

29. 222

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

**ESTRUCTURA SOCIAL DEL DERECHO  
PROCESAL LABORAL**

**T E S I S**  
*que para obtener el título de*  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
*presenta*  
**JOSE ELIZALDE GOMEZ**

México, D. F.

1979

11907



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

### CAPITULO PRIMERO

#### *I.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*

- |  |    |
|--|----|
| 1.—Su Fundamentación Constitucional . . . .              | 21 |
| 2.—Su Regulación en la Ley Federal del Trabajo . . . . . | 27 |
| 3.—Su Concepto según la Doctrina . . . . .               | 46 |
| 4.—Su Definición . . . . .                               | 50 |

### CAPITULO SEGUNDO

#### *II.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL*

- |   |    |
|---|----|
| 1.—El Derecho Procesal del Trabajo, no es Derecho Privado . . . . . | 57 |
| 2.—El Derecho Procesal del Trabajo, no es Derecho Público . . . . . | 59 |
| 3.—El Derecho Procesal del Trabajo, es Derecho Social . . . . .     | 62 |

### CAPITULO TERCERO

#### *NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*

- |                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 1.—Como Derecho Protector . . . . . | 73 |
|-------------------------------------|----|

2.—Como Derecho Nivelador .....	76
3.—Como Derecho Reivindicador .....	78

## **CAPITULO CUARTO**

### ***LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERECHO PRO- CESAL DEL TRABAJO***

1.—¿Qué es la Teoría Integral? .....	85
2.—Los dos Aspectos de la Teoría Integral. .	90
3.—La Teoría Integral en el Proceso del Tra- bajo .....	92
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>101</b>
<b>BIBLIOGRAFIA GENERAL</b> .....	<b>109</b>

## **P R O L O G O**

**Al iniciar este trabajo quiero hacer patente que en ninguna forma deseo dar muestras de erudición o perito en este tema, únicamente me baso en una estructuración lógica, ordenada dentro del relieve jurídico, de acuerdo a nuestra época en función de la justicia social que señalan las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional, mismo que fue el resultado de un proceso revolucionario, para dar protección y reivindicación a la clase trabajadora, es por ello, que el Derecho Procesal del Trabajo, debe tener un objetivo jurídico, con el fin de garantizar la justicia social, a que tienen derecho todos los trabajadores.**

## **CAPITULO PRIMERO**

### ***1.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.***

- 1.—Su Fundamentación Constitucional.**
- 2.—Su Regulación en la Ley Federal del Trabajo.**
- 3.—Su Concepto según la Doctrina.**
- 4.—Su Definición.**

## 1.—FUNDAMENTACION CONSTITUCIONAL.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus Fracciones XX, XXI y XXII, determina la existencia de Tribunales Especiales para resolver los conflictos que puedan surgir entre los patronos y los trabajadores, creando un sistema sumamente especial, para resolver mediante una Junta de Conciliación y Arbitraje, dichos conflictos. Estas fracciones literalmente dicen lo siguiente:

“XX.—Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

“XXI.—Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado

## el Contrato de Trabajo.

“XXII.—El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador; a cumplir el Contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el Contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.<sup>1</sup>

Es de hacer notar que el Artículo 123 de nuestra Constitución, es la primera norma de derecho que rompe el orden establecido en todas las constituciones existentes en el mundo hasta el año de 1917.

Este artículo, único en su género, no fue elaborado por jurisconsultos, sino que fue elaborado contrariando las opiniones de la técnica jurídica concebidas hasta esa fecha.

El Artículo 123, crea una garantía social dentro de una Constitución eminentemente burguesa. Establece en forma nítida y clara los derechos mínimos de todo trabajador, en un catálogo de disposiciones que son desarrolladas en la Ley Federal del Trabajo.

Este Artículo fue el resultado de que en el Congreso Constituyente de Querétaro, se contara con la

decisión y el coraje de los trabajadores, que por conducto de sus representantes populares, establecieron una nueva forma de Constitución Política, en la cual coexisten las Garantías Individuales de cada persona en particular y las garantías sociales que tienden a crear obligaciones del Estado a favor de determinados grupos o clases como lo son la obrera y la campesina.

En esta forma, el Artículo 123 Constitucional, al crear una serie de Derechos mínimos de los trabajadores, crea la obligación para el Estado de velar porque sus normas relativas, se cumplan, realizando esta vigilancia como un imperativo necesario para que pueda existir en el País, armonía entre los diferentes grupos o clases sociales que lo constituyen.

La Fracción XX del Artículo 123, establece que las controversias que surjan entre el patrón y obreros, deberán ser resueltas por una Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que se integrará por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y una por parte del Estado. Esta Junta de Conciliación no es otra cosa que un Tribunal Especial de Trabajo, diverso de Tribunales ordinarios en que se resuelven las controversias que nacen entre los particulares, sin importar la calidad del mismo, es decir, los Tribunales de Trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje, solo pueden conocer de las diferencias o conflictos que nazcan entre patronos y trabajadores, y los Tribunales del orden común pueden conocer de controversias que se planteen entre los particulares, derivadas de obligaciones contraídas conforme a las normas del Derecho Civil, sin que importe si las partes en dicha controversia, sean o no trabajadores y patronos.

Los Tribunales del Trabajo deben su existencia a una Norma Constitucional que establece un Derecho

Social; por tanto, el espíritu que debe existir dentro de estos Tribunales, es el de cumplir con una función social que consiste en proteger al trabajador, como individuo o como asociación, de las violaciones que a la Constitución realicen los patronos, creando en esta forma, conflictos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nombre que los Constituyentes dieron a los Tribunales de Trabajo, son los que se encargan mediante la aplicación de la Ley emanada del Artículo 123 Constitucional, de aplicar una jurisdicción social; y si decimos que se trata de una jurisdicción social, es porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben de aplicar e interpretar la Ley Federal del Trabajo, siempre a favor de la clase social más débil, o sea la clase trabajadora. Y esta aplicación exacta de la Ley, sólo se obtiene a través de la protección y tutelación del trabajador, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante Laudos dictados siempre en conciencia.

Debe hacerse notar que las Fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional, originalmente establecían la estabilidad absoluta de los trabajadores en su empleo; por consiguiente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje estaban obligadas a mantener a los trabajadores en su empleo, aún en contra de la voluntad del patrón, y que a partir de la Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 21 de Noviembre de 1962, esta estabilidad absoluta se convierte en estabilidad relativa al agregársele a la Fracción XXI: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones asignadas en la fracción siguiente".<sup>2</sup> La fracción siguiente, o sea, la XXII fue adicionada en esta misma fecha en la siguiente forma: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el Contrato, mediante el

pago de una indemnización”.<sup>3</sup>

Esta Reforma acaba con la estabilidad absoluta del trabajador, y ello se traduce en el procedimiento obrero, puesto que da lugar a que el patrón se exceptione invocando las causas por las cuales influye en los Laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 123 Constitucional establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberían expedir Leyes sobre trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo Contrato de Trabajo.

Dicho Artículo fue reformado el 6 de Septiembre de 1929 de la siguiente manera:

“El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes: deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general sobre todo Contrato de Trabajo”.<sup>4</sup>

Siendo reformado nuevamente el día 5 de Diciembre de 1960 en los siguientes términos: “Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A).—Entre los Obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”.<sup>5</sup>

O sea que en sus orígenes, cada entidad Federativa tenía la facultad de establecer leyes, reglamentando el Artículo 123 conforme a las características de cada región. Como este procedimiento no tuvo re-

sultado alguno mediante la Reforma del año 1929, se estableció que la facultad de legislar en materia obrera correspondía al Congreso de la Unión. Por lo cual, lo relativo al trabajo dejó de ser local para convertirse en Federal, y de esta forma, nació la Ley Federal del Trabajo. El propio Artículo 123 fue adicionado el 18 de Noviembre de 1942, estableciéndose que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas Jurisdicciones, reservando los asuntos relativos a diversas industrias, a las Autoridades Federales. Esta adición fue reformada el 21 de Noviembre de 1962.

En esta forma nos encontramos que hay Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conociendo las Juntas Federales de los asuntos relativos a la Industria Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera y de Hidrocarburos, Petroquímica; Metalúrgica y Siderúrgica; abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; la industria del Cemento, Fabricación y Ensamble de vehículos automotrices, de productos químicos farmacéuticos y Medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, empaadora y enlatadora de alimentos, embotelladora de refrescos, aguas naturales y aguas gaseosas; ferrocarrilera; Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; Empresas que actúen en virtud de un Contrato o Concesión Federal y las que les sean conexas; Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas Territoriales; conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; y Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa,

y por último las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

## II.—REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo, se encuentra contenido en los Títulos Catorce y Quince, "PROCEDIMIENTO DE EJECUCION". El Título Catorce, o sea, el relativo al Derecho Procesal del Trabajo, contiene capítulos, los cuales tienen a su vez los siguientes títulos:

"Capítulo I.—Disposiciones Generales.—Capítulo II.—Normas de Competencia.—Capítulo III.—Recusaciones y Excusas.—Capítulo IV.—Procedimientos ante las Juntas de Conciliación.—Capítulo V.—Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica.—Capítulo VI.—Procedimientos Especiales.—Capítulo VII.—Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica. VIII.—Recursos.—Capítulo IX.—Providencias cautelares.—Capítulo X.—Tercerías.

El Título Quince se refiere a los Procedimientos de Ejecución, el cual se subdivide en: "Capítulo I.—Disposiciones Generales.—Capítulo II.—Procedimientos de Embargo.—Capítulo III.—Remates".<sup>1</sup>

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970, que es la que actualmente nos rige, establece en su punto 54, una serie de consideraciones respecto al Derecho Procesal del Trabajo, que por su importancia transcribimos:

“Antes de entrar al análisis de las normas concretas del Derecho Procesal, se estudió... la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una Ley Sustantiva y una Adjetiva, pero vuelve a decirse, se juzgó que se rompería la unidad del Derecho del Trabajo y que, al separar el Derecho Procesal del Sustantivo, se apartaría de la finalidad fundamental del Derecho del Trabajo, que es la realización de la Justicia Social; o expresado en otras palabras, el Derecho Procesal del Trabajo, son las normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.

“Se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los Procesos de Trabajo, transformándolos, de un Procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patronos, llevaron a la conclusión que si bien un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se consideró, especialmente, que la procedencia del Juicio de Amparo en contra de los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exige que los datos fundamentales del Proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en el Proceso, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nuestro más alto Tribunal. Por otra parte un Proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que no parece ni conveniente ni posible en el estado actual de nuestras instituciones jurídicas”.<sup>8</sup>

Respecto a esta exposición de motivos, debemos comentar que el concepto de Derecho Procesal del Trabajo, es sumamente incompleto, toda vez que no toma

en cuenta los procedimientos especiales en los cuales, no existe contienda en las partes, como en el caso del Procedimiento especial establecido para determinar qué personas tienen derecho respecto a las prestaciones por el fallecimiento de un trabajador.

El Derecho Procesal del Trabajo, es un derecho carente de formalidades, cuyo procedimiento es mixto, al ser en parte oral y en parte escrito. Es un Derecho que está sujeto a una serie de principios que le son propios, siendo tales principios los siguientes: 1.—Principio de Carencia de formalidades; 2.—Principio de Disposición; 3.—Principio de Impulso Procesal; 4.—Principio de Concentración; 5.—Principio de Indubio Prooperario; 6.—Principio de Apreciación de las pruebas en conciencia.

Todos estos principios tienden a hacer que el procedimiento en materia de Trabajo, sea un procedimiento que se lleva a puerta abierta, con gran celeridad, y sin grandes formalidades, se llega a la solución del mismo mediante un Laudo, el cual se resuelve apreciando las pruebas a conciencia, y en caso de de duda, prevalece la interpretación más favorable al trabajador.

El Proceso del Trabajo lleva un orden lógico y congruente, mediante el cual, el actor presenta un escrito señalando cuales son sus pretensiones y posteriormente se fija una fecha para que tenga lugar la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, en la cual se trata de que las partes lleguen a un acuerdo conciliando sus intereses, y en el supuesto caso, de que no lo acuerden así, se pasa al período de Demanda y Excepciones, en el cual el actor ratifica su demanda, misma que en el acto es contestada por el demandado. En el supuesto de que la Demanda varíe, los tér-

minos del escrito que dio principio a la instancia, se señala una nueva fecha, para darle oportunidad al demandado que conteste debidamente la misma. Integrada la Litis, se señalará día y hora para que tenga lugar una Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, resolviéndose en la misma, sobre la admisión de las que así procedan, y se señala fecha para la Recepción de Pruebas Admitidas. Desahogadas las Pruebas Admitidas, se concede término a las partes para producir Alegatos. Habiendo alegado las Partes, se pasa primero al Dictamen, y posteriormente al Laudo, y si el mismo es de condena, se procede a su inmediata ejecución.

Por lo tanto, el Proceso Laboral está constituido por una serie de pasos que deben observarse forzosamente, por ser éste, una rama del Derecho Social, que no admite desuso ni práctica en contrario.

El Capítulo I del Título Catorce, llamado Derecho Procesal del Trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las disposiciones Generales, comprende los Artículos 685 al 729. Establece el Artículo 685 el principio de que el Derecho Procesal del Trabajo, es un Derecho carente de formalidades rígidas, estableciendo la obligación de las Partes, de que deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos, lo cual es sumamente importante, porque si el actor no precisa su pretensión, da lugar a que se le oponga la excepción de obscuridad, si se trata de su demanda; y de que no se acuerde de conformidad las peticiones planteadas, por obscuras e irregulares.

El Artículo 686, establece el Principio de que el trabajador no está obligado a conocer exactamente el nombre y apellido del patrón, cuando es persona física, o la denominación o Razón Social, cuando se trata de una persona moral, bastando que precise el lugar en

el cual prestó su trabajo y la actividad a que se dedica su patrón.

Los Artículos 687 al 694, establecen el Sistema de Notificaciones que impera en esta rama del Derecho. es obligación de las Partes señalar domicilio para recibir Notificaciones Personales; en caso de no hacerlo así, la Notificación se les hará por medio de estrados de la Junta, o por boletín laboral en caso de que exista.

El Artículo 688 señala que son Notificaciones Personales:

“I.—El emplazamiento a juicio y en todo caso en que se trate de la primera notificación.

“II.—La primera resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan las Juntas de Conciliación o en la que se hubiese declarado incompetente.

“III.—El Auto de la Junta en que haga saber a las partes que se recibió la sentencia de amparo.

“IV.—La resolución que ordene la reanudación del procedimiento cuya tramitación estuviese interrumpida por cualquier causa legal y la que cite a absolver posiciones.

“V.—La resolución que deba notificarse a terceros.

“VI.—La resolución que cite para la audiencia a que se refiere el Artículo 727.

“VII.—El Laudo, y,

“VIII.—En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta”.<sup>9</sup>

El Artículo 689, establece las reglas bajo las cua-

les debe practicarse la primera Notificación Emplazando a Juicio. El Artículo 690 establece cómo deben practicarse las posteriores Notificaciones Personales. El Artículo 691 establece la obligación de notificar a las Partes por lista que se fijará en los estrados de la Junta, siendo característica de las Notificaciones que deben practicarse en horas y días hábiles, surtiendo sus efectos, las Personales, en el momento en que se practican, y la de los Estrados, al día siguiente de su publicación. Se requiere que las Notificaciones sean hechas con una anticipación de 24 horas anteriores a la fecha y hora en que deba practicarse la diligencia que dé lugar a la misma, a excepción de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones que debe notificarse con tres días de anticipación.

En el supuesto de que alguna Notificación no se haya practicado en la forma y términos previstos en la Ley, el Artículo 695 establece un Incidente de Nulidad de Notificaciones, en el cual después de oírse a las partes, se dictará la resolución que corresponda. Este incidente admite pruebas. El incidente será desechado de plano, cuando antes de promoverse la cuestión de la Nulidad, la parte afectada se hace sabedora de la resolución, lo cual viene a convalidar los defectos que dicha notificación hubiera tenido.

Los Artículos 698 al 702 establecen la forma mediante la cual se deben tramitar los Exhortos que fueren necesarios.

Para practicarse Actuaciones, se requiere que los días y las horas sean hábiles. Son hábiles las horas comprendidas de las siete a las diecinueve horas, y son hábiles todos los días del año con excepción de los días de vacaciones, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio. Las Juntas pueden habilitar horas

y días inhábiles para practicar las diligencias urgentes que así lo requieran.

Es nula toda Actuación practicada en días y en horas inhábiles.

El Artículo 709 no exige ninguna formalidad para que las partes o sus representantes acrediten su personalidad, sin necesidad de sujetarse a las normas del Derecho Común, bastando para acreditar su personalidad, que los documentos que exhiba, se desprenda que efectivamente representa a la persona interesada.

El Artículo 710 establece el Principio de Publicidad del Derecho Procesal del Trabajo, con las limitaciones y excepciones que la propia Ley establece.

El Artículo 711 establece el Principio de la Celeridad del Procedimiento Laboral, al establecer la obligación de las Juntas de dictar las resoluciones que correspondan, dentro de un término que no puede exceder de 24 horas, con excepción de los casos en que la Ley expresamente no señale un término mayor.

Los Artículos 712 al 714 establecen la forma en la cual deben firmarse y autorizarse las Actuaciones de la Junta. El Artículo 715 concede facultades a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, de dictar las correcciones disciplinarias que establece la Ley para conservar el buen orden y para exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidas; también tiene facultades para dictar los medios de apremio que la Ley les otorga para obligar a que concurren oportunamente a las Audiencias y para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

El Artículo 721 establece la obligación de que "siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción, deben litigar

unidas y bajo una misma representación".<sup>10</sup>

El Artículo 722 establece que por el hecho de no ejercitarse todas las acciones que tenga una persona derivada de un mismo asunto, da lugar a la caducidad de las acciones que no se intenten en esa misma demanda. Este es el Principio de Seguridad, consistente en que una misma persona no puede demandar a otra varias veces por acciones derivadas de un mismo asunto.

El Artículo 723 faculta a terceros con interés propio, a intervenir en el Juicio, estando facultadas las partes para pedir que se llame a un tercero del cual se derive un interés jurídico deducido de las actuaciones del proceso para que haga valer sus derechos, en su caso evite los perjuicios que cause la resolución que se dicte.

El Artículo 724 establece el procedimiento de Acumulación, mismo que se tramita en forma incidental y por cuerda separada. Si la resolución decreta la acumulación de los autos, las actuaciones del segundo juicio serán nulas y no producirá efecto alguno.

El Artículo 725 establece las características de los incidentes, dándole a la Junta la facultad discrecional de determinar cuales son de previo y especial pronunciamiento conforme a su criterio. En el caso de que el incidente sea de previo y especial pronunciamiento, se tramitará el mismo por cuerda separada, en el que después de oír a las partes y de recibir sus pruebas, dictará la resolución que corresponda.

Los Artículos 726 y 727 establecen la Institución de la caducidad de la instancia, o sea el desistimiento forzoso de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 6 meses, cuando esa promoción sea necesaria para la continua-

ción del procedimiento. Dicho término no corre, cuando está pendiente de dictarse resolución sobre alguna petición de las partes o cuando tengan que practicarse diligencias o haga falta recibir informes o copias que se hayan solicitado.

El Artículo 727 establece que en el momento que "el actor solicite se le tenga por desistido de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una Audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que se ofrezcan, las cuales deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución".<sup>11</sup>

El Artículo 728 establece en qué momento puede interrumpirse el proceso, siendo "por muerte o incapacidad mental de cualquiera de las partes, salvo que estuviese debidamente representada. Si la causa de interrupción se justifica antes de dictado el Laudo y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que ocurrió, se declarará la nulidad de lo actuado a partir de dicha fecha. No es obstáculo para la declaración de nulidad que se hubiese tenido al actor por desistido de la acción, de acuerdo con el Artículo 726".<sup>12</sup>

El Artículo 729 establece que las Autoridades Administrativas y Judiciales, están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, dentro de su esfera de competencia.

Las Normas de competencia las contiene el Capítulo II del Título Catorce y abarca los Artículos 730 al 737. Ante todo, establecen cual es la Junta competente para conocer de los conflictos que se planteen ante la misma y reglamentan en qué forma ha de resolverse la competencia en disputa.

El Artículo 731 señala la competencia para la pre-

sentación de las demandas, otorgándole al trabajador la facultad de elegir la Junta del lugar de prestación de servicios o la del lugar de la celebración del contrato, o bien, la del domicilio del demandado. En los conflictos colectivos, será la Junta del lugar en que se encuentre ubicada la Empresa o establecimiento, asimismo si se trata de la cancelación del registro de un Sindicato, será la Junta del lugar donde se hizo, y en los conflictos entre patrones y trabajadores, conocerá la Junta del domicilio demandado.

El Artículo 732 establece que no debe considerarse excepción de incompetencia la defensa que se haga valer en la inexistencia del contrato o relación laboral, la junta es competente para que las partes prueben sus acciones y excepciones, a efecto de resolver la controversia de los Derechos que están reclamando.

El Artículo 733 establece que "las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria"<sup>13</sup> la cual deberá hacerse valer en la Audiencia de Demanda y Excepciones, como una excepción de previo y especial pronunciamiento sujetándose al mismo Sistema Procesal, ya que no existe razón para que intervenga otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo.

El Artículo 734 señala que "la Junta después de oír al actor y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de competencia, dictará resolución".<sup>14</sup>

El Artículo 735 establece que la Junta deberá declararse incompetente en cualquier estado del proceso, si existen en el expediente datos que lo justifiquen, citando la Junta a las Partes, antes de dar resolución dentro de un término de 5 días, a una Audiencia de Pruebas y Alegatos.

El Artículo 736 establece que “cuando una Junta Especial advierte que en el conflicto de que conoce es de la competencia de otra Junta Especial, citará resolución dentro de un término de tres días.

“Si se declara incompetente remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá al Pleno para que éste determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

“Artículo 737. Es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo lo dispuesto en el Artículo anterior y en el Artículo 458 fracción V”.<sup>15</sup>

Las Recusaciones y Excusas se encuentran en el Capítulo III, mismo que contiene los Artículos 738 al 744 que establecen la forma y causas por las cuales tanto los trabajadores como los patrones pueden recusar a los representantes que integran una determinada Junta, como son los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

El Artículo 738 expresa que “los representantes del Gobierno de los trabajadores y de los patrones, podrían ser recusados con causa legítima”.<sup>16</sup>

Artículo 739. Son causas legítimas de recusación:

“I.—El parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o el de afinidad dentro del segundo grado, con cualquiera de las partes.

“II.—El mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.

“III.—Estar o haber sido acusado por alguna de las partes como autor de un delito.

“IV.—Ser o haber sido denunciante o acusador privado de alguna de las partes.

“V.—Seguir un proceso con cualquiera de las partes.

“VI.—Ser apoderado o defensor de alguna de las partes, perito o testigo en el proceso o haber emitido dictamen sobre el mismo.

“VII.—Ser socio, arrendatario, trabajador o patrón o depender económicamente de alguna de las partes.

“VIII.—Ser o haber sido tutor o curador o haber estado bajo la tutela o curatela de alguna de las partes.

“IX.—Ser deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes.

“Artículo 740, tanto los trabajadores y patrones podrán recusar respectivamente a sus representantes propietario y suplente, cuando éstos pertenezcan a alguna organización sindical antagónica.

“Artículo 741, los representantes del Gobierno, de los trabajadores, o de los patrones en quienes concurra alguna de las causas señaladas en los dos Artículos anteriores, deberán excusarse del conocimiento del negocio”.<sup>17</sup>

El Artículo 742 establece lo siguiente: “En la tramitación de las recusaciones se observarán las normas siguientes:

“I.—Las instruirán y decidirán:

“A).—El Presidente de la Junta cuando el recusado sea el Presidente de la Junta Especial, el Auxiliar o un Representante de los Trabajadores o de los Patrones.

“B).—El Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando el recusado sea el Presidente de la Junta.

“II.—La recusación debe proponerse al concluir la Audiencia de Demanda y Excepciones, cuando la causa sea posterior a ésta o no se tuviese conocimiento de ella, dentro de los tres días siguientes al en que tenga noticia de su existencia.

“III.—En ningún caso podrá hacerse valer la recusación después de cerrada la tramitación del expediente.

“IV.—Interpuesta en tiempo la recusación, la recusación, la Junta remitirá el expediente a la Autoridad que deba decidirla. En caso contrario la desechará de plano; y

“V.—La autoridad que deba decidir la recusación, tan pronto reciba el expediente, señalará día y hora para que comparezcan ante ella el recusado y la persona que la hizo valer. En esa Audiencia oírán lo que expongan los interesados, recibirá las pruebas que ofrezcan y dictará resolución.

“Artículo 743. Declarada procedente la recusación será substituído el representante recusado, de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 613, 635 y 670. En caso contrario continuará en el conocimiento del negocio y se impondrá al recusante una multa de \$ 50.00 a \$ 500.00, según las circunstancias, a juicio del instructor y si no se paga, se impondrá un arresto hasta de 36 horas.

“Artículo 744. Las Autoridades señaladas en el artículo 742, fracción I, instruirán y decidirán las excusas, oyendo en Audiencia al interesado, recibiendo

las pruebas que ofrezca. Si la excusa es declarada improcedente, el instructor podrá sancionar al que se excusó con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días".<sup>18</sup>

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación deberán de ajustarse de acuerdo a lo establecido por el Capítulo IV que comprenden del artículo 745 al 748. El artículo 746 establece que cuando no exista junta de Conciliación permanente los trabajadores o patrones deben concurrir ante el Inspector Federal del trabajo o ante el Presidente Municipal a fin de que se integre la Junta de Conciliación accidental.

Para lo cual deberán observarse las normas siguientes: I.—El Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Municipal prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 horas designe a su representante, y les dará a conocer el nombre del representante del gobierno. El Inspector Federal del Trabajo, cuando sus actividades lo permitan podrá presidir la Junta; y II.—Si alguna o las dos partes no designan su representante el Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Municipal hará las designaciones, las que deberán recaer en trabajadores o patrones.

En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, en los casos del artículo 600 Fracciones I y II se observarán las normas siguientes:

I.—La Junta citará a las partes a una Audiencia de Conciliación y Ofrecimiento de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o el que hubiese integrada la Junta accidental. La notificación al demandado se hará de conformidad a lo dispuesto por el artículo 688; II.—Si el actor no concurre a la Audiencia se archivará el expediente hasta nueva

promoción; III.—La junta procurará avenir a las partes de conformidad con el artículo 753 Fracción I; IV.—Si no concurre el demandado o si está presente y no llega a ningún convenio las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen convenientes; V.—Concluída la recepción de pruebas el Presidente de la Junta remitirá el Expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, segunda competencia jurisdiccional y territorial.

“VI.—El Convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el Presidente de la Junta si ésta es permanente y en caso contrario se remitirá al Presidente de la Junta de Conciliación permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima.

Las partes podrán designar casa ubicada en el lugar de residencia, de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje o de la Junta de Conciliación permanente a la que deba remitirse el expediente.

Las juntas de Conciliación actúan para los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

El Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de naturaleza Jurídica, se encuentran en el Capítulo V del Título Catorce, denominado Derecho Procesal del Trabajo de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.

Dicho Procedimiento es para nosotros el tema más importante, por contener en esencia lo que podríamos llamar Juicio Ordinario Laboral, por ser el medio que se utiliza para plantear y resolver las controversias que no tienen una regulación especial.

Cuando una persona presenta una demanda, la Junta señala día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, misma que debe celebrarse dentro de los 10 días siguientes al que fue presentado el escrito inicial, mandándose citar al demandado con el apercibimiento de que se le tendrá por inconforme de todo arreglo y de que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia, a la cual deberá ser citado con tres días de anticipación.

La Audiencia se inicia con la Conciliación, en la cual el Auxiliar tiene la obligación de exhortar a las partes para llegar a un acuerdo, y después de oírlos tiene la facultad de seleccionar y proponerles un convenio para terminar el conflicto, haciéndoles ver la justicia y equidad de la proposición. Si se llega a un convenio y el mismo es aprobado se le da a éste, carácter de Laudo con todas sus consecuencias legales.

En el supuesto de que no se llegue a ningún convenio, el acto ratifica su demanda, misma que debe ser contestada inmediatamente, controvertiéndose cada hecho y oponiéndose las excepciones y defensas que se tuvieren. El Demandado podrá adicionar a su contestación, los hechos que justifiquen sus excepciones. En el Derecho Procesal Laboral existe el principio de que se tendrán por admitidos los hechos sobre los cuales en forma expresa no se plantee ninguna controversia, no admitiendo prueba en contrario. En la negación pura y simple del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos, no entrará en la Aceptación del Derecho.

Las Partes, en materia laboral, pueden producir su réplica y contrarréplica en forma breve.

En el caso de que en la Audiencia de Demanda y

Excepciones, el actor ejercite acciones nuevas o distintas de las que había planteado en su escrito inicial de Demanda, da lugar a que se señale nuevo día y hora para la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, respecto a las nuevas acciones intentadas. En esta segunda Audiencia, el actor ya no puede ejercitar nuevas acciones, operando la caducidad de aquellas que no hayan sido intentadas conforme lo manda el Artículo 722, que ya fue analizado.

En el supuesto de que se interponga reconvenición dentro de la misma Audiencia, se abre un período de Conciliación; en el caso de que no la haya, podrá el reconvenido solicitar nuevo día y hora para hacerla.

En el caso de que el actor no concorra a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se entiende que está inconforme de todo arreglo y que reproduce su escrito inicial en vía de demanda. Si el que no concurre es el demandado, se le tiene por inconforme de todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, consistiendo ésta, en la demostración de que el actor no era trabajador o patrón, que no existía el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

Cuando no concurre ninguna de las partes a la Audiencia, se archiva el expediente hasta nueva promoción.

En el caso de que las partes estén de acuerdo en los hechos, la controversia queda limitada a un punto de Derecho, la Junta, en la propia Audiencia, oírá los alegatos y dictará el Laudo.

Si existe controversia sobre puntos de Derecho, la Junta citará para una Audiencia de Ofrecimiento

de Pruebas dentro de los diez días siguientes.

Si no concurren las partes a la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, se les concede el término de 48 horas para producir sus Alegatos.

Si nada más concurre una, será la única que ofrezca sus pruebas, y si concurren las dos, ofrecerán sus pruebas, primero el actor y después el Demandado. Dichas Pruebas, deberán referirse a los hechos contenidos en la demanda y en la contestación, respecto a los hechos que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen.

Al concluir la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas, se señala día y hora para la celebración de una Audiencia, en la cual se reciban las mismas, la que debe celebrarse dentro del término de diez días.

Cuando se terminan de recibir las pruebas, se concede a las partes el término de 48 horas, para que produzcan sus Alegatos.

Presentados los alegatos, o concluido el término para que los mismos se presenten, el Auxiliar, dentro del término de diez días, elaborará un dictamen que debe contener:

“I.—Un extracto de la demanda y contestación;

“II.—El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes.

“III.—Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubieren recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

“IV.—Un extracto de los alegatos; y

“V.—Las conclusiones que se deduzcan de lo ale-

gado y probado”.

El dictamen se agrega a los autos y se entregan copias a los representantes de los trabajadores y los patrones, el Presidente de la Junta citará para la Audiencia de Discusión y Votación, misma que debe celebrarse dentro de los diez días siguientes.

La Audiencia de Discusión y Votación del dictamen, se inicia con la lectura del mismo; se pone a discusión, y terminada ésta, se procede a la votación y el Presidente declara el resultado.

Dentro de los 6 días siguientes a la fecha de la Audiencia de Discusión y Votación, el Secretario engrosa el Laudo que obligatoriamente debe contener los siguientes requisitos:

“I.—Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

“II.—Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores;

“III.—Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones de las partes y las cuestiones controvertidas;

“IV.—La enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la Junta;

“V.—Un extracto de los alegatos;

“VI.—Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento; y

“VII.—Los puntos resolutivos”.<sup>30</sup>

Engrosado el Laudo, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio.

Dentro del Derecho Procesal Laboral, nos encontramos también los Procedimientos para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de naturaleza Económica, mismos que no se analizan por el estudio que se ha hecho del juicio ordinario laboral que antecede.

### III.—SU CONCEPTO SEGUN LA DOCTRINA

El concepto del Derecho Procesal del Trabajo, es un concepto sumamente difícil de determinar y al respecto señalamos los conceptos que diversos autores han dado.

Para las personas que elaboraron la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, el Derecho Procesal del Trabajo, según ya se dijo en la página 10, son “las normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o patrón”.<sup>21</sup>

El distinguido maestro de la Facultad de Derecho, Sr. Dr. Mario de la Cueva da un concepto sumamente importante de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, indicando en un artículo periodístico que: En la solución de los conflictos colectivos económicos en los que se trata de crear las normas para las relaciones obrero-patronales futuras, las Juntas deben procurar la armonía entre los Derechos del Trabajo y los del Capital, estableciendo un equilibrio cuya base sea también la Justicia Social. En conclusión y extrayéndola de la definición siguiente:

“El Derecho Procesal del Trabajo es el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Ar-

bitraje resolver los conflictos entre el trabajo y el capital, en armonía con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo".<sup>22</sup>

El maestro de la Universidad Autónoma de Puebla, Sr. Lic. Armando Porras López, en su libro del Derecho Procesal del Trabajo, da su concepto de lo que para él, es el Derecho Procesal del Trabajo, diciendo textualmente que: "Para nosotros, el Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista Jurídico y Económico. Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda definición en cierto modo genérico, en cuanto a dicha jurisdicción comprende dos grandes capítulos: la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el estudio del proceso laboral, principios procesales, presupuestos, las partes en el proceso, fases de éste, etc. Finalmente, cabe decir que quienes hemos intervenido en el estudio y solución de los problemas obrero-patronales ya como autoridades o bien como postulantes, sabemos que todo conflicto obrero-patronal, tiene dos aspectos, uno de naturaleza jurídica, y otro de naturaleza económica, y para encontrar la solución a dicho conflicto, es necesario atender a esos dos aspectos".<sup>23</sup>

Luigi de Litala citado por el Maestro Trueba Urbina, dice que el Derecho Procesal del Trabajo "es la rama de la Ciencia Jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del Trabajo".<sup>24</sup>

Nicola Jaeger, quien también es citado por el Maestro Trueba Urbina, considera que el Derecho Procesal del Trabajo "es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las Partes y del Juez y de sus Auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo".<sup>25</sup>

Un trato especial merece el concepto que da el distinguido Maestro y Director Espiritual de las nuevas generaciones de abogados, Sr. Dr. Alberto Trueba Urbina, quien hace un exhaustivo análisis de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, y al respecto señala:

El Derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".<sup>26</sup>

Como la definición que da el maestro Trueba Urbina ha sido sumamente discutida, él mismo explica su contenido, en su libro "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", en el cual textualmente expone:

"Desde hace más de 5 lustros, nuestra definición mereció la adhesión de eminentes tratadistas: El Dr. Mariano R. Tissembaum, Profesor de la Universidad Nacional del Litoral, comparándola con otras, la estimó más acertada, porque frente a la función de equilibrio jurídico, que es particularidad intrínseca del Derecho Procesal del Trabajo, es necesario destacar la función de equilibrio económico social que le asignamos, que corresponde a su finalidad específica de mantener en el proceso el equilibrio que las condiciones económicas e sociales que la vida ha alterado. Que para nosotros significa recuperar la plusvalía a

través de la reivindicación en el proceso, o sea la socialización. Y es más, el mantenimiento del orden económico implica acabar con el desorden económico que constituye la inequitativa distribución de la riqueza o la concentración de los bienes de producción en manos de unos cuantos privilegiados o propietarios. A través del Derecho de Huelga o del Proceso Colectivo económico, se pueden entregar a los trabajadores, la empresa o por los bienes de producción mediante el Laudo respectivo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para ejercer esta función social reivindicatoria en el Proceso".<sup>27</sup>

El Sr. Dr. Juan Estrella Campos, quien con el Maestro Trueba Urbina, constituyen la vanguardia en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, en lo que se refiere a ideas progresistas respecto al Derecho Procesal del Trabajo, considera que el mismo, "es aquella rama del Derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional del Estado, cuando intervienen las relaciones obrero - patronales, tanto en el orden económico como en el orden jurídico".<sup>28</sup>

De todas estas definiciones consideramos que no se encuentran ajustadas a nuestra forma de pensar, la de los señores Luigi De Litala y Nicola Jaeger, mismos que se refieren a Jueces y no a Juntas, en las cuales intervienen representantes de los trabajadores, patronos y del Estado. Debemos recordar que en nuestro Derecho, los Tribunales del Trabajo son Tribunales que ejercen una función social y que dependen directamente del Poder Ejecutivo, y no del Poder Judicial. Forzosamente tienen que depender del Poder Ejecutivo porque se trata de un Derecho Social que implica una obligación para el Estado, que se traduce en la protección y tutela de una clase social específica.

En cambio, el Poder Judicial sólo puede conocer de controversias entre particulares que concurren en igualdad de circunstancias, sin que importe la calidad de cada uno de ellos; en cambio, los tribunales de carácter social están creados para resolver controversias que se plantéen entre desiguales, a los que se les debe dar el trato de desiguales, para poder igualarlos mediante la intervención decidida de los Tribunales de Derecho Social a favor de los desposeídos.

En el concepto que del Derecho Procesal del Trabajo se da en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos parece incompleta en cuanto lo limita a violaciones del Derecho Sustantivo, toda vez que en el Derecho Procesal del Trabajo existen disposiciones especiales para resolver problemas sin que haya habido previamente violaciones al Derecho Sustantivo, como lo es el caso de diversos procedimientos especiales.

#### IV.—SU DEFINICION

A nuestro criterio, la definición correcta es la del Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, la cual abarca todos los aspectos que el Derecho Procesal del Trabajo tiene, porque efectivamente el objeto del Derecho Procesal del Trabajo, es obtener el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, mantenimiento que se traduce en la recuperación por parte de los trabajadores de la riqueza que ha generado y de la cual han sido desposeídos por los patronos.

El cumplimiento de las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo se traducen en el orden público, orden público que frecuentemente se ve roto

por la voracidad de los patronos y que se mantiene gracias a la aplicación del Derecho Procesal del Trabajo; de ahí la importancia de los Tribunales de Jurisdicción Social, puesto que de la aplicación exacta del Derecho Social, depende la paz pública y la propia existencia de la clase patronal.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes y Códigos de México, Editorial Porrúa, México, D. F., 1973, p. 94.
- 2.—Diario Oficial de la Federación, 21 de noviembre de 1962.
- 3.—Ibidem.
- 4.—Alberto Trueba Urbina. Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición, p. 156.
- 5.—Ibidem, p. 160.
- 6.—Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo, 1978, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., p. XII.
- 7.—Ibidem, p. XII.
- 8.—Gustavo Díaz Ordaz. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo al Congreso de la Unión del 12 de diciembre de 1968 enviada por, p. 21.
- 9.—Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 1975, Editorial Porrúa, S. A., 26 Edición, México, D. F., pp. 326-327.
- 10.—Ibidem, p. 335.
- 11.—Ibidem, p. 337.
- 12.—Ibidem, pp. 337-338.
- 13.—Ibidem, p. 339.
- 14.—Ibidem, p. 339.
- 15.—Ibidem, p. 340.
- 16.—Ibidem, p. 340.
- 17.—Ibidem, pp. 340-341.
- 18.—Ibidem, pp. 341-342.
- 19.—Ibidem, p. 356.
- 20.—Ibidem, p. 358.
- 21.—G. Díaz Ordaz. Ob. Cit., p. 26.
- 22.—Mario de la Cueva. Criterio de Mario de la Cueva, Excélsior, junio 15, 1971, México, D. F.
- 23.—Armando Porrás López. Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S. A., México, 1971, p. 19.
- 24.—Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1971, p. 74.
- 25.—Ibidem, p. 74.
- 26.—Ibidem, p. 74.
- 27.—Ibidem, p. 75.
- 28.—Juan Estrella Campos, Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971, p. 89.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### ***II.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL.***

- 1.—El Derecho Procesal del Trabajo, no es Derecho Privado.**
- 2.—El Derecho Procesal del Trabajo, no es Derecho Público.**
- 3.—El Derecho Procesal del Trabajo, es Derecho Social.**

## 1.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, NO ES DERECHO PRIVADO.

Actualmente, en el mundo moderno, ya no se discute si el Derecho se divide en tres grandes ramas, como lo son: El Derecho Privado, el Derecho Público y el Derecho Social.

La distinción más antigua, es atribuida a Ulpiano, quien dice que: "Publicum jus est quod ad statum rei romanee spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem". O sea, el Derecho Público, es el que atañe a la conservación de la Cosa Romana; y el Privado, el que concierne a la utilidad de los particulares. Conforme a este criterio, tenemos que el Derecho Privado, es el conjunto de Normas Jurídicas, las cuales afectan únicamente a los particulares entre sí.

El Derecho Privado rige los actos de los particulares, en su propio nombre y beneficio, predominando el interés individual, frente al general del Derecho Público.

Kalsen considera que todas las normas jurídicas son la expresión de la voluntad del Estado, y por consiguiente, no puede haber distinciones entre normas del Derecho Privado y normas del Derecho Público,

porque en última instancia, todas las normas existentes, son normas de Derecho Público y al que todas ellas tienen el objeto de conservar el orden en el propio Estado, lo cual es el factor predominante que determina que toda división entre el Derecho Público y el Derecho Privado, es artificial y no tiene ningún valor.

Sin embargo, y únicamente para los efectos de una mejor comprensión de las Normas Jurídicas, debemos aceptar la artificial división que se hace del Derecho Público, Privado y Social.

Una de las bases para dividir el Derecho Público y Privado, se hacía derivar de la relación que tuviera el Estado en una determinada convención. Si el Estado intervenía en calidad igual, nos encontramos con que las normas de aplicación al caso concreto, son Normas de Derecho Privado, y si el Estado interviene en el carácter de superior y ejercitando su empeño, nos encontramos con que las normas de estudio serán de Derecho Público.

De acuerdo con nuestra definición de Derecho Privado, podemos afirmar categóricamente que el Derecho Procesal del Trabajo, no es una rama del Privado, toda vez que en repetidos artículos de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que el Estado no puede dejar al arbitrio de los particulares, las convenciones en materia de trabajo, inclusive en nuestro país, tal y como se dijo en el Primer Capítulo de esta Tesis, nuestra Constitución establece un catálogo de garantías mínimas para el trabajador, y de observancia obligatoria para el propio Estado.

El Artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, establece que esta Ley, es de observancia general en toda la República; el artículo 3º previene que el trabajo es un derecho y un deber sociales; el artículo 5º dice

que las disposiciones de esta Ley, son de orden público, y el Artículo 18 afirma: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades, señaladas en los Artículos 2º y 3º En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".<sup>1</sup>

En consecuencia de lo anterior, vemos que el "Derecho Procesal del Trabajo no es una rama del Derecho Privado, porque está elaborado para que contengan dos clases desiguales: Una dueña de los factores de la producción y la otra dueña de su trabajo".<sup>2</sup>

No es Derecho Privado el Derecho Procesal del Trabajo, porque el Estado tiene la obligación de intervenir para obtener el equilibrio entre los factores de la producción, viendo que se cumplan las normas mínimas que establece la Constitución a favor de los trabajadores, y si el Estado tiene que intervenir, ello determina que no sea un Derecho Privado.

Una de las características de las normas del Derecho Privado, es la renunciabilidad de determinado derecho, como lo es, que el fiador renuncia a los beneficios de orden y exclusión, en que se renuncia al plazo concedido, y que también se renuncia a la prescripción adquirida; ejemplos que no pueden darse en el Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que sus normas son irrenunciables.

## II.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, NO ES DERECHO PUBLICO.

Como dijimos anteriormente, en el presente Capítulo, Ulpiano considera que el Derecho Público es aquel

que atañe a la conservación de la Cosa Romana.

Para Guillermo Cabanellas, el Derecho Público, "es el conjunto de normas reguladoras del orden jurídico, relativas al Estado en sí, en sus relaciones con los particulares, y con otros Estados".<sup>3</sup>

Cabanellas lo divide en Derecho Público Externo y Derecho Público Interno, siendo para él, Derecho Público, aquel que es común a dos o más Estados, en el que concurren, en un conflicto, normas de dos o más ordenamientos nacionales; o sea, el Derecho Internacional, sea Público o Privado.

Derecho Público Interno, es el que puede denominarse Nacional, por cuanto se circunscribe al ámbito territorial de la soberanía; y lo integran los Derechos Político, Administrativo, Penal y Judicial.

En el Derecho Público predomina el interés general, en contra del interés particular.

Para Mario de la Cueva, el Derecho Público, es el que "reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participa con ese carácter".<sup>4</sup>

El Doctor Baltazar Cavazos Flores, en su libro "El Derecho del Trabajo en la teoría . . . y en la práctica", cita a Castorena, diciendo que su "Manual de Derecho Obrero" de 1932, considera que, el Derecho Obrero, es una rama del Derecho Público, puesto que su aplicación está mandada categóricamente por el Estado: "Todo deber que nos imponemos por nosotros mismos, es Derecho Privado; es Público el Derecho, si el deber proviene, no de nuestro ánimo, sino de una regla impuesta por el Estado, tratándose de particulares, las normas que los rigen son de Derecho Público, y su aplicación es impuesta por el Estado".<sup>5</sup>

En su libro "Manual de Derecho Obrero", del año 1971, J. de Jesús Castorena sigue sosteniendo que el Derecho Obrero es Derecho Público, considerando al respecto, que: "Las normas que regulan las relaciones individuales, constituyen el Derecho Privado; las que gobiernan las relaciones colectivas, el Derecho Público.

"El Derecho del Trabajo, según este criterio de división, forma parte del Derecho Público. Está constituido por normas complejas, es decir, se fincan en las entidades organizadas como Estado, Comunidad de Trabajo, Sindicato, y en todos y cada uno de los sujetos de las Entidades, aunque pudiera suponerse que por no ser partes, son terceros; de aquí el aspecto trascendente, expansivo o heterónimo de sus normas; eficacia en el momento en que se pone en vigor para todos los miembros de la entidad; los aspectos derogatorios están afectados de nulidad".<sup>6</sup>

Debemos recordar que en sus orígenes, el Derecho del Trabajo, era un Derecho de carácter privado, puesto que con las ideas liberales triunfantes de la Revolución Francesa, se adoptó el principio de "dejar hacer, dejar pasar", y por consiguiente, se dejaba que las personas contrataran libremente la jornada y calidad del trabajo, las condiciones y el precio del mismo. Como la oferta de trabajadores era demasiada, la demanda de los mismos, creó una pequeña situación de beneficio a favor del patrón, quien explotaba materialmente a los trabajadores mientras le fueran útiles. Una situación de esta naturaleza, no podía durar mucho tiempo, por lo cual el Estado empezó a intervenir en las cuestiones de trabajo, tratando de evitar una explotación excesiva de la clase trabajadora, al mismo tiempo que aseguraba la existencia de la clase explotadora.

Esta intervención del Estado, en sus principios, tuvo características de Derecho Público, pero posteriormente, y en nuestro país, en el año de 1917, el Derecho del Trabajo tiene el carácter de Derecho Social.

Estas consideraciones las hacemos para explicar el por qué de la evolución de la división de las ramas del Derecho, que siendo primero Derecho Público, y Derecho Privado posteriormente, se empleó el Derecho Social.

Nosotros no podemos considerar que el Derecho Procesal del Trabajo sea una rama del Derecho Público, porque si bien es cierto que, tanto el Derecho Público, como el Derecho Social coinciden en que los dos contienen normas del orden público y de carácter irrenunciable; las normas de Derecho Público, no imponen al Estado, ninguna obligación; mientras que las normas del Derecho Social, en cambio, imponen al Estado una serie de obligaciones que requieren su inmediata intervención; lo que ocurre con las normas relativas al Derecho Obrero, Derecho Agrario, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Familiar.

Si bien es cierto que la actuación del Estado, tratándose de normas de Derecho Público, están destinadas a proteger y regular la intervención del Estado, en beneficio de toda la comunidad y en la permanencia de sus funciones.

### III.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, ES DERECHO SOCIAL.

Para el Maestro Trueba Urbina, el Derecho Social "es el conjunto de principios, instituciones y nor-

mas que en función protectora, tutelar y reivindicatoria, realizan o crean derechos en favor de los que viven de su trabajo y de los económicamente débiles".<sup>7</sup>

Siguiendo el libro del Maestro Trueba Urbina, cita al Dr. Mario de la Cueva, quien define los Derechos Sociales como "los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaje y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida de un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza de la libertad humana".<sup>8</sup>

Estos Derechos Sociales coexisten con los Derechos individuales del hombre que son las libertades de conciencia, de pensamiento, de aprendizaje y de enseñanza, y las libertades inherentes a la persona física, como las del trabajo, las procesales y las de tránsito.

Los Derechos Sociales nacen como una obligación del Estado, que tiende a limitar los derechos de los explotadores en beneficio de las mayorías.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, señala que el Derecho del Trabajo, da al trabajador, una serie de seguridades y garantías que considera que son un Derecho Social, y por sus características propias, hacen de él, un Derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas, no sólo sociales, sino también económicas, como el capital y el trabajo que benefician a la colectividad.

El Dr. Cavazos Flores siguiendo a Pérez Botija, considera que el Derecho del Trabajo, comparte por igual las características del Derecho Público y el Privado. Citando de Pérez Botija lo siguiente: "No debe implicarse a las normas del Derecho del Trabajo, la tesis de que pueden tener una naturaleza jurídica es-

pecial. Es esta una solución muy socorrida para los investigadores que no aciertan a encuadrar las instituciones que investigan dentro del marco de los esquemas institucionales vigentes o que no llegan tampoco a precisar las semejanzas o discordias entre unas y otras, para hacer posible esa formidable regla de interpretación jurídica que se llama analogía, y que resuelve no pocas lagunas jurídicas".<sup>9</sup>

Radbruch por primera vez formula la teoría de un "Tercer Género", al expresar que: "Si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social, cada vez va socavando más la separación rígida entre el Derecho Público y el Derecho Privado, entre el Derecho Civil y Derecho Administrativo, entre Contrato y Ley: ambos tipos de Derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representan un Derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: El Derecho Económico y el Obrero".<sup>10</sup>

Por tanto, tenemos que el Derecho Social o Derecho de integración, tiene por objeto realizar la justicia social, entendiendo por justicia social, que todas las personas de una comunidad tengan asegurado su derecho al trabajo, a una vida digna y a un sistema de vida en el cual no tengan carencias y si tengan la protección decidida del Estado, para lo cual, la propia persona debe colaborar mediante su trabajo.

El Derecho Social se integra con el Derecho Laboral, el Agrario, el de Seguridad Social y el Familiar. Cada uno de estos Derechos se encuentran codificados y con tribunales que han dejado de ser judiciales pa-

ra convertirse en Tribunales de Derecho Social, en los cuales se trata de proteger a los trabajadores, a los campesinos, a la integración de la familia, a los menores y a las personas que por su avanzada edad, no pueden defenderse así mismas.

Conforme al Artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, vemos que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Desde el momento que la Ley Federal del Trabajo pretende obtener la realización de la justicia social, es porque se trata de una Ley correspondiente al Derecho Social. No sólo el artículo que se menciona, se refiere a que el objeto de la Ley Federal del Trabajo sea la realización de la justicia social, sino que a lo largo de la misma, señala que el objeto de ella es eminentemente social.

Incluso el Dr. Cavazos Flores reconoce que es un Derecho de carácter social, aunque juzgue inconveniente la asimilación del mismo al Derecho Social, diciendo al respecto lo siguiente:

“Gurvitch y Gierke consideran que el Derecho Social, es un Derecho de comunión o de integración, distinto del Derecho Privado, en donde se dan relaciones de coordinación y del Derecho Público, donde existen vínculos de subordinación. Sus seguidores son numerosos pues estiman que tales ideas encuentran perfecta cavidad en el campo laboral. Sin embargo autores como Krotoschin opinan que el Derecho Social implica un término más amplio. “Su identificación con el Derecho del Trabajo no es esencial, sino circunstancial”, y en consecuencia por ser un giro sociológico antes que jurídico se juzga conveniente su asimilación. De acuerdo con Krotoschin, pensamos que el Derecho

del Trabajo, como cualquier otro Derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho Laboral, siendo Social, continúa con sus características propias, que hacen de él, un Derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas, no sólo sociales, sino también económicas, que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad".<sup>11</sup>

Creemos conveniente señalar también las definiciones que del Derecho Social cita el Maestro Alberto Trueba Urbina en su obra "El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", y que corresponden a diversas corrientes:

Para Mendieta y Núñez, el Derecho Social, "es el conjunto de Leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su conveniencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo".<sup>12</sup>

Para González Díaz Lombardo, el Derecho Social "es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social".<sup>13</sup>

Héctor Fix Zamudio nos dice que el Derecho Social "es un conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto a la división tradicional del Derecho Público y Privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un Derecho de Grupo, proteccionista de los grupos más débiles de

la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario".<sup>14</sup>

En consecuencia, el Derecho Procesal del Trabajo, es una rama del Derecho Social, porque su objeto es proteger y tutelar a las clases económicamente débiles, obreros y campesinos, y por extensión, a todos los miembros de la sociedad.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., p. XVI.
- 2.—Juan B. Climent Beltrán. Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales, Editorial Esfinge, S. A., México, D. F., p. 29.
- 3.—Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual, Edición Argentina, T. I., Sexta Edición, pp. 657-658.
- 4.—Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., T. I, 1968, p. 212.
- 5.—Baltazar Cavazos Flores. El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica, Editada por la Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1974, p. 17.
- 6.—J. de Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Quinta Edición, México, D. F., 1971, p. 10.
- 7.—Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición, 1971, p. 155.
- 8.—Ibidem, p. 155.
- 9.—Baltazar Cavazos Flores. Ob. Cit., p. 18.
- 10.—Ibidem.
- 11.—Ibidem.
- 12.—Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S. A., 1971, p. 155.
- 13.—Ibidem.
- 14.—Ibidem.

## **CAPITULO TERCERO**

### ***NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO***

- 1.—Como Derecho Protector.**
- 2.—Como Derecho Nivelador.**
- 3.—Como Derecho Reivindicador.**

## NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 1.—Como Derecho Protector.

El distinguido Maestro Alberto Trueba Urbina, establece que el Derecho Procesal del Trabajo es proteccionista de los trabajadores, y al respecto dice: "En función de la esencia revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución de 1917, tanto las normas sustanciales como las procesales, son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores; la protección está, no sólo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal, que ambas se identifican en su sentido proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, aún cuando su lucha aflora en los conflictos del trabajo y éstos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.

Así se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en su reglamentación un nuevo Derecho Procesal, que contempla en el proceso a dos partes en pugna, para el

efecto de tutelar a la más débil, que es la obrera, de donde emerge el principio de disparidad procesal, para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores".<sup>1</sup>

Como se ve, conforme al autor de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, el Derecho Procesal Laboral, es un derecho que está destinado a la protección de los trabajadores y su esencia de derecho protector, la encontramos como una garantía social consagrada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Si bien es cierto que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, este equilibrio sólo se puede obtener mediante la protección que haga el Estado al trabajador, tomando en consideración que existe una gran desigualdad entre patronos y trabajadores. Como irónicamente dice el Maestro Trueba Urbina, no es lo mismo el Director del Banco de Comercio, que uno de sus barrenderos; y en efecto no podemos comparar las diferencias que existen entre estas dos personas en cuanto a cultura y recursos económicos. Por lo tanto, es muy importante la protección que el Derecho Procesal del Trabajo, da al trabajador en igual forma. Nos encontramos con toda una serie de normas que tratan de proteger al trabajador en simulaciones de actos jurídicos para evitar despojos a los trabajadores. De tal forma nos encontramos que hay un régimen jurídico que da preferencia al trabajador sobre todo tipo de obligaciones legales, eximiéndolo de entrar a quiebras y a concursos y dándole un régimen especial, aún en contra del interés del fisco.

Una forma de protección al trabajador, lo es el hecho de que los salarios no son embargables, a excep-

ción hecha de cuando se trata de una pensión familiar por considerarse que el fin último de la protección al salario, lo es, la protección familiar y, embargando los salarios al trabajador en beneficio de su familia, nos encontramos con que se protege en esa forma la integridad familiar y el derecho de los menores.

También se protege al obrero eximiéndolo de la obligación de conocer el nombre de su patrón, si se trata de una persona física o de la denominación que tenga, si se trata de una persona moral, bastando al respecto, que se señale la actividad del negocio y el domicilio del mismo.

El principio de carencia de formalidades, característica del procedimiento laboral, obedece a la protección que debe tener el trabajador, puesto que un juicio formalista dará lugar a una serie de argucias por parte de los patrones, para hacer los juicios sumamente complejos, que retrasarían y dificultarían el proceso en perjuicio de los trabajadores.

Es bien sabido que una de las causas, por la cual los trabajadores transigen en los negocios que plantean ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se debe a la falta de recursos económicos, y de que no se encuentran en condiciones de sostener un juicio, de allí que el Derecho Procesal del Trabajo los protege, estableciendo términos perentorios para la realización de cada acto.

La protección al trabajador en materia procesal se encuentra en que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al momento de dictar la resolución correspondiente, debe hacerlo haciendo la interpretación más favorable al trabajador. En esta forma, en el caso de que exista una duda, la misma se resuelve protegiendo al más débil, el trabajador.

El artículo 17 previene que “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.<sup>2</sup>

En materia laboral no se exige la intervención de abogados, lo cual se hace para proteger al trabajador y no obligarlo a que contrate abogado, con título registrado para que lo defienda. Existiendo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que persigue la finalidad de defender y patrocinar al trabajador en los conflictos jurídicos que se le planteen. En esta forma se protege al obrero.

Es de hacerse notar, que todas estas protecciones se encuentran consignadas en la Ley, aunque es muy cierto que en la práctica no cumplen su elevado cometido.

## 2.—Como Derecho Nivelador.

El Derecho Procesal del Trabajo como rama del Derecho Social, tiende a nivelar los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones.

**A NADIE ESCAPA, QUE EN NUESTRA SOCIEDAD, EXISTE EL ANTAGONISMO ENTRE OBREROS Y PATRONES, QUE SE TRADUCE EN UNA ABIERTA LUCHA DE CLASES.**

Los patrones dueños del capital y de los factores de la producción que pretenden obtener desmedida ga-

nancia, en tanto que los obreros, a su vez, tienen el deseo, muy humano por cierto, de tener una vida digna de vivir, o sea, que lo mismo de derechos que la Ley o la Constitución les concede, se vean cumplidos.

La Ley Federal del Trabajo impide que en nuestro país, la lucha de clases sea una lucha violenta, y consigue que esta lucha se elimine, conforme al Derecho Procesal del Trabajo.

Como hemos dicho en otros puntos de esta Tesis, entre los patrones y los trabajadores existe una gran diferencia, motivo por el cual, en el Proceso Laboral, existe el principio de tratar como desiguales a los desiguales.

La idea del Proceso Laboral, es la de nivelar las fuerzas, tutelando al Trabajador, para que quede en igualdad de circunstancias con el Patrón.

En esta forma, vemos que todas las normas protectoras del trabajador son niveladoras, porque tienen razón de ser, en cuanto a las diferencias que existen entre éstos.

El caso más concreto, es la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, porque en el caso que no comparezca el trabajador, se tiene por reproducida en vía de demanda su escrito inicial, lo cual, no ocurre cuando el que falta a la audiencia, es el patrón, pues en este caso, se considera que la demanda ha sido contestada en sentido afirmativo y que para destruir la presunción legal de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, deberá el demandado rendir prueba en contrario.

La nivelación entre trabajadores y patrones, siempre será teórica ante la Ley, ya que en la vida real y en la práctica, los patrones están en condición superior

a los trabajadores, porque gracias a su dinero, controlan los medios de información, e intervienen en los preceptos selectivos de los gobernantes.

Por consiguiente, consideramos que la igualdad entre trabajadores y patrones, jamás podrá ser una realidad y que la lucha de clases no podrá ser contemplada por la Ley Federal del Trabajo.

### 3.—Como Derecho Reivindicatorio.

El Maestro Trueba Urbina, en su libro "Nuevo Derecho del Trabajo", señala que el Derecho del Trabajo es reivindicatorio del proletariado y literalmente dice: "Los derechos mínimos del Artículo 123 se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores, como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como Derecho a la revolución proletaria para socializar el Capital, por lo que a partir de la Constitución de 1917 este derecho pudo haberse ejercitado, pero pacíficamente en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo; sin embargo el Derecho revolucionario está en pie.

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

"En consecuencia, dos, son los fines del Artículo 123, uno: la protección y la tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los presta-

dores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artesanos, artistas, profesionales, agentes de comercio, técnicos, etc., al través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción, y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, por medio de la evolución o de la revolución proletaria.

“La segunda finalidad del Artículo 123 es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano.

“Así recuperará el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.

“Tal es la función revolucionaria del Derecho Mexicano del Trabajo, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes pero también tiene un fin mediato: La socialización del capital, mediante el ejercicio legítimo del Derecho a la Revolución Proletaria que el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación de el hombre por el hombre”.<sup>3</sup>

Por reivindicar, entedemos la recuperación de lo propio, del despojo o de la indebida posición o tenencia, por quien carecía del Derecho sobre la cosa.

Conforme a esto y siguiendo las ideas del Maestro Trueba Urbina, tenemos que los trabajadores están luchando en la actualidad por recuperar aquello que

por el simple hecho de ser personas, les corresponden. Tan es así, que están luchando para recuperar todo aquello que han producido durante siglos de explotación y que ahora detentan unas cuantas personas.

El Derecho Procesal del Trabajo, viéndolo desde este punto de vista, adquiere una gran magnitud, puesto que sólo mediante la reivindicación, se da un paso completo a la justicia social, al obtener el trabajador, aquello que en justicia le corresponde, para la reivindicación y en virtud de que el fin último es la socialización de los medios o factores de la producción, lo cual puede conseguirse, incluso en nuestro sistema actual, mediante los Procedimientos que la Ley Federal del Trabajo consigna.

Consideramos que al socializarse los factores de la producción, se terminaría con la lucha de clases, puesto que al reunirse en todas las personas las mismas características, respecto a la socialización de dichos bienes, sólo encontraríamos una verdadera realización de la justicia social.

El Derecho Procesal del Trabajo, en su aspecto reivindicatorio eminentemente social, sólo puede existir en un país como el nuestro, en el cual, existen diversas clases sociales, explotadores y explotados y personas que son solamente dueñas de su fuerza de trabajo. Cuando se obtenga la socialización de los medios de la producción, dejaría de tener razón de ser el que exista un Derecho del Trabajo, puesto que al desaparecer las clases sociales que le dieron origen al mismo, deja de tener eficacia.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1971, pp. 40-41.
- 2.—Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa, S. A., México, 20 Edición actualizada, 1976, p. 25.
- 3.—Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S. A., 1972. pp. 120, 121 y 122.

## **CAPITULO CUARTO**

### ***LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO***

- 1.—¿Qué es la Teoría Integral?**
- 2.—Los dos aspectos de la Teoría Integral.**
- 3.—La Teoría Integral en el Proceso del Trabajo.**

## **LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

### **1.—Qué es la Teoría Integral?**

En la actualidad, en la Facultad de Derecho está sujeta a discusión LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO, expuesta por el Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina.

La teoría del Maestro Trueba Urbina, ha venido a romper con todos los moldes relativos a la enseñanza del Derecho del Trabajo y ha provocado una serie de controversias, puesto que, no es posible sustraerse a ello, dada la calidad e importancia del Maestro Trueba Urbina.

Con esta teoría se puede o no estar de acuerdo, pero lo menos que puede hacer uno, es reconocer el mérito que tiene el Maestro Trueba Urbina, al haberla sacado a la luz, ya que como él mismo dice, no inventó nada, sino que se concretó a sacarla de la Constitución, más que nada de los Debates que los Constituyentes de 1917, tuvieron.

Desgraciadamente la Teoría Integral del Maestro Trueba Urbina, no ha sido, hasta la fecha, bien

comprendida, puesto que sus principales seguidores, la mayoría, Maestros de nuestra Facultad, le han dado diversas interpretaciones, y como dice el Maestro Trueba, la han interpretado mal.

Para no desvirtuar el pensamiento del Maestro Trueba Urbina, nos permitimos copiar de su "Nuevo Derecho del Trabajo", el resumen que él mismo hace de la Teoría Integral:

"1°—La teoría Integral divulga el contenido del Artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho del Trabajo, no es Derecho Público ni Derecho Privado.

"2°—Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el Estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio, son contratos de Trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo, reglamenta actividades de las que no se ocupaba la Ley anterior.

"3°—El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recu-

peren la plusvalía con los bienes de producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

“4º—Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las Leyes del Trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Artículo 107 Fracción II de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

“5º—Como los Poderes Políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los Derechos del Proletariado, en ejercicio del Artículo 123 de la Constitución Social que consagra para la clase obrera el Derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

“La teoría integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 precepto revolucionario, y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del Trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país”.<sup>1</sup>

El alcance que le da el Maestro Trueba Urbina, a la Ley del Trabajo con su Teoría Integral, es sumamente importante, porque apegándonos al mismo, vemos con profunda alegría, que la explotación del hombre por el hombre, se está terminando en forma lenta, pero segura.

Conforme al Maestro Trueba Urbina, diversos contratos que anteriormente eran materia del Derecho Civil y que estaban regulados por los Códigos Civil y de Comercio, tales como los contratos de prestación de servicios profesionales en materia civil y de comisión mercantil, han dejado de ser los instrumentos por medio de los cuales, se explotaba vergonzosamente a los profesionales en alguna ciencia y a los profesionales en ventas.

Basta con que una persona preste un servicio a otra, sea cual fuere su naturaleza, para que nos encontremos frente a una relación de trabajo.

En tales circunstancias los abogados, como los médicos, los ingenieros, los arquitectos y todas aquellas personas que ejercen una profesión de las llamadas liberales, en la actualidad son personas, sujetos del Derecho del Trabajo, y por tanto, gozan de todos los beneficios que el Artículo 123 Constitucional concede a todos los que pertenecen a la gran clase de los obreros.

El trabajo intelectual o trabajo invisible, es tan respetado como el trabajo manual. El carácter del Trabajador lo da, la relación de trabajo personal.

El Maestro Trueba Urbina critica acremente el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".<sup>2</sup>

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerida para cada profesión u oficio.

El Maestro Trueba Urbina comenta que "la disposición es repugnante porque discrepa del sentido

ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente en su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo el Sr. Lic. José Natividad Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del Derecho civil y las "locatios" donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos del Derecho del Trabajo desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".<sup>3</sup>

Los comentarios que hace el Maestro Trueba Urbina, son muy acertados, puesto que el término subordinación que usa la Ley, es un término que atenta en contra de las personas en su honor, puesto que, habla de subordinación en una Ley que pretende obtener el mismo nivel entre trabajadores y patrones. El traba-

jador está obligado con el patrón, no subordinado a él.

El pensamiento de los Constituyentes, no ha sido tomado en cuenta por las personas, que en nuestro país han estudiado la génesis del Derecho del Trabajo. Solamente el Maestro Trueba Urbina, es el único que se ha preocupado por enseñar el pensamiento de los hombres que crearon el Artículo 123 Constitucional y que es el origen y fundamento de la Ley Federal del Trabajo.

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo, hace un análisis del pensamiento de los Constituyentes, expresado en los Debates y de esta manera obtiene su Teoría Integral, que no estudia las normas de derecho, por la norma misma, sino que la estudia, en cuanto a las causas que le dieron origen y en cuanto a los fines que perseguían los Constituyentes. Y en esta forma vemos que el pensamiento de los Constituyentes, no ha sido cumplido en toda su extensión.

Sin embargo, el pensamiento de los hombres como Fernando Lizalde, Cayetano Andrade, Rubén Martín, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Dionisio Zavala, Jorge Von Versen, Rroylán Manjarrez, José N. Macías, Francisco J. Mújica, no permanecerá en el olvido mientras existan personas como el Maestro Alberto Trueba Urbina.

La Teoría Integral del Trabajo, tiene un objetivo y además tiene un fin último, que consiste en la socialización de los factores de la producción.

## 2.—LOS DOS ASPECTOS DE LA TEORIA INTEGRAL.

La Teoría Integral del Trabajo es una teoría de carácter dinámico, que explica la Teoría Integral del

Derecho del Trabajo, desde un punto de vista revolucionario, lo ve como un instrumento de lucha de clases y no únicamente como un conjunto de normas jurídicas, que tiende a obtener el equilibrio de los factores de la producción.

El Maestro Trueba Urbina, considera que la Teoría Integral al analizar el Artículo 123, descubre que el mismo tiene dos caras, una visible y la otra invisible.

La cara visible del Artículo 123, lo es su aspecto proteccionista, y su cara invisible, lo es, su aspecto reivindicador.

El aspecto proteccionista, ya lo estudiamos en el capítulo anterior recalcando solamente al respecto que la protección la extiende nuestra legislación a toda persona que presta a otra un servicio personal y que dicho trabajo no es subordinado, sino retribuido.

Por lo que se refiere al lado invisible del Artículo 123 Constitucional, vemos que es el aspecto reivindicador, el cual se traduce en tres grandes derechos reivindicatorios:

A) Derecho de participar en los beneficios de las Empresas. (Utilidades, como parte complementaria del salario e independiente del mismo).

B) Derecho de Asociación Profesional (Sindicatos).

C) Derecho de Huelga.

Asociación Profesional: es la reunión de obreros, para cambiar la sociedad y buscar la asociación del capital, estas asociaciones parten del principio de que en la unión, está la fuerza. En todas las asociaciones profesionales proletarias, deben tener por objeto en primer término; segundo, luchar por el mejoramiento

económico del trabajador y en tercer lugar, luchar por la asociación de los bienes de la producción.

**La Huelga:** Es un derecho de los trabajadores, para combatir dentro de la Ley, contra los patronos. La Huelga consiste en la suspensión temporal legal de los trabajadores, constituidos en una comisión, en las labores de una Empresa, para obtener el equilibrio de los factores de la producción.

El derecho de Asociación, es un derecho que se ejerce permanentemente, el derecho de Huelga es un derecho que se ejerce transitoriamente y su objeto es obtener el equilibrio entre los factores de la producción.

Hay que hacer notar que el Derecho de Asociación Profesional, es un Derecho Social para los trabajadores, que son seres humanos, y es un Derecho Patrimonial para los patronos, porque éstos son personas morales económicas.

El tercer Derecho reivindicatorio es el Derecho que tienen los trabajadores de participar en las Utilidades de la Empresa; nació con las reformas de 1962 al Artículo 123 Constitucional, en el que se le reconocen Derechos al Capital en la Fracción IX, rompiéndose el sistema del Artículo 123, al plantear casos que el Congreso Constituyente de Querétaro no aceptó.

La Teoría Integral debe ser difundida en la clase trabajadora a fin de crear conciencia de clase; nos revela en esta forma, la verdadera esencia del Artículo 123 y su gran significado.

### 3.—LA TEORIA INTEGRAL EN EL PROCESO LABORAL.

Conforme al maestro Alberto Trueba Urbina, el

Derecho Procesal del Trabajo "es una rama del Derecho Procesal Social, que comprende no sólo los procesos del Trabajo, sino los agrarios y de seguridad social, por tanto, siendo el Derecho del Trabajo protectionista y reivindicatorio, la norma instrumental tiene el mismo carácter en el conflicto del trabajo; es más, su finalidad es hacer efectiva la protección y reivindicación en los procesos jurídicos como económicos".<sup>4</sup>

El proceso del Trabajo es un instrumento de lucha de clase, pues a través de él los trabajadores obtienen la reivindicación de todo aquello de lo que han sido desposeídos por parte de los patronos.

En su libro el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, el Maestro Trueba Urbina, dice: "Tanto en las relaciones laborales como en el Territorio del Proceso Laboral, las Leyes del Trabajo deben interpretarse en el sentido de proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores frente a sus explotadores. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, podrían suplir las quejas deficientes de la parte obrera, aplicando dicho principio procesal, social en el auxilio de los trabajadores. El carácter reivindicatorio a que nos hemos referido, penetra también en el Proceso Laboral, tanto jurídico como económico. De allí que las normas de Derecho Procesal del Trabajo, por su naturaleza social deben interpretarse y aplicarse en beneficio de los trabajadores en el desarrollo del proceso, en la suplencia de las deficiencias de sus reclamaciones o para reivindicar sus derechos, porque de no ocurrir así, en la práctica constante, se propiciará el estallido social por ineficacia de la justicia del trabajo.

La norma de trabajo y los derechos que se deri-

van de los contratos o relaciones laborales, deben funcionar en el proceso de acuerdo con su espíritu protectorista y reivindicatorio consignado en el texto del artículo 123. Como consecuencia de la teoría integral del Derecho del Trabajo nace en la dinámica del Proceso Laboral la Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo como fuerza dialéctica, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos y de Amparo, apliquen el Derecho del Trabajo en los conflictos laborales en su función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores o ejerzan esta misma función en uso de su actividad Procesal creadora. Así se integran las normas y las actividades procesales de los Tribunales en la jurisdicción social".<sup>5</sup>

En esta forma, nos encontramos con que toda la estructura del Proceso Laboral, es una estructura de carácter eminentemente social, en la cual no pueden ser tomadas en cuenta las teorías que existen sobre el proceso civil.

El Procedimiento Laboral tiene por objeto, la realización de la justicia social, mediante Laudos que reivindicuen a los trabajadores, después de haberse terminado un procedimiento, en el cual hayan sido debidamente protegidos por los Tribunales de Jurisdicción Social.

Las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje son impugnadas mediante el Juicio de Amparo que se tramita ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se trata de Negocios de Competencia Federal y ante los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando se trate de Laudos dictados por Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales.

Las resoluciones que no sean las que resuelvan el

conflicto planteado en lo principal, pueden ser impugnadas mediante el Amparo que se tramita ante los Juzgados de Distrito.

En todos los casos en que el trabajador sea el agraviado, tiene la garantía que le concede el Artículo 107 párrafo tercero de la Fracción II de nuestra Constitución Política, la que establece que: "Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y la de la parte obrera en materia de trabajo, cuando se encuentre que ha habido, en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa, y en materia penal, además cuando se le haya juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso".<sup>6</sup>

Esta institución de la suplencia de la queja existe en materia obrera como garantía de carácter social que viene a confirmar el carácter proteccionista del Estado a la clase trabajadora, lo cual demuestra que la Teoría Integral descubierta por el Maestro Urbina, no es descabellada, sino al contrario, una cosa lógica puesto que el Derecho Procesal del Trabajo tiene sus bases en la parte social de nuestra Constitución Política.

Especial atención merece el Artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "La Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la Empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los trabajadores".<sup>7</sup>

Al respecto el Maestro Trueba Urbina comenta que: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el pro-

ceso colectivo económico deben dictar un laudo que ponga fin al conflicto, laudo que en la doctrina extranjera se conoce con el nombre de sentencia colectiva. Las Juntas gozan de un poder discrecional absoluto para resolver estos conflictos, sin olvidar su función teórica de redimir a la clase obrera.

“La nueva disposición legal que se comenta le señala a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el sentido del laudo, cuyo fin es “conseguir el equilibrio y la Justicia Social” en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los Derechos consignados en la Constitución, y en esta Ley en beneficio de los trabajadores. ¡Qué hermoso precepto! Confirma nuestra Teoría Integral, puesto que la justicia social trae consigo la aplicación de las reivindicaciones de los trabajadores. La jurisdicción en función económica, sólo se contempla en el derecho procesal del trabajo, pues las Juntas no dictan un laudo apegado a la Ley, sino que crean un derecho objetivo y establecen un orden económico pero sin reducir Derechos Obreros. Y la etiqueta en blanco que se les otorga implica un poder discrecional absoluto para producir el laudo colectivo económico. Sobre el particular existen dos teorías: Una que sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen que respetar los mandatos de la Constitución política, y consiguientemente están limitadas por las garantías individuales y el derecho de propiedad; y otra, que es la nuestra, en el sentido de que los conflictos colectivos de naturaleza económica, se rigen por las disposiciones de la Constitución Social, es decir, del Artículo 123 y su Ley Reglamentaria. Que no establece ningún límite para resolver el conflicto, y especialmente por la disposición actual que las faculta para lograr la realización de la Justicia Social, que culmina con la reivindicación de

**los Derechos de los Trabajadores para la supresión del régimen de la explotación del hombre por el hombre".<sup>8</sup>**

Por tanto y de acuerdo con las ideas expuestas, vemos que la estructura del proceso laboral es eminentemente social, siendo el resultado de la lucha de clases, que al triunfo de la Revolución, dió lugar a la creación de garantías sociales dentro de nuestra Carta Magna, garantías sociales que otorgan al Estado la obligación de crear un estatuto jurídico, por medio del cual en forma abierta se protege al trabajador y se reivindica mediante normas jurídicas de naturaleza propia que no se asemejan en nada a las normas de Derecho Civil y que no admiten supletoriedad del mismo.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.—Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1972, p. 319.
- 2.—Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S. A., México, 1976, p. 20.
- 3.—Ibídem, pp. 20-21.
- 4.—Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit., p. 321.
- 5.—Ibídem, p. 324.
- 6.—Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes y Códigos de México, Colección Porrúa, S. A., México, 1976, p. 74.
- 7.—Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ob. Cit., p. 369.
- 8.—Ibídem, pp. 369 y 370.

## CONCLUSIONES

1.—El Derecho Procesal del Trabajo se encuentra fundado en las fracciones vigésima primera y vigésima segunda del Artículo 123 Constitucional.

2.—El Derecho Procesal del Trabajo se encuentra establecido por una norma de excepción, que crea una garantía social a favor de una clase que es la trabajadora.

3.—El Derecho Procesal del Trabajo se lleva a la práctica mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Tribunales de Jurisdicción Social que llevan ese nombre por disposición expresa de la Constitución.

4.—En sus principios, lo relativo a la Legislación sobre el Trabajo, era de competencia de cada entidad federativa, en la actualidad es de competencia Federal.

5.—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las cuales se actualizan los procedimientos del Trabajo, pueden ser Locales o Federales, según sea la materia de las Industrias o sea la actividad a que ellas se dediquen.

6.—La estabilidad de los trabajadores en sus empleos de absoluta, pasó a relativa con las reformas al Artículo 123 Constitucional del año de 1962.

7.—El Derecho Procesal del Trabajo se encuentra en la Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970 en el Título 14.

8.—El Derecho Procesal del Trabajo tiene sus propios principios, entre los cuales los más importantes son: Que en caso de duda, se debe resolver a favor del trabajador; que los Laudos deben dictarse a verdad sabida y en conciencia; que es un proceso carente de formalidades estrictas y es un procedimiento público; que es un procedimiento expedito; que es un procedimiento en el cual, el juzgador tiene amplias facultades para llegar al conocimiento de la verdad.

9.—El Procedimiento Laboral tiene los siguientes pasos:

a).—Con la presentación de la Demanda, se cita a una Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, que debe practicarse dentro de los 10 días siguientes.

b).—Practicada la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se señala fecha para una Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas que debe celebrarse dentro de los diez días siguientes.

c).—Practicada la Audiencia de Recepción de Pruebas, se señala término a las partes, de 48 horas para producir sus Alegatos.

d).—Presentados los Alegatos o transcurridas las 48 horas, se declara cerrada la instrucción y el auxiliar dentro de los diez días siguientes, formulará un dictamen.

e).—Elaborado el Dictamen, el mismo se agrega al expediente, entregándose una copia a cada representantes, asentándose en autos el día y la hora en que

se hizo dicha entrega.

f).—Dentro de los diez días siguientes en que se hayan entregado las copias del Dictamen, el Presidente cita a los representantes para la Audiencia de Discusión y Votación.

g).—Celebrada la Audiencia, se declara el resultado que se manda engrosar al Laudo por el Secretario dentro de los 6 días siguientes.

h).—Engrosado el Laudo, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio con lo cual se tiene la resolución definitiva a un conflicto jurídico de carácter individual.

10.—Los conceptos que se emitan del Derecho Procesal del Trabajo, deben de tomar en consideración que éste es un Derecho aplicado por Tribunales de Jurisdicción Social, con el objeto de dar eficacia al Derecho Sustantivo mediante su exacta aplicación.

11.—Aceptamos el concepto y la definición que da el Maestro Alberto Trueba Urbina y que sigue el Maestro Juan Estrella Campos, por reunir los elementos que a nuestro juicio, reúne el Derecho Procesal del Trabajo.

12.—El Derecho es único e indivisible, pero para efectos de su mejor estudio y comprensión, lo dividimos en: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social.

13.—El Derecho Privado es el conjunto de normas jurídicas que son aplicables a los particulares, en un régimen de igualdad y por lo que respecta a sus propios e individuales negocios.

14.—El Derecho Procesal del Trabajo no es una rama del Derecho Privado, porque:

- a).—Deriva de una garantía social.
- b).—No admiten sus normas desuso o práctica en contrario.
- c).—Sus normas son de orden público e imperativas.
- d).—El Estado tiene la obligación de intervenir para vigilar el cumplimiento de sus normas.
- e).—El Derecho Procesal del Trabajo parte del supuesto de que las personas que intervienen en sus procedimientos, corresponden a diferentes clases sociales, la una, dueña de los factores de la producción o capital y la otra dueña de su fuerza física e inteligencia traducida en trabajo.

15.—El Derecho Público es el conjunto de normas jurídicas, por medio de las cuales, el Estado regula sus relaciones con los particulares y con otros Estados con el carácter de soberano y haciendo uso de su imperio.

16.—El Derecho Procesal del Trabajo no es una rama del Derecho Público, porque si bien es cierto que el Derecho Público tiende a proteger y a realizar los intereses de toda la comunidad, dichos intereses no los protege en función de una clase social y en cambio el Derecho Procesal del Trabajo da al Estado la obligación de intervenir a favor de una clase social en perjuicio de otra.

17.—El Derecho Procesal del Trabajo no es Derecho Público porque conforme a sus propias normas, tiene por objeto la realización de la justicia social y porque el trabajo es una obligación social.

18.—El Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas, que tienen por objeto la realización de la jus-

ticia social, mediante la integración de todas las personas en una comunidad.

19.—El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho Social, porque su objeto es proteger, tutelar, y reivindicar la clase obrera.

20.—El Derecho Procesal del Trabajo es un Derecho protector de los obreros.

21.—La protección al trabajador, la da el Derecho Procesal del Trabajo al momento de resolver una controversia, al establecer de que en caso de duda se debe resolver a favor del trabajador.

22.—En el Proceso Laboral existen muchas normas que tienen por objeto la protección del trabajador, entre las cuales encontramos las que previenen que el juicio obrero es un juicio carente de formalidades, que los trabajadores no necesitan ser asesorados por abogados titulados, pudiendo ser defendidos por la Procuraduría de la Defensa de Trabajo; en que el Proceso Laboral, es un proceso breve y rápido y que el salario del trabajador, no puede ser embargado, sino únicamente por cuestiones de carácter familiar.

23.—Dentro del Proceso del Trabajo hay desigualdad entre los desiguales, con el objeto de que las fuerzas se encuentren niveladas.

24.—Consideramos que la igualdad que se logre mediante la Ley, es una igualdad precaria.

25.—La reivindicación para el proletariado es el aspecto más importante del Derecho Procesal del Trabajo, porque tiene por objeto que el trabajador adquiera dignidad de ser humano, de la cual a la fecha, desgraciadamente, carece.

26.—El Proceso obrero llevado hasta sus últimas

consecuencias y conforme las señala el Maestro Alberto Trueba Urbina, puede culminar en la socialización de los medios de producción.

27.—La reivindicación del trabajador dará como resultado la desaparición del Derecho del Trabajo, que ya no tendrá razón de ser en la forma y términos en que lo conocemos.

28.—La Teoría Integral del Trabajo tiene por objeto estudiar la cara no visible del Artículo 123 Constitucional.

29.—El objetivo de la Teoría Integral del Trabajo, es ver que se llegue a la socialización de los medios de producción, mediante el cumplimiento exacto de nuestro Artículo 123.

30.—La Teoría Integral del Trabajo no fue creada por el Dr. Alberto Trueba Urbina, sino que fue descubierta por él, al encontrar la esencia del pensamiento de los Constituyentes de 1917.

31.—La Teoría Integral del Trabajo es proteccionista y reivindicatoria del trabajador.

32.—Mediante la revolución proletaria establecida por medio de instituciones, como el reparto de utilidades, la Asociación Profesional, la Huelga y los procedimientos económicos, se obtiene la recuperación parcial de la plusvalía que han generado los trabajadores.

33.—El Artículo 123 tiene dos aspectos: uno visible, que consiste en la protección a los trabajadores, sea cual fuere su categoría y sea cual fuere el trabajo que representa; y la invisible, que contiene el aspecto reivindicador de la misma, que se traduce en la Asociación profesional de la huelga y del reparto de las

utilidades.

34.—El objetivo de la Asociación profesional es, obtener el cambio de estructura de la Sociedad actual, hasta obtener la socialización de los medios de producción.

35.—La Teoría Integral del Derecho debe ser dada a conocer, para que pueda crear una conciencia de clase y en esta forma el Derecho del Trabajo se convierta en un instrumento de lucha de clases.

36.—La Teoría Integral tiene aplicación en el proceso del trabajo, porque la finalidad del mismo es hacer efectiva la protección y reivindicación del trabajador que marca la Ley Sustantiva.

37.—El Derecho Procesal del Trabajo tiene una estructura eminentemente social, dado el contenido de sus normas y el hecho de que es un Tribunal de Jurisdicción Social, con materia determinada resuelve el conflicto que se plantea entre trabajador (hombre) contra el capital (entidad económica).

38.—El Derecho Procesal del Trabajo al contener una estructura eminentemente social, no puede admitir supletoriedad de ninguna especie de normas jurídicas.

## *BIBLIOGRAFIA GENERAL*

- 1.—Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Edición Argentina, T. I, Sexta Edición, 1956.
- 2.—Castorena, J. de Jesús. *Manual de Derecho Obrero*, Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México, 1971.
- 3.—Cavazos Flores, Baltazar. *El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica*. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.
- 4.—Climen Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales*, Editorial Esfinge, S. A., México, D. F., 1971.
- 5.—*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Leyes y Códigos de México*, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1973.
- 6.—De la Cueva, Mario. *Criterio de Mario de la Cueva*, *Diario Excelsior*, México, D. F., Junio 15, 1971.
- 7.—De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, S. A., T. I. México, D. F.,

1968.

- 8.—Diario Oficial de la Federación, México, D. F. Noviembre 21, 1962.
- 9.—Díaz Ordaz, Gustavo. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada al Congreso de la Unión el 12 de Diciembre de 1968.
- 10.—Estrella Campos, Juan. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. México, D. F., 1971.
- 11.—Porrás López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S. A., México, 1971.
- 12.—Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1975.
- 13.—Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa, S. A., Veintiseisava Edición, México, D. F., 1975.
- 14.—Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición, México, 1942.
- 15.—Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1971.
- 16.—Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1972.