establecimiento del Poder Jurisdiccional, claramente social para resolver todos los problemas consecuentes de los conflictos y relaciones entre obreros y patronos.

En tal virtud, se debe considerar que los antecedentes indudables e inmediatos del surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro valioso artículo 123; los tenemos de las Juntas que funcionaban en Veracruz, y en forma específica de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Yucatán, que intervenían incluso en la prevención y solución de los conflictos surgidos entre el Capital y el Trabajo como factores de la producción y en razón de sus relaciones entre obreros y patronos.

Podemos entonces resumir que las Juntas son Tribunales del Trabajo que forman parte del Estado de Derecho Social para ejercer funciones reivindicatorias y tutelares de los trabajadores, dentro de un marco absolutamente autónomo e independiente y distinto del Poder Judicial, resultando

importante anular por completo la falsa idea; para determinar la Naturaleza de las Juntas; que fueran inspiradas y emuladas por supuestos modelos de producción extranjera.

Expuesto lo anterior cabe cuestionarse que tipo de Tribunales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje: En apego teórico a la fracción XX del artículo 123 de la Constitución del 17, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Organos y Autoridades Estatales con funciones Legislativas, Ejecutivas y Jurisdiccionales específicas y propias, según estudio del Maestro Trueba Urbina, que constituyen un Cuarto Poder Constitucional y a cuya competencia se encomienda la resolución de los conflictos de trabajo y que actúan conforme a la Ley de su competencia. Así las Juntas son Organos autónomos del Estado de Derecho Social, que como el cuarto poder mencionado realizan sus tres actividades fundamentales en uno solo:

- Tienen una función Legislativa al expedir sus propios lineamientos y en cuanto que modifican los contratos de trabajo, introducen modalidades o condiciones nuevas de trabajo, determinan salarios en los conflictos

colectivos económicos, y en general crean el Derecho Social, asimilando su función al acto Legislativo.

- Tienen una función administrativa o Ejecutiva, al vigilar el debido cumplimiento de las Leyes laborales, al registrar sindicatos y estar al corriente del giro de las políticas directivas, realizan la recepción de los contratos colectivos de trabajo como depositarios para asegurar la legalidad, y observancia de los mismos; equiparando su labor incluso a un tipo de Jurisdicción Voluntaria laboral.

- Tienen una función Jurisdiccional; siendo ésta la principal de su objeto, al conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, ejerciendo en todo su esplendor el acto jurisdiccional, dentro del marco de la Justicia Social, protegiendo y reivindicando a los trabajadores.

Por tanto, conforme a la Constitución, a la Ley Federal del Trabajo y a la Jurisprudencia; las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Laborales que ejercen la función jurisdiccional al decidir los conflictos, mediante los procesos correspondientes, entre el capital y el trabajo ya sean jurídicos o económicos,

colectivos e individuales, siendo Tribunales especializados del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, conformando este cuarto poder independiente de los poderes clásicos, Ejecutivo, Legislativa y Judicial, que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos que concurren en razón de la aplicación de las disciplinas laborales en relación con las diferencias que surjan entre trabajadores y empresarios, o incluso entre una misma clase, y también las que surjan con el Instituto Mexicano del Seguro Social respecto a los riesgos profesionales y seguros sociales, siendo esencialmente proteccionista de los trabajadores y reivindicadora para destierro de la explotación del hombre por el hombre.

En el presente capítulo pretendimos ocuparnos de los Organos encargados de la administración de la Justicia Social, pero dado que el aspecto conflictivo, se presenta en las Juntas, y toda vez que dicho aspecto es el que nos interesa, para la finalidad de este trabajo, nos limitaremos al enunciamiento de las Autoridades administrativas que intervienen directa o indirectamente en el manejo y aplicación del Derecho Laboral.

III.4 AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO

Para entrar al comentario de las Autoridades de trabajo y servicios sociales, plasmadas en el artículo 523 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es conveniente citar, aunque brevemente a la Previsión Social.

A la Previsión Social, en términos generales la podemos definir como el acervo de principios y conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto ocuparse de la educación, capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y principalmente de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales; susceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia, siendo considerada por lo tanto como una parte importante íntimamente ligada al Derecho de Trabajo, en virtud de que la aplicación de sus disposiciones son consecuencia de la hipótesis previa de la existencia de una relación de trabajo; una romántica idea de la Previsión Social, afirmaba que proyecta hacia el futuro las necesidades del trabajador para darle satisfacción de tal forma que el Derecho del Trabajo conformaba las normas del presente y la Previsión las del mañana. Y sin embargo gracias a la promulgación de la acertada Ley del Seguro

Social y su continua extensión a los que no son sujetos de una relación de trabajo se ha transformado en un aspecto de la Seguridad Social, obligando a la Doctrina a aceptar la autonomía del Derecho de la Seguridad Social.

Los Constituyentes a través del Poder Legislativo crearon en la Declaración de los Derechos Sociales y en las Leyes de Trabajo, normas e instituciones que se ocupan de los Organos Estatales y de los organismos sindicales, así como de sus actividades, cuyo objeto específico es la creación y la garantía de vigencia del Derecho del Trabajo, así tenemos que las Autoridades del Trabajo son un grupo de Autoridades, diversas de las restantes Autoridades del Estado, cuya excelsa misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho de Trabajo. Estas Autoridades del Trabajo son :

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en lo relativo al capítulo de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

- La Secretaría de Educación Pública, en lo relativo a las obligaciones de los patrones en materia educativa así

como en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

- Las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

- La Procuraduría de la Defensa de Trabajo, que tiene como principal función la de representar y asesorar a los trabajadores y a sus Sindicatos, ante cualquier Autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, así como interponer los recursos necesarios procedentes para la defensa del trabajador.

- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento,

- La Inspección de Trabajo, la función de vigilancia se cumple principalmente por la Inspección del trabajo y de acuerdo al artículo 540 de la Ley debe poner en conocimiento de la Autoridad (que corresponda), las deficiencias y violaciones que observen en las empresas y establecimientos. En tal virtud, comprobada la existencia de una deficiencia o violación y una vez, puestos los hechos en conocimiento de la Autoridad competente, ésta,

conforme al procedimiento legal, debe proceder a la aplicación de la sanción que corresponda.

- Las Comisiones Nacional y Regionales de los salarios mínimos,

- La Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas,

- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación,

- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, y

- El Jurado de Responsabilidades.

La competencia Constitucional de estas Autoridades del trabajo se encuentra determinada por los artículos 527 al 539 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Para concluir este capítulo, es nos antoja esbozar una definición del Derecho del Trabajo, como adecuado cierre, a lo que llevamos expuesto. En primer término, es necesario establecer que el Derecho del Trabajo, fue concebido como el Estatuto que la clase trabajadora "impuso", a través de

un largo y doloroso, proceso de lucha; en la Constitución, para definir su posición ante el capital, y determinar los beneficios mínimos que deben corresponderles como seres humanos por la prestación de sus servicios, prestación que se traduce en el desgaste de los valores más invaluable del hombre: su físico y su intelecto, que juntos conforman el mas importante; su fuerza de trabajo.

Y en tal virtud, la esencia perseguida por la Declaración de los Derechos Sociales y por su Ley, es la meta de la Justicia Social, espíritu plasmado en sus normas y disposiciones, y así podemos considerar que el Derecho del Trabajo se puede definir como: El acervo de normas y disposiciones jurídicas que tienen por meta ejercer la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, entre los sujetos de las mismas y en todos los aspectos derivados de ellas.

C A P I T U L O I V

EL PROCESO LABORAL EN EL MEXICO DE NUESTROS DIAS Y LA
INJUSTIFICABLE INDEFENSION EN QUE QUEDA EL TRABAJADOR
ANTE EL PATRON CUANDO ESTE LO DENUNCIA FALSAMENTE PARA QUE
SE DESISTA DE SU DEMANDA LABORAL.

- IV.1 DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO.
- IV.2 DEFINICION DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO LABORAL
- IV.3 DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
- IV.4 DE LAS FUENTES Y LA INTERPRETACION DEL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
- IV.5 DESISTIMIENTO
- IV.6 LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES LABORALES
- IV.7 INCIDENTES CRIMINALES EN EL PROCESO LABORAL
- IV.8 DEFINICION DE DENUNCIA
- IV.9 ARTICULOS 14 Y 16 CONSTITUCIONALES
- IV.10 NECESIDAD DE HACER EFECTIVA LA APLICACION DE
LOS INCIDENTES CRIMINALES Y DEJAR POR TANTO,
SIN EFECTO LA PRACTICA VICIADA DE LA DENUNCIA
JUDICIAL
- IV.11 JURISPRUDENCIA APLICABLE

C A P I T U L O I V

EL PROCESO LABORAL EN EL MEXICO DE NUESTROS DIAS Y LA INJUSTIFICABLE INDEFENSION EN QUE QUEDA EL TRABAJADOR ANTE EL PATRON CUANDO ESTE LO DENUNCIA FALSAMENTE PARA QUE SE DESISTA DE SU DEMANDADA LABORAL

En el desarrollo del presente capítulo nos permitiremos antes de abordar la indefensión que mencionamos del Trabajador, dar los conceptos básicos del Proceso Laboral que manejamos en la Legislación actual, para que esto sirva de base, para tratar de instrumentar y reglamentar la necesidad de dejar sin efectos la Denuncia del patrón y encajarla dentro de los Incidentes Criminales que se manejan en el Proceso Laboral y con todo esto eliminar los vicios que antaño y actualmente se siguen manejando en perjuicio de los Trabajadores, que conforman el sector social, económicamente débil y que con ostentosa desventaja tiene que enfrentarse y sufrir en la mayoría de los casos, el embate y prepotencia en todo su esplendor económico y social; quedando en este aspecto una nefasta laguna y una grave omisión dentro del marco legal de la tan mencionada "Justicia Social".

IV.1 DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO

A) SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo, conoce una clasificación que tiene por base los distintos modos de ser de las relaciones de trabajo y se diferencian por las personas; según participen en dichas relaciones; pudiendo ser Individuales o Colectivas, es decir, las relaciones de trabajo se miden según; entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que surja el interés de la comunidad obrera. Por consiguiente el trabajador interviene solamente en las relaciones Individuales ya que como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; así como los Sindicatos solo intervienen en las relaciones Colectivas para procurar el mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera, actúan en representación de los trabajadores ante las Autoridades y los patrones, pero no intervienen como titulares de derechos. Por otra parte los patrones tienen que intervenir en las dos clases de relaciones, pues son parte esencial sin la cual no es posible la existencia de las relaciones laborales dentro de un marco jurídico.

En este punto nos referiremos a los sujetos de las relaciones Individuales de trabajo, por ser los que nos interesan como parte de nuestro estudio.

El Derecho Laboral surgió para proteger y regular la actividad del hombre; y se crearon Leyes y Organismos que van en función de una persona física. Y el hombre o persona física es el centro de atención e interés del Derecho del Trabajo.

Y la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 precisó en su artículo octavo el concepto de Trabajador como: "La persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado ". Ubicando que exclusivamente el hombre como persona física es quien puede ser sujeto de una relación de trabajo; en virtud de que la Ley antigua consideraba erróneamente a la persona jurídica como sujeta a una relación de trabajo, dejando abierta la puerta y la invitación a la explotación de los trabajadores.

De este precepto se desprenden las características que deben satisfacerse para tener la categoría de trabajador y delinear una relación jurídica, como son: el hecho de la prestación del trabajo, y la existencia de subordinación, para que se aplique automática e imperativamente el

Estatuto Laboral. Y así tenemos que la Doctrina de la relación de trabajo que creó la Ley de 1970, está basada sobre el principio de el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado y la empresa, que es independiente del acto o causa que dió origen a dicha prestación del trabajo. Asimismo, nos define al trabajo como: "Toda actividad humana, intelectual o material independientemente de la preparación técnica requerida para cada profesión u oficio", de donde se deriva el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no puede existir diferencia de ninguna clase, como sucede en otras Legislaciones que distinguen entre obrero, empleado o trabajador.

De igual modo la Ley de 1970, definió en su artículo décimo al patrón señalándolo como: "La persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.", concepto que robustece el principio de que comprobado el hecho de la prestación de un servicio subordinado opera de manera inmediata el Derecho Laboral. Y por lo que respecta a los representantes del patrono, no son sujetos de las relaciones de trabajo, en virtud de que su función es únicamente ejercer las facultades que el patrón le otorgue.

B) OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES

Tomando como punto de partida, los dos componentes básicos que se derivan del artículo 20 de la Ley Laboral; la prestación de un trabajo y el pago de un salario; que son las dos obligaciones básicas que se configuran dentro de la relación laboral, una del trabajador y otra del patrono, desprendemos que para el cumplimiento de tales obligaciones es necesario un conjunto de elementos y presupuestos que se adjunten a aquellas dos prestaciones principales, en forma constante e imperativa, y que son otras tantas obligaciones.

De las obligaciones inherentes a la prestación del trabajo, nuestra Ley Federal regula en sus artículos 134, las obligaciones, y en el 135 las prohibiciones; que en términos generales, se pueden mencionar de la siguiente manera:

- La obligación de prestar el trabajo, siendo la más obvia en primera instancia, que va relacionada en cuanto a cantidad y calidad del trabajo..

- Obligaciones humanitarias, que se refieren a los auxilios obligatorios que deben prestar los trabajadores en

cualquier tiempo que se necesite, es decir, en casos que por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo.,

- Obligaciones morales y sociales, que se refieren a observar buenas costumbres durante la jornada de trabajo, abstenerse de toda falta de probidad así como de todo acto injurioso o de mal trato para el patrono o los compañeros de trabajo, no presentarse en estado de ebriedad, no portar armas, no divulgar los secretos de la empresa y otras acordes.,

- Obligaciones materiales, tales como cuidar las herramientas y útiles de trabajo y restituir al patrón los materiales no usados, cabe aclarar que el trabajador obviamente no es responsable por el deterioro natural que origina el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por la mala calidad o defectos; así como no debe usarlos para fines propios; y otras semejantes. En cuanto a las prohibiciones en obvio de repeticiones diremos que son las conductas contrarias a las obligaciones dispuestas por la Ley.

En cuanto a las obligaciones inherentes a la contraprestación por la energía de trabajo recibida, igualmente

la Ley Laboral dispone en sus artículos 132 a las mismas, y en el 133 las prohibiciones; y en términos generales las básicas que se desprenden, por la naturaleza misma de la relación, se mencionan así:

- La obligación de proporcionar el trabajo, toda vez que la única obligación del trabajador para consumir la relación, es poner su energía de trabajo a disposición del patrono, por lo que la no utilización de ella no puede redundar en su perjuicio y en consecuencia el patrono debe pagar el salario.,

- La obligación de recibir el producto del trabajo, en virtud de que el incumplimiento de esta obligación da origen a una indemnización por el tiempo que pierda el trabajador al no recibirse oportunamente el trabajo: en los casos de trabajo por unidad de obra y del trabajo a domicilio.,

- La obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo, ya que si éstos son indispensables implica que el patrono mismo hace imposible la prestación del trabajo.,

- La obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador, esta disposición, opera como defensa de los bienes del trabajador que prohíbe la retención de esos objetos.,

- Obligaciones educacionales y de capacitación profesional, éstas se refieren a la cooperación para la alfabetización de los trabajadores, para la enseñanza primaria y secundaria y para el fomento de las actividades culturales y deportivas; y el segundo pertenece al campo de la capacitación profesional de los trabajadores y de sus hijos.,

- Obligaciones de Previsión Social, éstas son las normas que debe de seguir el patrono en el campo de la Seguridad Social, porque su misión es defender la salud y la vida de los trabajadores dentro de las empresas.

- Otras obligaciones, tales como las llamadas sindicales, el establecimiento de servicios municipales, mercados, centros recreativos, etc.

Estos artículos mencionados contienen otros grupos de obligaciones y prohibiciones, que son en su mayoría de colaboración o de cooperación, que se han considerado

siempre necesarias para el desarrollo normal de la relación de trabajo; y de entre las prohibiciones, únicamente destacaremos la fracción VII del artículo 133 de la Ley en materia de trabajo.

Fracción VII.- "Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorguen las Leyes"

Este precepto previene, las maquinaciones, tentativas y hechos ilícitos que puedan cometer los patrones, para presionar a los trabajadores que en su caso acudan a la autoridad que corresponda; además de la laboral a ejercer sus derechos.

C) DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La teoría de los vicios del consentimiento cumple una función importante en el Contractualismo del Derecho Civil, lo que motivó que la Ley de 1931, pusiera en boga la idea de un contrato de trabajo que obligaba a remitirse al Derecho Común, partiendo de normas de escasa aplicación, en perjuicio de los trabajadores; y la nueva Ley rompió la concepción contractualista; pero conservó algunas

disposiciones de la antigua Ley porque coincide con el principio de honestidad y buena fe que debe imperar en las relaciones entre los hombres.

Dicha Ley de 1931 señalaba dos disposiciones concretas para los supuestos de maniobras dolosas de una de las partes al momento de iniciarse la prestación del trabajo o de celebrarse un contrato para un trabajo futuro, incluyendo una disposición general que prescribía en un mes las acciones para solicitar la nulidad de un contrato celebrado por error, dolo o intimidación.

Nuestra Nueva Ley de 1970, conservó en sus artículos 47, fracc. I y 51 Fracc. I, las normas que autorizan la rescisión de las relaciones de trabajo por dolo, ya sea del trabajador o del patrón que indujo al engaño, en virtud de que el Estatuto Laboral conoce una forma única de disolución de las relaciones laborales que debe contener lo mismo el dolo que el incumplimiento de las obligaciones inherentes a una prestación de trabajo, ya sea por parte del trabajador o del patrón. Esta forma se subdivide de dos maneras: en la terminación interviene una causa ajena a la voluntad de las partes, mientras que la rescisión se deriva del incumplimiento de una obligación.

Y en ambos supuestos se falta a un deber ético jurídico; al no cumplirse la obligación de prestar el trabajo y de no pagar el salario correspondiente, como también en los casos de dolo, pues quien engaña para obtener algún beneficio indebido transgrede tal deber, conociéndose éstas como faltas de probidad y honradez.

El artículo 53 de nuestra Ley vigente enumera las causas de terminación, de las que se aprecian dos categorías, como son las circunstancias ajenas a la voluntad de las partes en la relación, que hacen imposible su continuidad, y el mutuo consentimiento; que son dos ideas diferentes y que no tienen ninguna relación.

Ahora bien en la forma de disolución de las relaciones laborales la Nueva Ley ratificó el principio de que la disolución opera únicamente por las causas consignadas en la Ley, en sus artículos 47 sin responsabilidad para el patrón, así como la forma legal que debe seguirse para ello, y 51 sin responsabilidad para el trabajador y el 52 marca el término para hacerlo valer.

Así tenemos que cuando existe una causa justificada de disolución, según se trate de rescisión o de terminación el trabajador o el patrono que la hace valer no incurre en

responsabilidad. Siendo que en ambos modos en esencia son lo mismo: se trata de un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que con posterioridad se justifique.

En la Legislación vigente, que tiene como objetivo fundamental la defensa de los derechos del trabajador se desprenden cuatro supuestos:

1) La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono, dependiendo del origen de la causa que la motive;

2) La disolución se inicia con el despido, al que la Doctrina define como el, "Acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo", por lo que, en consecuencia queda separado del trabajo; o con la separación del trabajador de su labor, que se define como "El aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente". Es de notarse que en el caso de separación del trabajador, éste puede hacerlo únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposo del patrono, por lo que tiene derecho a reclamar una indemnización.

3) En consecuencia el despido y la separación del trabajador, son actos unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono, de tal modo que cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidad, siendo actos anteriores a cualquier procedimiento laboral.

4) Consumado el despido o separación del trabajo se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV.2 DEFINICION DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO LABORAL

De la falta de uniformidad y sistema en la elaboración progresiva de las Leyes Laborales, en su aplicación e interpretación por las Autoridades, surgió la necesidad de crear la Ciencia que regulara la actividad Jurisdiccional congruente a las características propias de las disposiciones sustantivas del Derecho del Trabajo, entrañablemente humanas y dinámicas; ya que en México hasta antes de la Reglamentación de 1931, la aplicación de las normas laborales era anárquica, siendo que hasta la expedición de la Nueva Ley de 1970 el Legislador

materializo la relevante preocupación por ordenar congruentemente los principios y características propias y definidas de las disposiciones reguladoras de la actividad Jurisdiccional del Estado en la impartación de la Justicia Social.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas mas jóvenes, ya que es relativamente de reciente creación dentro del marco jurídico; pero no por ello debe considerarse imberbe, toda vez que se erigió como la nueva rama que forma parte del valioso acervo del Derecho que se ocupa de las sin duda singularidades propias de los asuntos originados por los conflictos y discrepancias obrero-patronales y el importante papel que debe asumir el Estado en la impartición de la Justicia Social y por ende Laboral; dando origen al ansiado Derecho Procesal Laboral; lógicamente inspirado y derivado en principio del Derecho Procesal en general.

Debido al origen y desarrollo un tanto aislado de las Instituciones del Derecho Laboral, y sus normas de aplicación e interpretación, no existía una codificación congruente que pudiera definir fehacientemente al Derecho Laboral del Derecho Procesal Laboral, como tampoco se diferenciaba el Proceso del Procedimiento y en la misma

Doctrina, como en sus preceptos legales encontramos equívocos en virtud de que estos conceptos se manejan como términos sinónimos, que al momento de precisar el alcance jurídico de cada figura se provoca cierta confusión. A efecto de aclaración de esta circunstancia; consultamos al Lic. Francisco Córdova y Romero en su texto de "Derecho Procesal del Trabajo", para poder continuar eficazmente en nuestro empeño; quien nos remite al Maestro Armando Porras López, ya que a su juicio es, "quien nos proporciona una clara distinción entre proceso y procedimiento, 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 y 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 y 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". (38)

Para el Maestro Trueba Urbina, el término "Proceso", es una idea genérica, es jurídicamente el conjunto de actos

(38) Francisco Córdova Romero. ob. cit. págs. 4 y 5.

para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional, es decir, que el proceso supone una serie de actos de las partes (incluyendo al tercero) y del Tribunal desarrollados dentro de marcos legales, con objeto de obtener la Sentencia que pone fin al conflicto de intereses; relevándose claramente su composición de actos jurídicos, derivados del ejercicio de la acción procesal, que persigue un mismo fin; la efectividad del Derecho. Y a tales actos que proceden hacia este fin, se les denomina "Procedimiento", definiendo al proceso como un procedimiento reglamentado, que tiene como objeto la actuación de la Ley.

De estas bases, podemos concluir que el Proceso es el sistema por medio del cual los Tribunales se valen para determinar la existencia del derecho del que demanda, frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente y para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho exista; por tanto es un procedimiento para la aplicación del derecho con varias funciones: Una ocupada en determinar en cada caso concreto lo que sea justo, y otra práctica, avocada en ejecutar lo reconocido como derecho, que actúa complementariamente en la función jurisdiccional; siendo la primera de ellas la que involucra al Proceso y la segunda al Procedimiento propiamente dicho.

Así pues, el Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo nacieron al unísono en las bases fundamentales del artículo 123 de la Constitución de 1917, con principios sociales nuevos, totalmente opuestos a los del proceso civil, como normas e instrumentos exclusivos, tutelares y reivindicadores de la clase económicamente débil. En un principio el Proceso Laboral fue manejado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje únicamente, como una herramienta del Estado del derecho social, pero con el devenir del tiempo, se ha descubierto que el proceso es mas bien un medio de lucha de los trabajadores en defensa de sus derechos y actualmente el proceso de trabajo está constituido por el complejo de actos de obreros y patronos, de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Pleno de la Suprema Corte, así como de testigos y peritos, etc. , que representan el funcionamiento de las disposiciones que regulan y liquidan los conflictos obrero - patronales, jurídicos o económicos, incluyendo los conflictos entre los poderes de la Unión y sus trabajadores.

Las normas procesales del artículo 123 Constitucional quedaron concebidas en los textos definitivos, de las

fracciones XX, XXI, y XXII, donde claramente quedó asentado en sus principios y textos que el Derecho Procesal de los conflictos del trabajo no tiene nada que ver con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, tampoco tienen que ver con el orden judicial, para dar forma al nuevo concepto de Jurisdicción Social.

El Derecho Sustantivo y el Procesal del Trabajo, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, toda vez, que están consagradas en la Constitución y como fuentes autónomas de bienes de la vida social, crean, extinguen o modifican derechos y obligaciones, a través de la observancia del régimen jurídico procesal. El Derecho Procesal del Trabajo tiene como función regular instituciones y procedimientos, para el mantenimiento del orden jurídico y económico, entre dos clases desiguales, tutelando y reivindicando a la trabajadora por ser la desvalida frente a la capitalista, que es la poseedora de los bienes de la producción, y buscar su bienestar y prosperidad.

Y para que el Derecho Procesal del Trabajo pueda considerarse autónomo, de acuerdo a la Doctrina que determina que una rama jurídica debe ser "bastante extensa,

que amerite un estudio conveniente y particular, que también contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general común y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina que posea un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación".

(39)

Consecuentemente el Derecho Procesal del Trabajo llena sobradamente estas características, por la especialidad de sus instituciones de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de las mismas.

Aclarado lo anterior, entraremos al breve análisis de las normas procesales generales, contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente.

A) PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo, como una ciencia jurídica especial se encuentra inmerso por características

(39) Alberto Trueba Urbina. ob. cit. pág. 25.

muy peculiares que lo distinguen de otras ramas del Derecho, así tenemos que del artículo 685 de la Ley, se desprenden, en primera instancia los principios del Derecho Procesal del Trabajo, como son:

Oralidad: Siendo este principio la característica por excelencia más distintiva en el procedimiento laboral y que abandera su narrada diferencia respecto a las demás ramas del Derecho: destaca el predominio de la palabra hablada sobre la escrita y que corre relacionada con el artículo 713 de la Ley, ya que establece la presencia de las personas, físicamente en todo momento ya sean las partes o sus representantes o apoderados. Pero independientemente de esta particularidad debe quedar constancia escrita de todas y cada una de las actuaciones que se den a lo largo del procedimiento.

Publicidad: Este principio, se deriva, de que en la antigüedad se efectuaban procesos secretos a consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades, y en la actualidad al ser públicos los procesos la autoridad debiera actuar de manera imparcial y justa. De esta manera el público interesado puede presenciar el desarrollo de las audiencias, con la limitante de no intervenir, ni

obstaculizar las actuaciones y asimismo las partes pueden consultar en todo momento el contenido de los expedientes. Esta característica esta refrendada en el artículo 720 de la Ley, marcando una excepción.

Gratitudad: Este principio encuentra su fundamento jurídico en el artículo 17 Constitucional, que dispone en su segunda parte que los Tribunales serán expeditos en la administración de Justicia en términos y plazos de Ley y su servicio será gratuito; de donde se desprende la obligación del Estado de proporcionar a sus gobernados en forma pacífica, ordenada y sin costo los elementos para solucionar sus conflictos.

Inmediates: Este importante principio infiere la obligación de estar en contacto constante personal con las partes y de presenciar personalmente el desarrollo de las actuaciones, así como de compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento, por parte de las autoridades encargadas en la impartición de Justicia, lo que presupone que el mismo funcionario sea el que reciba la demanda, conozca los pormenores del procedimiento y emita el Laudo que solucione el conflicto.

Sencilles: Este principio también se conoce como de informalidad en el proceso, donde se pretende simplificar las actuaciones con la mayor austeridad y para ello no se exige formalidad alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, con el fin de que la actuación de la autoridad sea expedita y sin los formalismos clásicos de las otras ramas del derecho y que los pasos del procedimiento sean claros y breves; existiendo la única formalidad en el artículo 721 de la Ley que indica que toda actuación deber ser autorizada por el secretario y debere constar en autos y asimismo contendrán las firmas de las personas que intervengan.

Concentración: Esta es una característica esencial que implica el beneficio de una mayor economía procesal y un gran impulso al procedimiento, toda vez que se realizan el mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, como lo es el hecho de que a partir de las reformas procesales de 1980 se redujo a una Audiencia el procedimiento laboral; la principal de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

Instancia de Parte: Este en realidad, es principio genérico del derecho procesal común y se refiere a que la intervención de la autoridad o apertura de un procedimiento

debe ser siempre instada o promovida por la parte actora, es decir, que es indispensable la presentación de la demanda por parte del actor para que la autoridad laboral actúe, ya que esta no puede intervenir de oficio.

Suplencia de la Queja: Este principio surgió de la reforma procesal de 1980 e impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de la misma se desprende que dicho trabajador tenga derecho a otras prestaciones, que no se encuentren reclamadas expresamente en su escrito de demanda y en tal caso la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones, y en consecuencia ubica a la autoridad laboral en el doble carácter de Juez y parte actuando de oficio en beneficio del trabajador. Al respecto también va relacionado dicho concepto con el artículo 873 de la Ley, en el sentido de que al admitirse la demanda la autoridad si notare defectos, errores u omisiones, deberá señalarlos al actor y lo prevendrá para que las subsane dentro de un término de tres días.

Paridad Procesal: Este principio que es fundamental dentro del Derecho Procesal y que también se conoce como de igualdad procesal, se deriva de la idea del sentido común,

de que en el proceso ambas partes tienen las mismas oportunidades de acción y defensa y en consecuencia se les debe dar un trato igual. Esto podría resultar contradictorio, al principio que comentamos anteriormente, pero si se analizan ambos principios; sin olvidar la esencia misma de la Justicia Social y del sentido absolutamente proteccionista y reivindicador de la clase débil que no tiene los recursos culturales y económicos para contender con quien si los tiene, nos encontraríamos que de lo contrario surgiría una incongruente disparidad procesal al tratar dentro de un marco de supuesto derecho desigual a los que ya son desiguales de hecho y que por lo tanto se ubican en una situación ostentosamente desventajosa frente a los empresarios.

IV.3 DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

A través de un procedimiento teóricamente breve; ya que en la práctica pocas veces se cumplen los términos y plazos procesales y un procedimiento que debe dirimirse en aproximadamente tres meses y medio normalmente llega a durar más de un año; la autoridad tramita los conflictos Individuales y Colectivos de naturaleza jurídica, dentro de un procedimiento ordinario que se conforma de varias

Etapas: 1) De Conciliación, 2) Demanda y Excepciones, 3) Ofrecimiento y Admisión de pruebas. En este inciso enunciaremos estas etapas, así como el acto que concluye el proceso, que es el Laudo y tocaremos las alternativas y posibilidades que en dado momento puede ejercer un patrón para hacer valer dentro del propio procedimiento laboral, en forma legal y honesta en todas sus etapas todos los hechos y actos ilícitos que hubiere cometido el actor en su perjuicio.

Todo procedimiento laboral principia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente y dentro de las 24 horas siguientes la Autoridad deberá acordar la radicación de la demanda y señalar día y hora dentro de los quince días siguientes a la fecha de recepción de la demanda, para la celebración de la Audiencia principal de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de pruebas, ordenando emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez hábiles a la fecha de la audiencia. (Arts. 871 y 873 de la Ley) Las disposiciones que regulan la personalidad jurídica se contienen en el artículo 692 de la Ley, en estudio.

A) DE LA ETAPA DE CONCILIACION

El acto conciliatorio en el Proceso Laboral es muy relevante por la función activa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la conciliación tiene como fin buscar un arreglo amistoso entre las partes, función que la Doctrina denomina "autocomposición", en cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento y si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y el convenio respectivo aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo, pero si las partes no han encontrado entre ellas la aveniencia las Juntas tienen la obligación legal de procurar avenirlas como componedoras amigables, exhortando a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición, pudiendo la Junta suspender la audiencia una sola vez de común acuerdo de las partes, con objeto de conciliarse, fijándose su reanudación dentro de los ocho días siguientes y si definitivamente las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la siguiente etapa, lo mismo sucede

de no haber concurrido las partes a la conciliación. (Art. 876)

Ahora bien, en la práctica la función conciliatoria desafortunadamente es nula en los tribunales de trabajo, sino que al contrario, el calvario comienza aquí para el trabajador que osó desafiar a su "amo" al demandarlo en materia de trabajo; al ser llamadas las partes y abrirse la etapa de conciliación el demandado procede a transmitirle al actor, todo tipo de amenazas; que van desde la cárcel, continuando con la contratación de personas para el ataque a la integridad física del trabajador o provocarle un daño grave a su familia o bienes, para culminar con todo tipo de improperios, siendo importante destacar que durante su actuación el demandado con toda libertad y altanería hace gala en todo momento de su "gran poder" y prepotencia, ante la inconcebible indiferencia, de estos hechos eminentemente delictivos, e inclusive apoyados por la autoridad distinta de la judicial. Analicemos esta situación dentro de un marco legal: Resulta de un inverosímil insultante que esta actitud tan reprochable se convierta en algo legal, toda vez que transcurre y se desarrolla ante una sala de audiencias de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje y ante los funcionarios que están seriamente investidos de un rango y autoridad pública. El primer cuestionamiento es;

cómo es posible, que dentro del propio recinto de la autoridad laboral, se permitan dichos actos

El demandado en forma absolutamente pública, y por que no decirlo, pacífica, se permite lanzar sus amenazas dejando clara su firme intención de cumplirlas ante la presencia de los que intervienen en la diligencia y desde luego ante los funcionarios que representan la autoridad y garantía del Derecho del Trabajo. Surge nuestro segundo cuestionamiento: ¿Cómo es posible que un funcionario investido de autoridad se quede impávido e indiferente ante los hechos ilícitos que se desarrollan en su presencia, sin actuar en consecuencia conforme a derecho y conforme a su investidura.? Mencionamos que la función conciliatoria en la práctica es nula y más adelante comentamos que incluso la junta apoya los incorrectos actos del demandado, en virtud de que en vez de procurar una conciliación para buscar un convenio apegado a la justicia y a la equidad, ejercen cierta influencia negativa en el actor ya que robustecen la conducta del demandado en el sentido de confirmar las posibilidades del "gran poder" del patrón para perjudicar, haciendo ver al actor el estado desventajoso en que se encuentra, resaltándole sus limitaciones económico sociales, y al mantenerse al margen con total omisión respecto de las amenazas e insultos del

patrón, ante su autoridad. Provocando con ello un gran estado de inseguridad, temor y zozobra, ocasionándole miedos al trabajador, que en la mayoría de los casos termina aceptando un convenio eminentemente desventajoso en su perjuicio, que se elabora en términos patronales y nada apegado a la justicia y equidad; como se desprende por el solo hecho de que para efectos de convenio no se toman en cuenta, otras prestaciones laborales que pudieran existir, sino únicamente el exangüe salario mínimo.

Así se resumen los términos en que generalmente se desahogan las Audiencias de Conciliación ante la Autoridad, en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la experiencia de la que esto escribe, donde este tipo de prácticas y conductas de amedrentamiento y presión que se ejerce sobre el actor en el Proceso Laboral han cobrado auge en la actualidad convirtiéndose incluso en una nueva línea o pose "anobista" de los empresarios que con su "gran poder" pueden sujetar, al Orden Jurídico, al Derecho, a la Ley, a la Autoridad Laboral y Judicial, con la privación injusta de la libertad y al confinamiento, a disposición de sus fatuas vanidades y caprichos. Ya que este hecho por desgracia forma el pan nuestro de cada día dentro de nuestra realidad social, como lo veremos más adelante,

tratando de resolver los cuestionamientos que nos planteamos.

B) DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Dentro de la contestación a la demanda se encuentra el medio idóneo para que el demandado haga valer sus defensas y excepciones; dicha contestación puede hacerse verbal o por escrito el día y hora señalado por la Junta para tal efecto, conforme al artículo 878, frac.III.

Es obligación para el demandado al contestar, referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la Demanda, afirmándolos y/o negándolos, manifestando los que ignore cuando no le sean propios, pudiendo expresar y agregar las explicaciones que estime convenientes. El artículo 875, en su fracción IV impone al demandado la sanción procesal, en el sentido de que el silencio y la negación pura implica la admisión de los hechos que no susciten controversia y no se admitirá prueba en contrario, así como la negación pura y simple del derecho implica la admisión de los hechos, y la confesión de estos no entraña la aceptación del derecho. En la contestación el demandado puede oponer tantas excepciones como acciones haya

ejercitado el actor y se extenderá tanto como hechos fundatorios de la acción haya narrado el actor, así como cuando advierta que la Junta que le emplazó a juicio no es la competente para conocer y decidir la situación jurídica planteada por el actor, puede decir si la contesta o no, ya que si el demandado opone la excepción de incompetencia y ésta es improcedente y no contestó la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, y si la contesta y la Junta es incompetente se anulará su contestación. (Artículos 878 fracc. V y 706).

Es obvio que para cuando la parte demandada acuda a la Junta competente ya conocerá sus defensas y excepciones, así como todas las posibilidades jurídicas que la propia Ley Laboral le conceda. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en autos sus alegaciones, así como el demandado puede reconvenir al actor y este debe 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, (artículos 878 fracciones VI y VII), y el artículo 879 de la Ley dispone que la audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes, si el actor no comparece al período de demandas y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su

comparecencia o escrito inicial, y si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas. La contestación a la demanda produce los siguiente efectos:

- Determina la competencia de la Junta desde el punto de vista del demandado.

- Establece los puntos litigiosos o controvertidos, es decir se fija la Litis, y

- Establece la relación jurídica procesal con la Autoridad y el Actor.

Concepto de Excepción. El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones es la excepción, y la excepción está reconocida como el derecho procesal del demandado de hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destruir o enervar la acción. La Doctrina distingue dos tipos de excepciones; las que atacan el fondo del derecho y las que se refieren a los aspectos procesales.

Dentro de la práctica, se utilizan indistintamente los términos de "Defensa" y "Excepciones", siendo esto una costumbre indebida, toda vez que dentro del Derecho se encuentran bien delineados, y este error llega a poner en peligro el éxito del derecho de defensa, así como ya se ha definido una excepción es importante enunciar una defensa. El Maestro Armando Porras López, establece las diferencias basándose en tres razonamientos: " 1) La defensa es el género, en tanto que la excepción es la especie; de ahí que se diga que toda excepción es defensa, pero no toda defensa es excepción; 2) La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumpla con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción; 3) En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia" (40). De lo anterior se puede decir que la defensa va dirigida a los elementos que conforman a la acción, para descubrir que esta ya se encuentra integrada o constituida.

(40) Francisco Córdova Romero. ob. cit. pág. 69.

Así tenemos que está consagrado el derecho de defensa en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 879, donde establece que a pesar de que el demandado no opusiera excepciones, en todo caso puede ofrecer pruebas para demostrar que no son ciertos los hechos aducidos en la demanda.

En la Doctrina jurídica la clasificación de las excepciones es muy extensa por lo que sería agobiante citarlas todas, motivo por el cual nos referiremos a tan solo dos importantes.

Excepciones materiales o sustantivas. Estas se remiten a los derechos y obligaciones materia del juicio, es decir conciernen a las cuestiones de fondo.

Excepciones Procesales. Estas recaen en vicios o irregularidades del proceso principalmente a la falta de presupuestos procesales, sin tocar los derechos litigiosos.

Ambos tipos de excepciones pueden ser perentorias o dilatorias; las primeras tienden a destruir la acción y las dilatorias ponen traba a la tramitación del proceso, dilatando el ejercicio de la acción, éstas también son de previo y especial pronunciamiento que sí suspenden la

tramitación del procedimiento y se resuelven previamente a la cuestión del fondo; las dilatorias únicamente se resuelven al momento de pronunciar la resolución

C) DE LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo indica las bases con que se desarrollará esta Etapa; donde el actor ofrecerá sus pruebas en referencia a los hechos controvertidos, enseguida el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y a su vez el actor podrá objetar las del demandado. 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. Pero en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con 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 dichos hechos. Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título.

Cerrado el Ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre la admisión y/o desechamiento de las pruebas, ya que en este caso la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la Litis planteada, o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo. (artículo 779).

Unicamente, les serán admitidas a las partes con posterioridad a esta Etapa las pruebas que se refieren a hechos supervenientes o a las que tengan relación con las tachas de los testigos. (Art. 881).

D) DESAHOGO DE PRUEBAS

Dentro del mismo acuerdo en que se resuelva sobre la admisión y desechamiento de las pruebas, deberá señalarse el día y hora para, la celebración de la audiencia de, desahogo de pruebas, y cuando la Junta considere que en una sola audiencia no se podrían desahogar las pruebas, en el propio acuerdo señalará los días y horas en que habrán de desahogarse, procurando recibir primero las del actor y enseguida las del demandado no pudiéndose exceder tal periodo de 30 días. (Artículo 883).

La audiencia de desahogo de pruebas, deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo de admisión de pruebas y el artículo 884 de la Ley que nos ocupa, prevee el desarrollo de dicha audiencia. Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas o en su caso aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha, si faltare por desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes haciendo uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta solicitará a la Autoridad o Funcionario omiso le remita los documentos o copias, si dichas Autoridades o Funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se apliquen las sanciones correspondientes, y una vez desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos. Entonces el Secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes por desahogar y el Auxiliar de oficio declarará cerrada la Instrucción turnando el expediente para dictamen, el que

deberá elaborarse dentro de los días siguientes, (Art. 885).

E) DEL LAUDO

Una vez formulados los alegatos y cerrada la fase de Instrucción, se abre la fase mas relevante del procedimiento, que es la del Juicio. En donde se instrumenta la pronunciación y el fallo que pone fin al procedimiento y que se denomina "Laudo", en materia de trabajo.

Al turnarse el expediente a dictamen se deberá elaborar el proyecto de resolución en forma de Laudo, que deberá contener:

- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y duplica, y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma.

- El señalamiento de los hechos controvertidos, con la relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

- Las consideraciones que fundadas y motivadas se derivan, en su caso, de lo alegado y probado; y

- Los puntos resolutivos.

Posteriormente el Presidente de la Junta fijará día y hora para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del Laudo. Y el artículo 888 de la Ley, señala que la sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto del Laudo, se desarrollará en la forma siguiente: Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos con las observaciones de las partes, y el Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y después de la discusión, el Presidente declarará el resultado. Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de Laudo, firmándose por los miembros de la Junta. Pero si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el Laudo, de acuerdo con lo aprobado, en este caso, el resultado se hará constar en acta, (Art. 889) engrosando el Laudo y el Secretario recabará, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente a las partes. (Art. 890).

Puede darse el caso que los representantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen, soliciten el desahogo de pruebas para mejor proveer, y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días (Art. 886).

Conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley, el Laudo contendrá: 1.- Lugar, fecha y Junta que lo pronunció. 2.- Nombres y domicilios de las partes y sus representantes. 3.- Un extracto de la demanda y su contestación, que a su vez deberá contener en forma clara y breve las pretensiones de las partes y los hechos controvertidos y enumerados de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta. 5.- Extracto de los alegatos. 6.- Las razones legales o de equidad, la Jurisprudencia y Equidad que les sirvan de fundamento, y 7.- Los puntos resolutivos.

La palabra "Laudo", significa decisión o fallo dictado por los Arbitros o arbitradores y nuestro Derecho Procesal denomina Laudo a la sentencia definitiva "Ipsa Iure" que resuelve la controversia de trabajo y consecuentemente reviste el carácter propio y autentico de una sentencia. Las resoluciones del Tribunal de Trabajo deben contemplar tanto los hechos controvertidos como la norma aplicable,

con un sentido menos rígido del que caracteriza a la sentencia que debe pronunciarse en procesos de Derecho Común. Motivo por el cual la Ley Laboral dispone en forma expresa, en sus artículos 841, 842, 843 y 844 las normas que deben seguirse al momento de pronunciarse el Laudo, siendo su máxima la siguiente:

"Los Laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

"Los Laudos deben ser claros, precisos y congruentes, en la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

"...cuando se trate de prestaciones económicas se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación, se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra Incidente de Liquidación".

"Una vez notificado el Laudo, cualquiera de las partes dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del Laudo". (Art. 847). Cabe mencionar que no procede ningún recurso en contra del propio Tribunal que dictó el Laudo, pudiendo únicamente ser impugnado, dentro del término legal por vía de Amparo.

F) CONCEPTO DE PRUEBA

De conformidad al procedimiento Laboral, ya expuesto; al cerrarse la Etapa de Demanda y Excepciones, queda fijada la *Litis Contestatio*, es decir, con los hechos controvertidos que se desprenden de la Demanda y su contestación se plantea la *Litis* en juicio y ésta determina la consistencia del período probatorio. Dentro de esta fase, actor y demandado deben ofrecer sus probanzas con objeto de acreditar sus dichos y hechos, en que funden sus acciones o excepciones y defensas a fin de proporcionar a la Autoridad los elementos necesarios para la aplicación de

la norma al caso concreto, mediante el razonamiento Lógico - Jurídico. De esto se desprende lo relevante en esta fase, toda vez que la Junta en su función de aplicar la Justicia Laboral debe ser imparcial en la valoración de las pruebas, estimandolas en conciencia.

Podemos definir la prueba, a dicho de Laurent, citado por Eduardo Fallares como "la demostración legal de la verdad de un hecho". (41) Por su parte, Fallares opina, que: "El sustantivo prueba, se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición; la existencia o inexistencia de algo"; (42); y agrega respecto de la prueba judicial que es "la que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales ya se trate de tribunales civiles, penales, juntas de conciliación y arbitraje, etc., consistentes en actividades jurisdiccionales promovidas por el juez o por las partes que intervienen en el proceso y que tiene por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos". (43)

(41) Eduardo Fallares. "Diccionario Procesal Civil". pág. 507.

(42) Idem.

(43) Idem.

De lo anterior se entiende que la prueba, siempre se origina de los hechos controvertidos materia de la litis, con el objeto de acreditar la verdad de las manifestaciones hechas por las partes, al hacer valer sus acciones, excepciones y defensas.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que regulan a las pruebas, están contenidas en el capítulo XXI, de las Reglas generales que van de los artículos 776 al 836.

IV.4 DE LAS FUENTES Y LA INTERPRETACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Respecto al concepto de Fuente del Derecho, remitiéndonos al Diccionario común, significa "Lugar donde brota agua de la Tierra", (44) que traducido al marco jurídico, Fuente Jurídica: es todo aquello que da nacimiento al derecho objetivo, es decir, a las normas jurídicas.

(44) "Diccionario Nuevo Larousse Manual". México. 1972.
pág. 417.

Según Miguel Bernúdez Cisneros, que comenta a Carnelutti; éste dice: "...es fuente del Derecho todo acto productor de derecho, o sea, que se trate de mandatos abstractos o concretos o bien de mandatos especiales o generales". (45)

La clasificación tradicional de la Doctrina divide a las Fuentes en históricas, reales y formales. Las históricas que se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, códigos; las reales determinan el contenido de las normas jurídicas; las formales son el origen, forma y modos, mediante los cuales se manifiestan y expresan las reglas jurídicas en preceptos concretos y obligatorios.

En nuestro sistema del Derecho Mexicano, se reconocen expresamente como Fuentes, las consignadas en el artículo 17 de la Ley Laboral vigente, y recurriendo a la redacción textual del precepto: "A falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley o sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración las disposiciones de casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos,

(45) Miguel Bernúdez Cisneros. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Libro Núm. 751 pág. 24.

los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". De lo anterior se advierte que son Fuentes del Derecho Procesal mexicano del trabajo, las mencionadas en el precepto citado, en cuanto que, su naturaleza social sirva para hacer efectiva la tutela y reivindicación de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 123. Por consiguiente, analizaremos los que a nuestro juicio, son las más interesantes dentro de la Justicia Social.

A) LA EQUIDAD.

La Equidad, que dentro del Derecho común es Aristotélica, en materia laboral deberá convertirse en una equidad social derivada del artículo 123. En la nueva Legislación del trabajo, en su artículo 17, la Equidad es fuente jurídica de derecho sustancial y procesal del trabajo, de obligatoria aplicación en el orden jerárquico, señalado por la Ley, en los conflictos individuales y colectivos jurídicos, del trabajo; pero primordialmente en los colectivos económicos, porque en estos conflictos el derecho equitativo, tiene por objeto regular la producción. Ya que la equidad es la condición jurídica que en el

proceso de la producción suple la voluntad de las partes y el libre juego de la economía, hasta allegar a los trabajadores, a las empresas. Por tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creadas en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, son Tribunales de Derecho Social no Judiciales, porque en todo conflicto de trabajo; fallando a verdad sabida y buena fe guardada; siempre tienen obligación de aplicar el derecho estricto, consuetudinario o equitativo que favorezca y reivindique a los trabajadores; fuentes que las propias Juntas pueden crear; toda vez que la Equidad es un sentimiento de justicia, un criterio subjetivo de interpretación de derecho positivo necesario para corregir y suplir el silencio del Legislador.

B) LA JURISPRUDENCIA

De las Fuentes plasmadas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo; siendo ésta; la fuente formal más sobresaliente para el Derecho Procesal del Trabajo, ya que ante la necesidad, de la vida cotidiana y de los negocios, tanto los litigantes como las autoridades recurren a ella en busca de la solución a determinado problema. La Jurisprudencia es la norma de juicio que suple las

omisiones de la Ley y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos. Dentro del marco del Derecho, la Jurisprudencia se encuentra normada en un capítulo especial en la Ley de Amparo, donde se instaura su obligatoriedad, así como su conceptualización. Las Ejecutorias conforman Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce Ministros, en los casos de Jurisprudencia de las Salas. La Jurisprudencia se establece, por: la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno o en Salas; así como por los Tribunales Colegiados de Circuito, en materia de su competencia exclusiva, que es obligatoria, para las propias Salas; los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Jueces de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de los Estados, del Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo Locales o Federales. (Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo).

Eduardo Pallares opina, que la Jurisprudencia como la costumbre, puede ser confirmatoria de la Ley, supletoria de la Ley e interpretativa de la norma jurídica; toda vez que las Sentencias pueden ratificar lo preceptuado por la Ley, crear una norma que complete a la misma, explicar el

sentido del precepto legal y poner de manifiesto el pensamiento del Legislador. Estos tres tipos de interpretación son los reconocidos por nuestro Derecho, ya que la Jurisprudencia interpretativa está autorizada por el artículo 19 del Código Civil, que consigna, que, las controversias judiciales del orden civil deberán resolverse conforme a la letra de la Ley o a su interpretación jurídica, estando en concordancia con el artículo 14 constitucional, que acepta su validez.

Las normas jurídicas que integran el Derecho Procesal del Trabajo, como el derecho en general, deben responder a la realidad social, por lo que se hace necesaria una labor de interpretación imperativa, ante la deficiente redacción de la Ley, o en caso de términos erróneos que llegan a provocar duda; en cuanto su alcance. La interpretación de la Ley se avoca a encontrar con precisión el verdadero sentido del Derecho en un momento dado. En nuestro sistema de derecho, la interpretación más importante es la que, de la Ley, hacen la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, pues de ellos emana la Jurisprudencia que viene siendo la principal fuente formal del Derecho Mexicano y que fija los criterios obligatorios para las Juntas de Conciliación y Arbitraje y demás Autoridades encargadas de aplicar la Ley.

En la Ley Federal del Trabajo, la necesidad de interpretación legal del texto de la Ley, plasmó en su artículo 18 las reglas que deben seguirse al llevar a cabo una labor de interpretación del Derecho Laboral tanto sustantivo como adjetivo, al determinar que: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3; en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador". En este precepto se ratifica y reitera el hecho de buscar invariablemente el equilibrio y la Justicia Social entre trabajadores y patronos, con libertad y respeto mutuo a la dignidad del hombre, aclarando de que en caso de duda, se aplicará la regla general de avocarse a una interpretación que favorezca al trabajador.

IV.5 EL DESISTIMIENTO

A) CONCEPTO

"El concepto general de Desistir es renunciar a una empresa o intento empesado a ejecutar" (46)

(46) "Diccionario Enciclopédico Universal". Tomo II. pág. 1063.

"La palabra "Desistimiento", proviene del latín "desistire", que significa abdicar, cesar de , abstenerse. Jurídicamente es el acto procesal mediante el cual se manifiesta el propósito de hacer abandono de la instancia, el derecho y otro trámite del procedimiento" (47) Diversos autores y tratadistas nos dan similares conceptos de esta figura, así los Maestros de Pina y Castillo Larrañaga, nos dicen que el Desistimiento, "es el abandono expreso del derecho o del juicio". (48) Por su parte el Licenciado Alsina expresa que el Desistimiento "es el acto por el cual, el actor manifiesta su propósito de no continuar el proceso". (49) Prieto Castro, señala que el Desistimiento, "es la declaración voluntaria del demandante de no continuar el ejercicio de la acción en el proceso pendiente, iniciado por el".(50) "El desistimiento es la renuncia a los actos del juicio", De la Plaza. (51)

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, de 1932, en su artículo 34, señala la figura

-
- (47) Enciclopedia Jurídica Gran Omeba. Tomo VIII. pág. 553.
 - (48) Rafael de Pina y Jose Castillo Larrañaga. "Instituciones del Derecho Procesal Civil". pág. 184.
 - (49) Hugo Alsina. "Tratado Teórico de Derecho Procesal Civil y Comercial". Tomo IV. pág. 425.
 - (50) Leonardo Prieto Castro Fernández. "Derecho Procesal Civil". Primera Parte. Madrid. pág. 390.
 - (51) Manuel de la Plaza. "Derecho Procesal Civil Español". Vol. I pág. 538

procesal del Desistimiento haciendo la distinción de que las partes pueden desistirse de la instancia y de la acción, refiriéndose con esta última al derecho sustancial del sujeto y no, a la acción entendida como un derecho subjetivo procesal que se ejercita; se tenga o no el derecho material. En estricto sentido el Desistimiento opera una vez iniciado el procedimiento y establecidos los puntos cuestionados; porque si se intenta antes de la notificación, el traslado y el emplazamiento, a la parte contraria; se trata de un desistimiento, que más bien tiene el carácter de una renuncia preventiva al ejercicio de la acción.

Ahora bien, cuando el Desistimiento se hace valer, una vez establecidos los puntos cuestionados opera también en dos modos: si versa sobre la demanda, es decir, sobre la instancia se requiere el consentimiento de la contraparte, se trata de un desistimiento bilateral; si el desistimiento versa sobre la acción o el derecho material que le asiste al actor, no se requiere el consentimiento de la parte contraria; se trata de un acto unilateral que no le implica perjuicio al demandado.

En todos los casos el Desistimiento produce el efecto de que las cosas vuelvan al estado que tenían antes de la

presentación de la demanda y obliga al que lo hizo a pagar las costas así como los daños y perjuicios a la contraparte, salvo convenio en contrario.

B) REQUISITOS DE VALIDEZ

1) Legitimación de la persona que se trate. Capacidad procesal, únicamente pueden desistirse las personas que sean titulares del derecho de acción o sus representantes legales, debidamente autorizados para desistirse.

2) Que se de dentro del proceso. Que se ventile dentro del proceso; el desistimiento jamás podrá operar y producir sus efectos fuera del proceso; para que ésta; figura opere es necesario la existencia de la actividad del órgano jurisdiccional, mediante la actividad procesal del actor. Concluido un proceso que normalmente, lo es con la Sentencia, el desistimiento no tiene razón de ser.

3) Que se haya o no establecido la relación procesal. En el caso, en que no esta establecida la relación procesal el desistimiento es unilateral y el actor puede desistirse de la instancia, es decir, de la demanda, o bien desistirse de la acción entendida ésta, como un derecho sustantivo.

Cuando se ha establecido ya la relación procesal, o sea, cuando se ha notificado y corrido traslado, el desistimiento no opera de forma unilateral, sino que requiere ya del consentimiento del demandado, entonces el actor puede desistirse de sus pretenciones en cualquier fase del proceso, de convenir a sus intereses.

4) Un derecho material o sustancial objeto del desistimiento. El artículo 34 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, identifica a la acción con el derecho mismo, o sea con el derecho material sobre el que versa el desistimiento.

5) Una demanda o instancia objeto del mismo. Con el desistimiento de la demanda se pierde la instancia requiriéndose el consentimiento del demandado.

6) Interés jurídico del demandado en el caso del desistimiento bilateral. El demandado puede tener interés jurídico en seguir la relación procesal, en virtud de que la demanda le provoco algún perjuicio ya sea en lo económico, social o moral.

7) Que sea puro y simple. El desistimiento no debe estar sujeto ni a plazo, ni a condición alguna para que sea válido legalmente.

8) Que sea expreso y por escrito. El desistimiento tiene que manifestarse claramente para que surta efectos legales y su ratificación deberá hacerse ante la presencia de la autoridad.

Ahora bien, el Desistimiento en las distintas fases del proceso puede ser de diversas clases, en razón de su propio objeto, así tenemos que: Puede ser el desistimiento de la acción, es decir, del derecho subjetivo o de la pretensión reclamada por el actor, renunciándose a ese derecho; también, puede tratarse de la demanda o de la instancia y requiere del consentimiento del contrario; así como puede versar en el desistimiento de pruebas, recursos o de cualquier promoción.

Respecto a su naturaleza jurídica, en la práctica es común hablar de desistimiento de la demanda, de recursos, etc., como ya lo mencionamos, pero en estricta lógica con el desistimiento se renuncia a los efectos procesales de los actos formales que los producen, siendo esta su verdadera naturaleza jurídica. Siendo una declaración de

voluntad y por tanto un acto jurídico procesal dirigido a eliminar los efectos jurídicos de otro acto procesal ya realizado.

C) EFECTOS JURIDICOS

Doctrinalmente se considera que "...el desistirse de la acción extingue la relación jurídico - procesal, que la interposición de la demanda establece entre las partes, concluye el estado de la litispendencia y, por consiguiente trae aparejadas diversas consecuencias procesales, que varían de acuerdo al estado del procedimiento o la clase de juicio de que se trate. El desistimiento solo de la acción sin hacer renuncia del derecho, posibilita la iniciación de una nueva demanda, sobre los mismos hechos", (52) ... Es decir que con el desistimiento de la acción no se afecta el derecho alegado, que subsiste como obligación natural. Y en relación al desistimiento del derecho, la Doctrina estima que éste consiste: "en la abdicación de una pretensión jurídica e implica como lógica consecuencia, la renuncia de la acción y de continuar los trámites del proceso, ya que

(52) "Enciclopedia Jurídica Gran Omeba". Tomo VIII. pág. 556.

no pueden estos llevarse adelante, carentes de la sustentación proporcionada por un interés jurídico, que es su principio y fin". (53)

De lo anterior se puede concluir, que dentro del derecho común, los efectos jurídicos del desistimiento - y que en este caso - son equiparables en materia de trabajo son:

- Si se trata del desistimiento de la demanda, el trabajador que se desiste pierde todos los derechos y situaciones procesales más favorables a él, que se han producido en la instancia y ésta se sobrees. Si bien es cierto que en materia de trabajo los derechos son irrenunciables para el trabajador, también es cierto que para que opere y se materialicen deben de ejercerse; es decir, el trabajador debe hacer valer procesalmente tales derechos y ante tal abstención y abdicación, desgraciadamente la Autoridad distinta de la Judicial queda maniatada.

- Si se trata del desistimiento de la acción además del efecto anterior, se produce la pérdida del derecho que

(53) Idem. pág. 557.

el trabajador hizo valer en el juicio, porque al renunciar a la acción; se renuncia en total perjuicio propio al derecho que mediante la acción se hizo valer.

Siendo el efecto general del desistimiento que las actuaciones practicadas hasta antes del mismo, se tengan por no realizadas, es decir, las cosas vuelven al estado que guardaban. El desistirse de la demanda significa tanto como no haberla intentado, pudiendo incluso independientemente del gran agravio jurídico personal, traer aparejados otros efectos como por ejemplo los daños y perjuicios causados con motivo del juicio que corren a cargo del que se desistió, así como las costas también serán a cargo del desistido.

IV. 6 LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

Durante los siglos de la servidumbre y el esclavismo, se sufrió el poder absoluto de los amos y señores feudales sobre la base de que el esclavo y el siervo eran cosas u objetos, se castigaba bestial y libremente a los hombres por descuidos o faltas insignificantes, se les azotaba o encerraba, o en su caso se aplicaba cualquier tipo de

procedimiento que supuestamente evitaba la reincidencia para incumplir sus deberes. Situación que a la promulgación de los Derechos del Hombre, se suprimió y con la Constitución de 1857 ya no pudo ejercer coacción física sobre las personas, para obligarlas a prestar su trabajo o para que observaran determinada conducta durante la jornada. Posteriormente, el Derecho Civil, como ya lo hemos comentado en nuestro primer capítulo, surgió para defensa de los empresarios, con algunas acciones principales; la de rescisión de la relación jurídica, la de cumplimiento de la obligación laboral, la de pagar los daños y perjuicios provocados por el trabajador, la idea de la autonomía de la voluntad y la libre disolución del contrato de arrendamiento de servicios a través de la rescisión unilateral. En base a estos principios los empresarios incluyeron en los reglamentos o en los contratos individuales disposiciones que los facultaban para castigar el incumplimiento de las obligaciones, de la manera que estimaran conveniente, que iban desde varios días sin pago de salario pasando por suspensiones y multas, hasta incluso los azotes. A esto se denominó, "El poder disciplinario del patrono".

Con la Constitución de 1917 y las bases del Estatuto laboral, se declaró que nadie puede tener el poder de

sancionar a otro, ni siquiera con su consentimiento. Con la Ley de 1931 se estableció que todos los actos que se relacionen con la vida y funcionamiento de las relaciones laborales deben regirse por normas sustantivas y por procedimientos jurídicos y se declaró que el poder disciplinario del patrono no existe y que las sanciones podrán imponerse con el acuerdo entre los trabajadores y el empresario, consignado en el Reglamento Interior de Trabajo. Dicha Ley conservó el concepto de medidas disciplinarias.

Por otra parte la Nueva Ley estipuló sanciones a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo, independientemente de las sanciones administrativas plasmadas en el artículo 21 de nuestra Constitución vigente, ya que el Estado en virtud de sus relaciones con los particulares sanciona a los empresarios en el incumplimiento de las obligaciones en ocasión de sus relaciones con los trabajadores por resultar violaciones al Derecho Público. Y las sanciones de trabajo y su aplicación, como consecuencia del incumplimiento del Derecho Social están reguladas en el Título XVI de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que van del artículo 992 a 1010, donde la única sanción aplicable es la multa, cuyo monto varía con la gravedad de la violación, en el artículo 1002

la Ley facultó a los trabajadores, a los patrones y a sus organizaciones para denunciar ante las Autoridades del trabajo las violaciones de que tengan noticia. Los artículos 1008, 1009 y 1010, señalan las Autoridades que pueden imponer las sanciones, después de oír al interesado. Asimismo la Ley separó las sanciones de trabajo, del incumplimiento de las obligaciones que las hubiesen motivado, es decir, son independientes de la responsabilidad incurrida por el incumplimiento de las obligaciones.

A) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Dentro de este orden de ideas, la Ley vigente como ya se comentó, no solo anuló toda disposición que pudiera atribuir al patrón la facultad de imponer las medidas disciplinarias, si no que también reguló la existencia de una Comisión Mixta que decretara los procedimientos para su aplicación; en consecuencia la falta de algún trabajador podrá sancionarse únicamente de acuerdo al Reglamento Interior y previo el cumplimiento de los procedimientos fijados, teniendo derecho el trabajador a ser oído antes de que se aplique la sanción que corresponda. Así el

Reglamento Interior de trabajo, está regulado en el capítulo V de la Ley Federal de Trabajo vigente en los artículos 422 al 425, donde señala que "es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento". Detalla el contenido del Reglamento, y entre otras disposiciones que deben normarse, indica: Fracción X. "Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción"; y fracción XI. "Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".

De estas fracciones podemos decir, que la Comisión creadora del proyecto de la Nueva Ley consideró acertadamente la supresión de la multa como medida disciplinaria a los económicamente débiles con salarios mínimos y meditó en torno a la suspensión en el trabajo ya que la medida es grave porque infiere la no percepción del salario, motivo por el cual resolvió que nunca podría exceder de ocho días. Por otro lado dejó acertadamente abierta la puerta, en su fracción XI, para que se regularan

diversos aspectos generales para seguridad del trabajador primordialmente; pero desafortunadamente en la práctica pocos son los patrones que en, primer lugar crean un Reglamento (en abierta violación a la Ley), y en segundo lugar ignoran y se puede afirmar que dolosamente, observar esta fracción, toda vez que en muchos de los casos omiten normar y determinar situaciones y aspectos que dejan inciertos y abiertos para tomar ventaja de mala fe en perjuicio del trabajador, creando situaciones de acuerdo a su conveniencia superveniente y futura. De este hecho es donde parten y se originan las Denuncias Infundamentadas que promueven en contra de un trabajador que hace valer sus derechos, en pleno abuso de la ignorancia y debilidad del mismo. Toda vez, que de circunstancias indeterminables y aparentemente intrascendentes y que es obligación y responsabilidad del patrón señalar, de pronto y de manera súbita lo que "parecía" indiferente para el empresario; se torna en circunstancia totalmente determinable y regulada, además de una grave importancia que llega a tornarse en conducta judicialmente sancionada.

B) NECESIDAD DE TIPIFICAR DELITOS EN MATERIA DE TRABAJO

Así tenemos que la Ley reglamentó la aplicación de las sanciones de trabajo, pero el Derecho Mexicano no ha contestado la pregunta acerca de si conviene tipificar delitos en materia de trabajo y determinar las sanciones aplicables, siendo que el derecho del trabajo es una especie del Orden Jurídico, como hemos venido demostrando, distinta del Derecho Público y del Derecho Privado, en virtud de que sus raíces surgen y se erigen en una DECLARACION DE DERECHOS, que forman parte de la Constitución, en consecuencia es de la CARTA MAGNA de donde deben extraerse los fundamentos de los principios, normas e instituciones que pueden integrar el Derecho Penal del Trabajo.

Este tema que podemos afirmar que conforma una de las tantas inmensas lagunas del Derecho y que por lo tanto está abierto desde hace mucho tiempo presenta dos aspectos que configuran su omisión, que son su fundamentación teórica y su posibilidad de realización.

Encontramos que la Doctrina se cuestiona si dentro del Orden Constitucional vigente es posible dentro de un

Derecho Penal; que se pudieran tipificar como delitos, el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de las normas de trabajo, tales como, el abstenerse de expedir un reglamento acorde y legal, la retención indebida del salario general, la no concesión de los días de descanso y vacaciones, la prolongación indebida de las jornadas de trabajo, la intromisión de los empresarios en la vida sindical obrera (estos hechos se practican cotidianamente en nuestra realidad social), y todos los casos que puedan ocurrirse, tales como la práctica reiterada de los patrones a la constante violación al artículo 133, en su fracción VII, ya transcrita pero, que por su relevante contenido, con gusto volvemos a enunciar y resaltar:

**"EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE RESTRINJA A LOS
TRABAJADORES DE LOS DERECHOS QUE OTORGAN LAS LEYES"**

La Constitución en el último párrafo de su artículo décimo séptimo nos plantea: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil". A pesar de la trayectoria de este precepto y el imperio de preservar la libertad del hombre, además de ser aplicable, apoya y reitera el ideal del Derecho Penal del Trabajo, toda vez que la concepción del estatuto laboral como Derecho Social con la consecuente finalidad social de sus Instituciones,

quita al incumplimiento de las obligaciones la característica de los problemas puramente civiles. Un problema civil afecta solamente a dos patrimonios particulares, mientras que la falta a la obligación de medidas preventivas de accidentes de trabajo, por ejemplo, pone en peligro la vida de centenares o miles de hombres. Un problema en materia de trabajo implica la violación de los Derechos Humanos y Sociales, y afecta a una comunidad y estos derechos son reconocidos y asegurados por el pueblo en su Constitución. Ahora bien, pudiesen existir modalidades para que no se tipificara un delito, porque en alguna ocasión se prolongara la jornada de trabajo, por ejemplo. Pero si cuando se esté en presencia de una violación grave, reiterada, y frecuente que afecta a un grupo de trabajadores, repercutiendo en la sociedad.

En el otro aspecto que dificulta su realización, se cuestiona también en que Autoridad Legislativa recaería la tipificación de los delitos, recordemos que la Carta Magna reservó en exclusividad al Congreso de la Unión la facultad de expedir la Ley del Trabajo para toda la República. Es curioso comentar que algunas Legislaturas Estatales llegaron a incluir en sus Códigos Penales un Capítulo de delitos sociales. Y una vez más, los Legisladores Locales, corroboraron su avance, percepción y superioridad, ya que

ellos crearon primeramente las gloriosas Leyes Pre-constitucionales. Esos Capítulos de Delitos Sociales, fueron desaparecidos tristemente por el Congreso de la Unión. Con lo que se corrobora la tan mencionada superioridad e influencia patronal que redunda un vez más, en perjuicio de la clase trabajadora.

Para finalizar este inciso, dejaremos la sugerencia de otro anexo similar al artículo décimo séptimo Constitucional y que es tristemente necesario y vergonzoso admitir:

**"NADIE PUEDE SER APRISIONADO POR SER TRABAJADOR Y
POR EJERCER PURAMENTE SUS DERECHOS"**

IV.7 INCIDENTES CRIMINALES EN EL PROCESO LABORAL

El legislador creó el procedimiento incidental en virtud, de que, dentro de la Administración de la Justicia Laboral, se presentan diversos casos o supuestos que por su naturaleza no pueden tramitarse en los procedimientos ordinarios de los juicios comunes, cuya existencia es necesaria, tratándose de un procedimiento ágil en su trámite, acorde al principio de celeridad.

"La palabra incidente se deriva del Latín: "incido", "incidens"; que significa acontecer, suspender o interrumpir. Lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. Para el tratadista José Becerra Bautista, los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tienen relación inmediata y directa con el asunto principal". (54) Los incidentes pueden plantearse hasta el procedimiento de ejecución, toda vez que la actividad jurisdiccional concluye hasta satisfacer a la parte favorecida por el Laudo.

La Ley Federal del Trabajo, contempla ciertos supuestos que corresponden a casos de incidentes, señalando para algunos trámites específicos, para otros trámites genéricos pero hay otros a los que no les señala forma de procedimiento alguno, como es el caso de incidentes criminales.

El artículo 763 de la Ley laboral, señala el procedimiento genérico, que indica que al plantearse el incidente, la Junta deberá señalar día y hora, dentro de las veinticuatro horas siguientes para la Audiencia

(54) Francisco Córdova Romero. ob. cit. pág. 114.

Incidental, en la que se resolverá. Estos supuestos recaen sobre cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, y se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento, de conformidad con el artículo 762 del ordenamiento mencionado.

Los supuestos que tienen señalada una tramitación específica recaen en cuestiones de caducidad de la instancia, las providencias cautelares, tercerías, etc., siendo dichos procedimientos distintos y concretos para cada caso.

La Ley contempla tres reglas genéricas aplicables a los incidentes: Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal, donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley, (artículo 761); que cuando se promueve un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato (artículo 763); y los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes, (artículo 765).

Dentro de la práctica cotidiana, existen varios casos de índole incidental en que se pueden plantear verdaderas

controversias jurídicas, a los que la Ley omite darle algún seguimiento sin determinar el trámite consecuente, como son los casos graves de imperiosa resolución: los conflictos por incapacidad temporal del trabajador, de la revisión del grado de dicha incapacidad a los dos años posteriores, la reinstalación de un trabajador accidentado y la comisión de conductas ilícitas, etc.. Como se desprende el tema de los incidentes que no tiene señalado un procedimiento en la Ley resulta muy conflictivo, en primer término porque solamente versan sobre cuestiones adjetivas que tienen relación con lo principal, siendo que debería comprender también cuestiones sustantivas que se derivan de la principal; ya que se suceden dentro de esta práctica cotidiana, hechos y conductas que sobrevienen e inciden sobre el fondo de los negocios de manera relevante, así tenemos que los litigantes llegan a plantear Incidentes Criminales muy diversos y variados que van desde cuestiones adjetivas, pero criminales, como son los comunes testigos falsos, las alteraciones y falsificaciones de documentos, la sustracción de actuaciones, etc., hasta las cuestiones sustantivas absolutamente criminales; que llegan a constituir verdaderas barreras y frenos para el ejercicio de la Justicia Social, como es el hecho, de que los patrones recurran libremente a la Autoridad Judicial valiéndose de artimañas y maquinaciones, después de que han

sido emplazados a un Proceso Laboral, con objeto de evadirse y sustraerse de la responsabilidad en materia de trabajo; sin que su dañosa conducta repercuta en absoluto ante la Autoridad Laboral y después de alcanzar su meta, - pués en la mayoría de los casos, cuando este denuncia falsamente al trabajador ante la Autoridad Penal -, logra presionar y amedrentar de tal manera al trabajador que obtiene el total desistimiento de dicho trabajador con el consecuente perjuicio al débil y a los fines del Organo Jurisdiccional Laboral; tornandose inútil la Autoridad en materia de Trabajo y cuestionada en cierto modo su existencia.

Dando como consecuencia que estas situaciones ventiladas supuestamente en otra competencia, jurisdiccional son las que en realidad determinan el fondo y finiquitan de modo indebido la controversia en materia de trabajo. Y así tenemos, que cuando los litigantes o incluso cualquier particular manifiesta a la Autoridad Laboral, denunciar, o le hace saber la comisión de cualquier supuesto acto ilícito, ésta se limita; por la obligación que tiene, de hacerlo constar en autos y por insistencia del denunciante, pero sin que ello implique ningún tipo de seguimiento específico, ni que provoque ninguna clase de consecuencia o efecto jurídico además de ser una

circunstancia plenamente intrascendente para su interés jurisdiccional, no obstante de ser una Autoridad, distinta de la Judicial, claro, pero al fin Autoridad.

Pero como ya vimos, sí existen consecuencias materiales negativas que resultan en perjuicio de los trabajadores y en detrimento del Estatuto Laboral.

Así, ante la serie de actos, hechos y conductas ilícitas que se desarrollan a través y en virtud de un Procedimiento Laboral, es imperioso que dicha Autoridad Laboral, tenga intervención determinante, en tales casos que son ostentosamente de su competencia e interés, toda vez que a todas luces se derivan, de su intervención en primera instancia amén de representar al Derecho Social en todo el esplendor de su Doctrina.

IV. 8 DEFINICION DE DENUNCIA

Dentro del ejercicio de la acción penal, es necesario conocer la manera en que el titular de la misma, que es el Ministerio Público se entera de los hechos que en principio pueden reputarse como presumiblemente delictivos; siendo de dos formas en que se le manifiestan tales hechos o

acontecimientos: La Denuncia y la Querrela. Cabe mencionar que la Denuncia es el término g nerico.

Podemos decir que la Denuncia "Es la narraci3n de hechos que se consideran delictuosos ante el 3rgano investigador, quien es el que inicia lo que se conoce como Averiguaci3n Previa".(55) Los rasgos distintivos de la Denuncia son:

1.- Una narraci3n de hechos, presumiblemente delictivos,

2.- Ante el 3rgano investigador,

3.- Hecha por cualquier persona.

Es decir se trata de exponer en forma sencilla los hechos que se pudiesen considerar delictuosos y que por lo tanto integren la posible comisi3n de un delito, sin que aparentemente exista el ánimo de quien lo narra, de que se castigue al sujeto activo.

(55) Carlos M. Oronoz Santana. "Manual de Derecho Procesal Penal". pág. 64.

Debe hacerse dicha narración precisamente ante el órgano investigador y no ante otro distinto, en virtud de que a este órgano se le encomendó en exclusiva la investigación de los delitos.

Que sea hecha tal narración por cualquier individuo, testigo de los hechos, o no, en donde se presenta un problema práctico, lo que en el aspecto cotidiano se subsana al pedirle algún elemento de convicción que haga creíble su dicho.

Ahora bien, existen autores, que con desconocimiento de la esencia de la Denuncia, sustentan que debe ser presentada por un particular y se atreven a señalar que las Autoridades no deben denunciar hechos, cuando "La misma Ley Orgánica del Ministerio Público, establece que toda Autoridad que tenga conocimiento de un delito debe comunicarlo inmediatamente a la Autoridad Judicial, lo que de no ser así resultaría contrario al principio del Orden Jurídico en que deben estar empleadas las diversas Autoridades con independencia de su competencia y área de acción" (56) La Denuncia recae sobre delitos que se persiguen de Oficio, que son los que la Autoridad consideró

(56) Idem. pág. 65.

socialmente graves.

Por otra parte la Querrela en términos generales, se entiende como la narración de hechos presumiblemente delictivos, por la parte ofendida ante el órgano investigador, con el fin de que se castigue al autor de los mismos; contiene los siguientes elementos:

1.- Una narración de hechos presumiblemente delictivos,

2.- Realizada por la persona ofendida,

3.- Ante el órgano investigador,

4.- Que se manifieste el interés del ofendido de que sea castigado el autor de los hechos.

Esto es; que es necesaria la narración de los hechos que se presumen delictivos, ya que de otra manera no sería dentro de tal situación posible que el órgano investigador tuviese conocimiento;

Debe realizarse tal narración por la persona o personas ofendidas, en virtud de que ha considerado el

Legislador que existen una serie de delitos en donde la publicidad de los mismos, pueden causar daño mayor al ofendido, que la ocultación, por lo que se le concede la oportunidad de que los haga o no, según su criterio, del conocimiento del Ministerio Público lo que equivale a que si son realizados por otras personas, no constituyen Querrela. En los supuestos que el ofendido sea una persona moral debe ser realizada tal narración de hechos por el representante o apoderado legal de la persona moral, y asimismo, es posible querrellarse en contra de una persona moral.

Tal narración, debe hacerse por cualquier persona como testigo de los hechos que aporte algún elemento de convicción que haga creíble su dicho;

Y por último, el elemento esencial, es que debe hacerse presente el interés del sujeto pasivo, de que se castigue al activo por la comisión del delito.

La Querrela, da origen a la figura del "perdón del ofendido", mediante la cual, se efectúa la manifestación del ofendido ante el órgano jurisdiccional para que no se castigue al sujeto activo y esto obliga al Juez, a dictar un auto que da por terminado el Proceso y con ello a poner

en inmediata libertad al procesado, toda vez que si para que se iniciara una averiguación previa; requisito "sine qua non", lo era la voluntad del querellante, también para terminar el proceso tenía que ser necesariamente la voluntad de quien le dió vida.

Los artículos concernientes a la Querrela van del 262 al 265 del Código de Procedimientos Penales para el D.F., siendo los delitos sobresalientes; el adulterio, abuso de confianza, daño en propiedad ajena, etc. Una característica de la materia es la acción popular, que significa que sin distingos de credo, religión o condición social el órgano jurisdiccional debe conocer e intervenir en los hechos que se le plantean.

IV.9 ARTICULOS 14 Y 16 CONSTITUCIONALES

Entre las disposiciones que ordena el artículo 14 de la Carta Magna, destaca el párrafo que establece:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades

esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho".

De este precepto se desprende, que para que una persona sea desposeída de sus derechos, debe llevarse a cabo un juicio por ser este el único medio para ello, el cual necesariamente debe realizarse mediante la observancia de las modalidades, que se encuentren establecidas con anterioridad, así como también deben estar previamente establecidos los Tribunales ante quien se realicen esas diligencias, consagrando dicho precepto en cuestión, una amplia gama de seguridad jurídica. Así como su párrafo tercero se refiere al principio de la exacta aplicación de la Ley Penal, es decir, que a nadie se le podrá imponer una pena, si no se encuentra en relación directa con el delito imputado; consagra la Garantía de Tipicidad Constitucional.

Dentro de ese orden de ideas, el artículo 16, de nuestra Constitución previene:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, si no en virtud de mandato escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención a no ser por la autoridad

judicial, sin que proceda, denuncia, acusación o querrela de un hecho determinado que la ley castigue con pena corporal, y sin que estén apoyadas aquellas por declaración, bajo protesta de persona digna de fe o por otros datos que hagan probable la responsabilidad del inculpado, excepción hecha de los casos de flagrante delito..."

Evidentemente las medidas de coerción personal se contraponen a la libertad individual de las personas, que se ve amenazada frente a la realidad del Derecho punitivo, siendo este un punto, que el Derecho Penal ha dejado muy vago y ha sido objeto de controversia, sin que hasta el momento se haya obtenido una corriente generalizadora de criterios.

Las molestias que sufran las personas en su libertad, sólo pueden estar justificadas cuando haya mediado la orden expedida por una Autoridad competente, que no es otra que la que conoció de los hechos presumiblemente delictivos y que tienen la obligación de resolver sobre ellos, refiriéndonos a dicha Autoridad, al Ministerio Público y a los Jueces; por cuanto hace a estos mediante las órdenes de aprehensión, una vez dados los requisitos de

procedibilidad; y por lo que se refiere al Ministerio Público, en los casos de flagrancia.

Es importante comentar, que en los casos de querrela, en forma genérica, incide la flagrancia en la comisión de un delito, por lo que en la mayoría de los casos, la querrela se configura y robustece con el "principio de espontaneidad" al denunciar hechos de interés particular.

IV.10 NECESIDAD DE HACER EFECTIVA LA APLICACION DE LOS INCIDENTES CRIMINALES Y DEJAR POR TANTO, SIN EFECTOS LA PRACTICA VICIADA DE LA DENUNCIA JUDICIAL

Retomando la narración hecha en nuestro punto tres, inciso A, de este Capítulo; en la Etapa de Conciliación, respecto a como se suceden las Audiencias de Conciliación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de la práctica real en nuestros días diremos que generalmente dicha audiencia de conciliación se suspende para dar paso al problema que nos ocupa, ya que a partir de ese momento comienza la presión y hostigamiento sobre el actor, para que éste se desista de plano del ejercicio de su acción, y

por ende de sus derechos laborales con los efectos jurídicos ya apuntados.

Así el término que intermedia entre la Audiencia de Conciliación, y la próxima fecha en que se dicte la continuación del procedimiento en su segunda Etapa, de Demanda y Excepciones, es el término fatal que el demandado le concede al actor para que medite y valore la conveniencia de seguir adelante con el Proceso Laboral; toda vez que para esta siguiente actuación ante las Juntas; ha promovido e interpuesto ante la Autoridad Judicial una Denuncia que generalmente, era de "hechos" (esperemos que hasta antes de las reformas, en materia penal de 1993, que derogó la forma de "Denuncia de Hechos"), es decir una narración amplia e imprecisa que permita en dado momento imputar al trabajador, todo tipo de delitos, amén de la imposibilidad que tiene para determinarlos; - por la inexistencia real de una conducta ilícita efectuada por el trabajador -; y para darse oportunidad de prefabricar hechos e indicios que logren tipificar alguno. Por desgracia en la mayoría de los casos, el patrón logra su efecto deseado y obtiene el desistimiento laboral del actor, a través de negociar el "Perdón" de la acción penal ejercitada en su contra.

Ahora bien, consultando un diccionario básico de la Lengua Española, encontramos: que la palabra "infundado", viene de "infundio" que significa "mentira" y la palabra "infundado" es "algo que carece de fundamento" (57); "interponer" nos indica que es "poner una cosa entre otras, entablar algún recurso legal, interferir como mediador o constituyendo un obstáculo o barrera" (58); "medio" es "el procedimiento, lo que sirve para conseguir una cosa: el fin justifica los medios" (59); y asimismo conforme a dicho diccionario, "presión" significa "coacción o violencia que se ejerce sobre una persona".(60) En consecuencia desprendemos que el demandado como patrón entabla algún recurso legal para que constituya un obstáculo que sirva para conseguir coacción y violencia sobre el trabajador para obtener la renuncia o abandono del actor a la realización plena de los actos jurídicos de la instancia intentada, por él, y al derecho que le asiste.

Así las cosas el patrón comunmente recurre a denunciar preferentemente el robo o abuso de confianza entre otros delitos; resulta necio comentar el mar de posibilidades que tiene el patrón para maquinari y prefabricar situaciones, en

(57) "Diccionario Básico de la Lengua Española". pág. 305

(58) Idem. pág. 311.

(59) Idem. pág. 397.

(60) Idem. pág. 456.

virtud de su ventaja socio - económica y cultural, tales como sobornar a la Autoridad en primer término; los testigos falsos que siempre son los demás trabajadores y dependientes subordinados, etc., etc.; a través de la primer arma que se le brinda, para materializar su oscura conducta: Todo lo derivado de la naturaleza propia del trabajo y que recae sobre las obligaciones que clasificamos como materiales, en este Capítulo, tales como el hecho de que el trabajador detentó y utilizó herramientas de trabajo, tuvo libre acceso a la empresa en todos sentidos, etc., etc., dando esta circunstancia anterior margen a una amplia gama de supuestos y posibilidades jurídicas imputables al trabajador por el solo hecho de haber sido subordinado del querellante - patrón y por el solo dicho y señalamiento del mismo; con el doloso abuso oportunista de hacer valer y explotar, con toda mala fe, las obligaciones que clasificamos como morales, para así, agravar la situación jurídica del trabajador dentro de un proceso judicial; toda vez que, en estos casos los delitos se tipifican como domésticos agravados.

Es relevante resaltar algo irónico; el patrón para querrellarse ante la Autoridad Judicial, como lo hemos asentado recurre a la violación de las obligaciones laborales y a su vez nunca responde ante la Autoridad

Laboral de su indebido cumplimiento de sus obligaciones respectivas, en virtud de que como ya se ha apreciado en la mayoría de los casos no cumple por ejemplo con obligaciones tan básicas como instrumentar un Reglamento Interior de Trabajo, que determine las circunstancias por las cuales, se presenta ante el Ministerio Público, dejando con toda premeditación y mala fe en zozobra e indefensión al trabajador en materia penal.

Resulta inverosímil la burla que hace el demandado - querellante, de ambas autoridades, al continuar el Procedimiento Laboral; - si el trabajador - acusado, decide continuarlo pretendiendo darle seguimiento en forma regular negando los hechos demandados y ofreciendo la reinstalación para revertir la carga de la prueba, ocultando dolosamente su acción penal, así como oculta a la Autoridad Judicial la existencia de una demanda laboral que fue primero en tiempo y en derecho; atreviéndose a llevar una especie de "litispendencia" por diversas Jurisdicciones con hechos contradictorios, esto es, laboralmente tiene un dicho y penalmente tiene otro, y juntos forma una gran verdad: Una Falsedad Superlativa ante dos Autoridades; una Judicial y otra distinta de la Judicial.

Y en obvio de repeticiones, únicamente resaltaremos que como lo hemos demostrado a lo largo de este Capítulo, en el caso de que el trabajador efectivamente fuera autor de conductas ilícitas dentro de su trabajo y en perjuicio del patrón; supuesto que pueda darse y que no descartamos; éste puede ejercer los diversos medios que el propio Derecho Laboral le otorga para rescindir la relación de trabajo de manera inmediata, honrada y lícita conforme a Derecho y nulificar la viabilidad de una posible demanda laboral, o en dado caso dentro de un procedimiento ya existente, a lo largo del mismo hacer valer todas las excepciones y defensas necesarias para justificar la disolución de la relación ante la Autoridad administrativa.

Razón por la cual éste tipo de conflictos se pueden y deben dirimir dentro de la misma instancia laboral, sin necesidad de involucrar a otra, y cuando sucede esto queda absolutamente de manifiesto todo el dolo y la mala fe del patrón al pretender evadir de manera tan baja su responsabilidad laboral.

Por otra parte el Código sustantivo en materia Penal, considera y tipifica; en su Capítulo Primero dedicado a los delitos en contra de las personas en su patrimonio, Título vigésimo segundo, artículo 381, específicamente, respecto

al delito de robo agravado, que considera calificado por circunstancias personales, señala, en las siguientes fracciones:

Fracción II. "Cuando lo cometa un dependiente, un doméstico contra su patrón o alguno de la familia de éste, en cualquier parte que lo cometa". Y encuadra:

"Por doméstico se entiende el individuo que por un salario, por la sola comida u otro estipendio o servicio, gajes o emolumentos, sirva a otro, aun cuando no viva en la casa de este";

Fracción III. "Cuando un huésped o comensal o alguno de su familia o de los criados que le acompañen, lo cometa en la casa donde reciben hospitalidad, obsequio o agasajo";

Fracción V. "Cuando lo cometan los dueños, dependientes, encargados de empresas o establecimientos comerciales, en los lugares en que presten sus servicios al público, y en los bienes de los huéspedes o clientes"; y

Fracción VI. "Cuando se cometa por los obreros, artesanos, aprendices o discípulos, en la casa, taller o escuela en que habitualmente trabajan o aprendan en la

habitación, oficina, bodega u otros lugares al que tengan libre entrada, por el carácter indicado".

Para el encuadramiento al tipo y calificativa del delito de robo agravado, el Legislador estipuló como requisitos de procedibilidad; el hecho de la prestación de servicios, que la comisión de la conducta punitiva sea en el lugar donde habitualmente se trabaje, y que se tenga libre entrada en virtud del carácter de asalariado. Estos supuestos tipificados por la Ley Penal, confirman las apreciaciones que venimos sustentando, al condicionar al trabajador por la naturaleza propia de la relación laboral, como posible sujeto activo de conductas ilícitas, tutelando en principio y en primera instancia al patrón, concediendo y dejando abierta la gama de posibilidades que hemos observado.

Dentro de este contexto, dicho ordenamiento únicamente tipificó en este precepto; donde otorga al patrón cuatro hipótesis de denuncia; una fracción de supuesto ilícito en perjuicio del trabajador:

Fracción IV. "Cuando lo cometa el dueño o alguno de su familia en la casa del primero, contra sus dependientes o domésticos o contra cualquiera otra persona".

Si la idea del Legislador para plasmar tan ostentosa desigualdad en los supuestos criminales, fue la desventaja económica del trabajador para poseer objetos susceptibles de robo por parte del patrón, observamos que de alguna manera, pueden existir hipótesis análogas respecto al trabajador; - ya que en muchos casos es el trabajador quien tiene que proporcionar sus propias herramientas e instrumentos de trabajo y que por lo general, es el propio patrón quien se apodera injustamente de dichos objetos despojando al trabajador - ; como por ejemplo en la fracción III, que transcribimos, en el supuesto contrario podría ser "Cuando un patrón o comensal o alguno de su familia que lo acompaña, lo cometa en la casa donde reciben hospitalidad, obsequio o agasajo". Ya que dentro de una realidad social, somos muchos los trabajadores subordinados que en la mayoría de los casos tenemos que invitar a nuestro patrón y agasajarlo, so pena de perder el empleo, claro está.

Asimismo, el Código Penal dentro de este Título consigna en su Capítulo III, el delito de Fraude y en su artículo 387 que señala las modalidades de calificativas incluye en su fracción XVII un supuesto ilícito en contra del trabajador que sanciona: "Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un

trabajador a su servicio le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecute o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega". Siendo este precepto y la fracción IV, ya anotada del artículo 381, los únicos supuestos criminales creados por el Legislador Judicial para protección del trabajador. Mostrándose de esta manera que efectivamente y por desgracia la Instancia Judicial proporciona un arma muy fuerte y determinante de evasión de las responsabilidades laborales, dejando en estado de absoluta indefensión al tristemente célebre trabajador que aunado a su clase de económicamente débil; ante la positiva viabilidad de imputar hechos infundados por parte del patrón, queda desamparado frente a la acción penal, mientras que el segundo queda apoyado por la misma.

Por otra parte, este Ordenamiento Judicial, previene el delito de "Intimidación", que es el que encuadraría, respecto a la presión que ejerce el patrón sobre el trabajador, pero es el caso que el Legislador exclusivamente lo tipificó en el Título Décimo del Código Penal para el Distrito Federal, en el Capítulo Séptimo para los delitos cometidos por Servidores Públicos y en consecuencia por mandato judicial, únicamente pueden ser

sujetos activos, jurídicamente hablando, de dicha conducta punible, los funcionarios públicos, es decir, que no encuadra la Ley a los simples particulares como posibles autores de tal ilícito. Siendo imposible que legalmente pueda denunciar el trabajador al patrón que ejerce en su perjuicio tal intimidación.

En tal virtud, recordemos el delito de "Extorsión" que contempla el propio Título Vigésimo Segundo del mismo Ordenamiento en comento; en su artículo 390, y que señala:

"Al que sin derecho obligue a otro a hacer, tolerar o dejar de hacer algo, obteniendo un lucro para sí o para otro y causando un perjuicio patrimonial, se le aplicarán las penas previstas para el delito de robo".

Como podemos apreciar de la lectura de este precepto se adecúa correcta y suficientemente al caso concreto que nos ocupa, pero el problema se presenta cuando necesitamos aportar los elementos necesarios para demostrar la conducta ilícita, toda vez que como ya hemos comentado, el hecho mismo criminal, se comete de manera más pública y oficial dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante la fría indiferencia de sus Autoridades, así pues el trabajador queda maniatado sin posibilidad de poder

acreditar, ni las amenazas cumplidas, ni la intimidación, ni la extorsión, ni el amedrentamiento, ni nada aunado a ello volvemos a insistir en sus circunstancias de económicamente débil, sin preparación cultural en la mayoría de los casos, como para que diacurra denunciar este delito y sin elementos de prueba que le permitan enfrentarse al patrón, en este terreno.

Como se desprende de lo anterior, la materia Judicial contempló desafortunadamente para el trabajador; normas protectoras y reivindicadoras para el patrón, dejando seriamente a la deriva y en estado de indefensión legal al primero.

Y retomando nuestra materia laboral, ésta, en términos generales solo aspectó el Desistimiento tácito por falta de promoción e inactividad procesal, o bien siendo puro y simple, en forma expresa y por escrito, sin preocuparse más allá de lo conveniente; cuando sería oportuno que regulase todas las causas o supuestos que pueden motivarlo, tomando en cuenta a la persona física del trabajador, con emociones, miedos y sentimientos y no meramente desde un punto de vista práctico y frío procesal. Pudiendo incluso valorar la conveniencia de una continuación del

procedimiento de Oficio, o bien, de una justificación legal del Desistimiento de plano.

De todo lo anteriormente expuesto; ante la terrible laguna y omisión jurídica de ambas materias, es decir, Judicial y Laboral; nos atrevemos a sustentar la necesidad de hacer efectiva la aplicación de los Incidentes Criminales, en materia de Trabajo, y dejar por tanto sin efectos la práctica viciada y antijurídica de la Denuncia Judicial. Toda vez que es materia emanada de los Derechos Sociales consignados y derivados de nuestra Carta Magna; y el Estatuto Laboral debe regular en todos sus ámbitos los conflictos derivados, en virtud de una relación laboral, por ser el Cuarto Poder creado por el Constituyente de 1917 específicamente para ello, considerándolo con un Poder, Imperio y Autoridad, propios y distinto al Judicial.

IV.11 JURISPRUDENCIA APLICABLE

A) MATERIA LABORAL

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR

"De acuerdo con el artículo 121, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el patrono tiene derecho a

rescindir el Contrato de Trabajo, en caso de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus labores; y en tal virtud, si se justifica esta causa, no puede decirse que la separación que del trabajador haga el patrono sea injustificada".

QUINTA EPOCA:

Tomo XXXI. Pág. 2244 R. 3953/30 Jaime J. Dolores 5 Votos.

Tomo XXXVII. Pág. 1615 R. 3111/32 Ahedo Fernando 5 Votos.

Tomo XL. Pág. 2604 R. 1195/33 Morales Hilario S. 5 Votos.

Tomo XLII. Pág. 3655 A.D. 3266/30 Cabrera Ponciano Unanimidad de 4 Votos.

Tomo XLIII. Pág. 1214 R. 4372/72 Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 Votos.

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACION CON LA
"Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que les hubiesen merecido a la Autoridad Penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia

para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad".

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE

Vol. 1. Pág. 55 A.D. 2969/56 Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 Votos.

Vol. IV. Pág. 52 A.D. 2234/56 Central de Lineas S.A. 5 Votos.

Vol. VIII Pág. 109 A.D. 4614/57 Cía. Minera Asarco S.A. Unidad de Santa Barbara 5 Votos.

Vol. XVI Pág. 60 A.D. 6256/57 Mario Cardoso García 5 Votos.

Vol. LXI Pág. 23 A.D. 5776/61 Jose Arreguín Perez y Coags. Unanimidad de 4 Votos.

TESIS RELACIONADAS

FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACION CON LAS.

"No es indispensable, en materia de Derecho Laboral, que las faltas de probidad, a fin de ser consideradas como tales tengan que llenar los requisitos que la Ley Penal señala para que se constituyan en delitos".

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE

Vol. XLIII Pág. 21 A.D. 4360/60 Carlos Martínez.

Unanimidad de 4 Votos.

Vol. LXXXIII Pág. 18 A.D. 6000/62 Donato Rodríguez.

Alvarez. Unanimidad de 4 Votos.

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE

Vol. XV Pág. 23 A.D. 4610/69 Alfonso Sosa Mena.

5 Votos.

Vol. XV Pág. 23 A.D. 6292/69 Ignacio Escobar García

5 Votos.

**FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, SU CONNOTACION LABORAL
ES DISTINTA A LA PENAL**

"Si a un trabajador se le concede un Amparo y la Protección de la Justicia Federal respecto de la formal prisión decretada en su contra por delito contra la propiedad, ello no significa necesariamente que la conducta del mismo no constituya una falta de probidad y honrades en la relación laboral, pues la connotación que corresponde en la materia penal para los delitos en contra de la propiedad, es distinta de aquella a que alude la materia laboral para las de probidad y honrades en que incurrían los trabajadores".

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE

Vol. 66 Pág. 17 A.D. 4026/73 Joaquín Caballero
Collado. 5 Votos.

FALTA DE PROBIDAD, LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER
DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.

"No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el
trabajador, el que determina que su conducta sea irregular,
sino el hecho en sí, de disponer de los bienes del patrón,
y esto constituye una falta de probidad que autoriza a
reacindir el contrato de trabajo".

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE

Vol. 38. Pág. 19 Amparo directo 5771/70 Instituto
Mexicano del Seguro Social. 5 Votos.

Vol. 44. Pág. 25 Amparo directo 1391/72 María del
Carmen Reyes Marques. 5 Votos.

Vol. 57. Pág. 23 Amparo directo 971/73 María Eugenia
Arredondo Pita. 5 Votos.

Vol. 63. Pág. 21 Amparo directo 5288/73 Porfirio
Moran Rojas. Unanimidad de 4 Votos.

Vol. 69 Pág. 15 amparo directo 1173/74 Instituto
Mexicano de Seguridad y Servicios Sociales de los
Trabajadores del Estado. Unanimidad de 4 Votos.

TESIS RELACIONADAS

FALTAS DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR, EL PATRON NO DEBE
ACREDITAR LA PROPIEDAD, PREEXISTENCIA Y FALTA
POSTERIOR DE LOS BIENES.

"Tratándose de la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón a que se refiere el artículo 47, fracción II, en relación con el 46 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón no debe acreditar la propiedad, preexistencia y falta posterior de los bienes de que haya dispuesto un trabajador, para poder deducir si éste incurrió en la falta de probidad que se le atribuya, porque tales circunstancias son irrelevantes, puesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje está legalmente facultada para determinar la existencia de la causal apuntada, sin que sea necesario establecer la propiedad, preexistencia y falta posterior de tales efectos, toda vez que no se trata de una denuncia de carácter penal".

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE

Vol. 56 pág. 33 Amparo directo 1164/73 Leoncio
Ramírez Lara. 5 Votos.

**DESPIDO INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL
DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO.**

"Si el patrón debe practicar una investigación administrativa, según la disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del 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 dicha investigación".

SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE

**Vol. 26 Pág. 17 Amparo directo 4293/70 Guillermina
Castillo Cruz. Unanimidad de 4 Votos.**

**Vol. 27 Pág. 17 Amparo directo 1412/70 Cesar
Ruvalcaba Flores. Unanimidad de 4 Votos.**

**Vol. 42 Pág. 17 Amparo directo 2744/72 Evarardo
Facheco Altamirano. Unanimidad de 4 Votos.**

**Vol. 54 Pág. 77 Amparo directo 2219/64 Ernesto
Vasques Espejel. Unanimidad de 4 Votos**

**Amparo Directo 2953/68 Gilberto Bernal Delgado.
Unanimidad de 4 Votos. (Archivo).**

B) MATERIA PENAL

COMPETENCIA EN MATERIA PENAL

"Queda determinada por las circunstancias que concurrieron en el "delincuente" y en el hecho que constituye el acto delictuoso, en el tiempo en que se ejecutó este y no puede variar por circunstancias posteriores, ajenas notoriamente al acto que constituye el "delito"

QUINTA EPOCA

Tomo VIII, Pág. 1093 - Leyva Efrén y Coags.

Tomo IX, Pág. 236 - Becerra Emilio.

Tomo IX, Pág. 5552 - Castrejón Salvador.

Tomo IX, Pág. 733 - Salazar Enrique C.

Tomo IX, Pág. 429 - Rodríguez Santiago y Coacusado.

TESIS RELACIONADAS

COMPETENCIA EN MATERIA PENAL

"La competencia en materia penal se fija por la Naturaleza de los hechos imputados al acusado, en el auto de formal prisión que, bien o mal dictado, subsiste mientras no se revoque por los medios legales que el derecho establece".

Quinta Epoca: Tomo XX, Pág. 967.- Gutiérrez Gregorio.

COMPETENCIA EN MATERIA PENAL

"Si al Estado en virtud de sus facultades, modifica la organización de los tribunales penales, estableciendo otros debidamente autorizados para conocer de los delitos y de los procesos iniciados por la comisión de alguna infracción penal cometida con anterioridad, tal modificación no implica violación alguna al artículo 14 constitucional, ya que con ello no se trata de sustraer de la autoridad del orden común, a determinado grupo de individuos con el objeto de juzgarlos en forma especial, sino que tan solo se traslada la jurisdicción que correspondía a los tribunales desaparecidos, a los nuevamente creados con facultades para conocer de determinada clase de delitos".

Quinta Epoca: Tomo XXXIV, Pág. 1320.- Perezcano Alvaro.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- No obstante que nuestra sociedad Mexica, llegó a desarrollar una tecnología avanzada que cubría sus necesidades y alcanzaba altos grados de perfección en sus artes, industrias y oficios, llegando incluso a organizar la actividad entre los obreros y artesanos, así como a establecer una cierta estratificación social, no concibieron ninguna estructuración de las actividades laborales, pero sin embargo prevaleció un esclavismo intenso, que formaba la clase oprimida por los señores feudales, a quienes se les debía pagar tributo.

SEGUNDA.- Dentro de esta sociedad precolonial encontramos los primeros indicios de demarcación social, teniéndose como referencia de que se usaron algunos medios materiales que individualizaban la condición o clase, encontrándose que en los esclavos para acentuar su condición eran marcados en el rostro.

TERCERA.- Como consecuencia del gran auge comercial de la Época Precolonial, los comerciantes cobraron gran importancia, desarrollando las primeras manifestaciones gremiales.

CUARTA.- La primera sociedad colonial aceptó abiertamente la esclavitud indígena como actividad económica muy lucrativa, ya que se sustentó en la explotación despiadada y perversa, asegurada por una mano de obra muy abundante.

QUINTA.- El abuso desmedido de ésta situación hace surgir los primeros Ordenamientos Jurídicos que pretendían proteger y ayudar a los indígenas considerándolos como seres humanos, como lo fueron las "Leyes de Indias" que constituyeron el primer sistema jurídico laboral del que se tiene conocimiento, siendo la normatividad más importante emitida en su época.

SEXTA.- Con el levantamiento en el pueblo de Dolores se inicia el movimiento a favor de la Independencia: las grandes masas de trabajadores entran en escena, su opresión, su miseria e incultura, con su falta de organización, se tornan en súbita y anárquica protesta, que se corona con la abolición de la esclavitud decretada por Hidalgo, secundada por Morelos y continuada por otros caudillos, lográndose el avance en pro de las hoy Garantías Individuales.

SEPTIMA.- El primer y principal propósito de la élite liberal en el poder fue aplicar la Constitución de 1857. Antes que nada y sobre todo se deseaba el federalismo, la separación y el equilibrio de los tres poderes, la participación popular en la vida pública mediante el voto y la puesta en uso de los Derechos Civiles.

OCTAVA.- Con la promulgación del primer Código Civil para el Distrito Federal y sus Territorios Federales, con su Código de Procedimientos, se conceptualizó preferentemente y por primera vez la figura patronal, y se intentó dignificar a los trabajadores otorgándoles personalidad jurídica como tales, pero lejos de establecer un compromiso auténtico y real protector de esta clase, dejaba en completo y desventajoso estado de indefensión a los trabajadores; al concederle al patrón acciones legales para rescindir a su entero capricho el contrato de servicios sin ningún tipo de responsabilidad; resultando estéril en su regulación, éste primer ordenamiento civil, en cuanto a materia de trabajo se refiere.

NOVENA.- El régimen porfirista fue el renacimiento del feudalismo colonial aliado al capitalismo extranjero que desencadenó nuevamente la explotación despiadada de los trabajadores mexicanos, provocando disturbios y brotes de

protesta que culminaron con la creación de las sociedades de trabajadores, que después se agruparon en una central que se denominó "Gran Círculo de Obreros de México", en la que sus dirigentes por primera vez promovieron mejoras salariales, mejores condiciones de trabajo y derecho a huelgas.

DECIMA.- La organización mutualista primero y la cooperativa después, fomentaron la solidaridad obrera, siendo las dos manifestaciones antecedentes de las luchas proletarias que registraron el paso al Sindicalismo moderno.

DECIMA PRIMERA.- La interpretación mas satisfactoria del movimiento revolucionario lleva a verlo como una cruenta y larga lucha en la cual una fracción de una clase; los sectores medios marginados establecieron una alianza con grupos campesinos y de obreros para acabar con un régimen personalista y esclavizante, y que les negaba la oportunidad de participar en la vida pública.

DECIMO SEGUNDA. - La Constitución de 1917, producto de la revolución representó ese nuevo ordenamiento jurídico, político, económico y filosófico del Estado Social, que era necesario para la unificación de un país en formación.

DECIMO TERCERA.- En términos generales la Constitución de 1917, legisló básicamente para campesinos y obreros, y en su espléndido artículo 123 estableció las indispensables Garantías Sociales para la clase trabajadora, creando los capítulos sobre Trabajo y Previsión Social, dando al Estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase social y los sustrajo jurídicamente de la libre voluntad de la clase patronal; Frente a ésta irguió a la clase trabajadora con igualdad de derechos y la amparó en la defensa de sus intereses vitales.

DECIMO CUARTA.- El decreto de una Ley de Trabajo cuya aplicación y vigilancia se encomendó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituye un verdadero logro en defensa del trabajador como clase social. En términos generales la trascendencia de la primera Ley de 1931, radica en la conceptualización de tres grandes figuras jurídicas: el Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga, ya que del modo que fueron regulados han conformado el medio idóneo para alcanzar el beneficio constante de una parte de la clase obrera, medio del que carecen los trabajadores sujetos a una relación individual de trabajo.

DECIMO QUINTA. - Dentro del marco de un cuidadoso proceso de formación democrática, nació en 1970 la Nueva Ley Federal del Trabajo que respondió a las transformaciones económicas y sociales que se operaron en nuestro país, como un nuevo orden jurídico que generalizó las conquistas obreras y mejoró los niveles de vida del sector de los trabajadores concediéndoles una intervención más justa en la producción y distribución de bienes.

DECIMO SEXTA.- Es imprescindible que nuestra Ley del Trabajo tenga que adecuarse permanentemente a la vida nacional, ya que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente siempre inconcluso por lo que ha sido sujeta desde su existencia, - y debe seguirlo siendo -, de las consecuentes reformas legales y aun constitucionales, razón por la cual en el año de 1980, se efectuaron precisamente el mayor número de importantes reformas en materia procesal, adicionando y regulando adecuadamente en el artículo 47, las causas de rescisión del contrato de trabajo, imputables al trabajador y precisando las consecuencias jurídicas para el patrón por falta de aviso de despido del trabajador.

DECIMO SEPTIMA.- Los Constituyentes de 1917 crearon un cuarto Poder Constitucional, al establecer las Juntas de

Conciliación y Arbitraje como tribunales jurisdiccionales del trabajo y de la Justicia Social, independientes del poder judicial, como expresión de los factores reales del poder, con un sello indeleble de carácter eminentemente social.

DECIMO OCTAVA.- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje surgieron de necesidades prácticas, ya que en forma constante surgían grandes conflictos de trabajo que repercutían gravemente en la economía del país siendo menester la federalización en el año de 1929, de la expedición de la Ley de Trabajo, declarandola unitaria, de formulación exclusiva del Congreso Federal, distribuyendo las competencias entre las Juntas Federales y las Locales.

DECIMO NOVENA.- Las Juntas son autoridades que se ocupan de la aplicación de la Justicia Social a través del ejercicio de la actividad jurisdiccional y en materia de trabajo; esta jurisdicción se determina por la naturaleza de los conflictos ya que la jurisdicción laboral se distingue de las demás, por la calidad de las personas que intervienen, es decir, trabajadores y patrones, por las autoridades tan especiales a través de las cuales se desenvuelven, y por las condiciones económicas que afecta; así como la competencia es consecuencia de la repartición

del poder jurisdiccional, una vez dividido para la más favorable impartición de la Justicia.

VIGESIMA.- Los tribunales de trabajo son organismos especiales y distintos del poder Judicial, creados para solucionar los conflictos obrero - patronales a través de procedimientos rápidos, con sistemas igualmente distintos a los procedimientos judiciales, como la conciliación y el arbitraje, ya que son tribunales de Derecho Social, con funciones Legislativas, Ejecutivas y Jurisdiccionales.

VIGESIMA PRIMERA.- Considero que para efectos de prevención; del problema que da Título a este trabajo; de una manera más justa y efectiva, que la Inspección de Trabajo es la autoridad a quien compete y corresponde precaver la ejecución de este tipo de conductas impropias por parte del patrón, ya que la falta de existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, da fuente al hecho de efectuar denuncias infundamentadas y falsas en perjuicio del trabajador; cuando este ha demandado en materia de Trabajo. Es necesario que esta Autoridad observe de manera especial el cumplimiento de esta obligación laboral, efectuando una revisión de oficio específica con sanciones significativas ante su omisión y violación por parte del patrón.

VIGESIMA SEGUNDA.- En mí punto de vista es necesario que la Inspección de Trabajo considere tanto la existencia del Reglamento Interior de Trabajo, así como su contenido revisando que esté redactado de manera clara, sencilla y concreta, de fácil entendimiento para el trabajador, sin que entrañe recovecos o lagunas legales, sin consignar obligaciones oscuras y se interprete a la letra; registrándose dicho reglamento en un Archivo Especial creado para tal efecto en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se actúe de Oficio presentando el reglamento en caso de abrirse un Incidente Criminal dentro del procedimiento o bien cuando el patrón promueva una denuncia en contra del trabajador ante la Autoridad Judicial, como prueba fundamental.

VIGESIMA TERCERA.- En mi opinión se debe reglamentar de manera más relevante y específica las Audiencias que se desarrollen dentro del procedimiento laboral, sobre todo en su etapa de Conciliación, en el sentido de que la Autoridad certifique de Oficio, absolutamente todos y cada uno de los actos, expresiones y conductas desarrolladas durante la misma; so pena de incurrir en responsabilidad; como medida preventiva de conductas que entrañen amedrentamiento, amenazas o extorsión por parte del demandado hacia el trabajador y se de cuenta a la Autoridad

Judicial mediante Incidente Criminal de Oficio. Además en dicha Audiencia se deberá de apercibir al patrón que a partir de ese momento se decreta una especie de "declaratoria de demanda interpuesta"; y que si existiere controversia de diversa naturaleza con el trabajador deberá ventilarse en la Instancia Laboral mediante el Incidente correspondiente en virtud de que el patrón no hizo uso de su derecho en su oportunidad, como es el caso de rescindir la relación de trabajo en forma lícita; atendiendo al principio de "Primero en tiempo, primero en derecho".

VIGESIMO CUARTA.- Actualmente no se concibe dentro del Derecho Social el desistimiento de la acción laboral por coacción, es decir, por vicios del consentimiento; siendo que la Ley únicamente considera el desistimiento tácito por inactividad procesal o sea por falta de promoción, o bien simple y puro en forma expresa y por escrito; ni se ocupa de las causas del mismo, a pesar del entendido de que en la generalidad de los casos es en perjuicio del que lo ejercita, refiriéndonos al desistimiento de la acción como del derecho sustantivo, ya que el desistimiento también puede ejercerse sobre cuestiones adjetivas o sea del procedimiento, como lo es de pruebas, recursos, etc., y en estos casos van aparejados a las conveniencias de las partes.

VIGESIMO QUINTA.- Opino que debe regularse el desistimiento de plano de la acción y por ende de la Instancia Laboral, sobre todo por coacción y vicios del consentimiento, por que si bien es cierto está sujeto a los requisitos de válides y uno de ellos es que sea "puro y simple" porque no debe estar sujeto ni a plazo, ni a condición alguna; también es cierto que la Ley no contempla la justificación del mismo, considerando que la posibilidad de coacción y amenaza hacia el actor están presentes y ante la propia Autoridad Laboral, en consecuencia es viable que esta Autoridad en defensa y protección del Derecho Social norme la justificación del desistimiento de plano de la Instancia y en caso de no efectuarse la justificación deberá presumirse intimidación y continuarse de Oficio con el procedimiento.

VIGESIMA SEXTA.- Estimo que la Autoridad en materia de trabajo y por consiguiente las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de los hechos y conductas ilícitas que se desarrollen ante la esfera de su jurisdicción por situaciones derivadas en virtud de una relación laboral, toda vez que es una especie del Orden Jurídico, surgida de una Declaración de derechos Sociales, emanada de nuestra Carta Magna que da sustento a los principios, normas e instituciones que pueden y deben

integrar un Derecho Penal del Trabajo, ya que el ataque y la violación de los derechos sociales, son violatorios a las Garantías Constitucionales y perjudican a la sociedad.

VIGESIMO SEPTIMA.- Por consiguiente y ante las lagunas del derecho Judicial y Laboral que omiten otorgarle Garantías de legalidad, seguridad jurídica y social, al individuo; - atendiendo a su calidad de trabajador -; es prioritario que la Autoridad en materia de trabajo instrumente la tramitación de los Incidentes Criminales, ya que no obstante que están enunciados y prevenidos en la Ley Federal del Trabajo, no les señala forma de procedimiento alguno.

VIGESIMO OCTAVA.- Sustento que la Autoridad en materia de trabajo, es la única Instancia factible para resolver en todos y cada uno de sus ámbitos los conflictos obrero - patronales; y en cuanto a la comisión de ilícitos ante su jurisdicción debe establecer y determinar los mecanismos, e instrumentaciones del Incidente Criminal, a través de un procedimiento claro y específico conforme a los indudablemente aplicables, principios y caracteres del Estatuto Laboral, valorando en conciencia los elementos y presunciones que se desprenden de su desarrollo e investigación, para emitir una resolución debidamente

fundada y motivada, que permita al ser turnada, dicha resolución; de primera Autoridad escrutadora a Autoridad Competente; la aplicación de la sanción que corresponda a la comisión de la conducta incurrida y sin perjuicio de que la Autoridad laboral imponga a su vez, sus propias sanciones a conductas socialmente dañosas.

Y en tal virtud si el Desistimiento del trabajador a la Instancia, en el procedimiento laboral, no se encuentra debidamente justificado al ser motivado por coacción y vicios del consentimiento no debe surtir efectos legales de ninguna clase, debiendo ser improcedente y desechado de plano para dar continuidad de Oficio al proceso. Razón por la cual, se desprende la prioritaria necesidad de hacer efectiva la aplicación de los Incidentes Criminales, en materia de trabajo, y dejar por tanto, sin efectos la práctica viciada de la denuncia judicial.

BIBLIOGRAFIA

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

ALSINA, Hugo. Tratado Teórico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Tomo IV. Segunda Edición. Ediar Editores S.A. Buenos Aires, Argentina. 1957.

BERNUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Cárdenas. México 1984.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A.. México. 1981.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A.. México 1981.

COLIN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Sexta Edición. Editorial Porrúa S.A.. México. 1980.

CORDOVA ROHRO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral. Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I. Novena Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1986.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo II. Novena Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1986

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.
Primera Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1988.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Primera Edición.
Editorial Porrúa S.A. México.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición.
Editorial Porrúa S.A. México. 1990.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL. Tomo II. Editorial
Sopena S.A. Barcelona. 1962.

DIVERSOS AUTORES. Historia General de México. Tomo I.
SEP/El Colegio de México. Edición Especial. Dirección
General de Publicaciones y Bibliotecas S.E.P. México 1981.

DIVERSOS AUTORES. Historia General de México. Tomo II.
SEP/El Colegio de México. Edición Especial. Dirección
General de Publicaciones y Bibliotecas S.E.P. México 1981.

DIVERSOS AUTORES. Historia General de México. Tomo III. SEP/El Colegio de México. Edición Especial. Dirección General de Publicaciones y Bibliotecas S.E.P. México 1981.

DIVERSOS AUTORES. Historia General de México. Tomo IV. SEP/El Colegio de México. Edición Especial. Dirección General de Publicaciones y Bibliotecas S.E.P. México 1981.

ENCICLOPEDIA JURIDICA GRAN ONEBA. Tomo VIII. Editorial Bibliográfica Argentina S. de R.L. B. A. Argentina. 1982.

Gaceta Laboral de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Consejo Editorial de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

GARCIA ANGELES, Rogelio. La Caducidad y el Desistimiento en el Derecho Procesal del Trabajo. Tesis UNAM, Facultad de Derecho. México. 1976.

GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Básico de la Lengua Española. 1a Edición Editorial Larousse. México. 1984

GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Nuevo Larousse Ilustrado. Primera Edición. Edit. Larousse. México. 1972.

GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado. Séptima Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1985.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1970.

MEJIA ZUNIGA, Raúl. Historia de México, Segundo Curso. Tomo II. SEP/Instituto Federal de Capacitación al Magisterio. Impresora Galve S.A. México. 1959.

NAVA NEGRETE, Justo. Derecho de las Marcas. Editorial Porrúa S.A. Primera Edición. México. 1985.

ORNOZ SANTANA, Carlos M.. Manual de Derecho Procesal Penal. Segunda Edición. Cárdenas, Edit. y Dist. México. 1983

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil Décima séptima Edición. Editorial Porrúa S.A.. México. 1986.

PINA, Rafael de; CASTILLO LARRANAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décimo novena Edición. Editorial Porrúa S.A.. México. 1990.

PLAZA, Manuel de la. Derecho Procesal Civil. Voldmen I.
Primera Edición. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1942.

PRIETO CASTRO FERNANDEZ, Leonardo. Derecho Procesal Civil.
Segunda Edición. Madrid. 1964.

RIQUELME VILLANUEVA, Reynaldo. Los intermediarios en la
Nueva Ley Federal del Trabajo. Tesis UNAM. Facultad de
Derecho. México. 1974.

TRUEDA URBINA, Albarto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo
Unico. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 1975

TRUEDA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Tomo Unico. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1982.

VAZQUEZ, Genaro. Doctrinas y Realidades en la Legislación
para los Indios. Departamento de Asuntos Indígenas. México.
1940.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Leyes y Códigos de México. Editorial Porrúa S.A.. 97a
Edición. México. 1993.

Nueva Ley Federal del Trabajo 1993. Décimo tercera Edición.
Editorial Olgüín S.A. de C.V. México 1993.

Código Civil para el Distrito Federal. Leyes y Códigos de
México. Editorial Porrúa S.A.. 60a Edición. México. 1992.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
Leyes y Códigos de México. Editorial Porrúa S.A.. 42a
Edición. México. 1992.

Jurisprudencia, Quinta Parte, Cuarta Sala. Tesis de
Ejecutorias 1917-1975, Apéndice al Semanario Judicial de la
Federación. Mayo Ediciones S de R.L.. México. 1975.

Jurisprudencia, Segunda Parte, Primera Sala. Tesis de
Ejecutorias 1917-1975, Apéndice al Semanario Judicial de la
Federación. Mayo Ediciones S de R.L.. México. 1975.