



Universidad Nacional Autónoma  
de México

FACULTAD DE DERECHO

LOS PRINCIPIOS PROCESALES  
DEL TRABAJO

T E S I S  
Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
presenta

Francisco Javier Méndez Celaya

Ciudad Universitaria

1989

ELIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## INDICE

### LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO

#### INTRODUCCION

#### CAPITULO I. EL DERECHO PROCESAL SOCIAL

1. LA SOCIALIZACION DEL DERECHO	1
2. EL DERECHO SOCIAL	6
A. LA DIVISION TRIPARTITA DEL ORDEN JURIDICO	8
B. EL CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL	12
C. EL CONTENIDO DEL DERECHO SOCIAL	16
3. LA SOCIALIZACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	19
4. TEORIA GENERAL DEL PROCESO Y DERECHO PROCESAL SOCIAL	32
A. LA TEORIA GENERAL DEL PROCESO	32
B. EL DERECHO PROCESAL SOCIAL	36
C. CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL SOCIAL	39
5. EL DERECHO PROCESAL SOCIAL MEXICANO	42

#### CAPITULO II. EL PROCESO LABORAL

1. EL CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO	46
2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	49
A. EL DERECHO PROCESAL	49
B. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	50
3. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	51
A. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO	51
B. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	54
4. LA JURISDICCION	57
A. ASPECTOS GENERALES DE LA JURISDICCION	58
B. LA JURISDICCION DEL TRABAJO	64
C. INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO	77
5. LA COMPETENCIA	82
A. COMPETENCIA CONSTITUCIONAL	83
B. COMPETENCIA ORDINARIA	85
6. LA ACCION PROCESAL	90
A. CONCEPTO	90
B. CLASIFICACION	92
C. EXTINCION DE LA ACCION	95
D. LA EXCEPCION	99

7.	LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES	101
	A. PROCESO Y PROCEDIMIENTO	102
	B. LOS PROCEDIMIENTOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	103
<b>CAPITULO III.</b>	<b>LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>	<b>113</b>
1.	LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL	113
	A. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO	113
	B. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	117
2.	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO LABORAL	121
	A. NATURALEZA	123
	B. PRINCIPIOS PROCESALES GENERALES	125
	C. CLASIFICACION DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES	126
<b>CAPITULO IV.</b>	<b>ESTUDIO DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO</b>	<b>131</b>
1.	PRINCIPIO DISPOSITIVO	131
2.	PRINCIPIO DE INFORMALIDAD	137
3.	PRINCIPIO DE PUBLICIDAD	141
4.	PRINCIPIO DE GRATUIDAD	145
5.	PRINCIPIO DE ORALIDAD	153
6.	PRINCIPIO DE INMEDIATEZ	156
7.	PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL	159
8.	PRINCIPIO DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA	162
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>172</b>
<b>OBRAS CONSULTADAS</b>		<b>183</b>
1.	BIBLIOGRAFIA	183
2.	HEMEROGRAFIA	184
3.	LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA	187

## INTRODUCCION

El tratamiento que se otorgue al trabajo y el respeto que se tenga a su estatuto jurídico, son uno de los grandes temas de nuestro tiempo, de nuestro país y de la humanidad.

(Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. XVIII)

Los asuntos laborales son unos de los fenómenos más completos y de mayor incidencia en la realidad nacional. La cuestión laboral en México es el problema del México de ayer, de hoy, y de mañana. Resultaría difícil planificar el desarrollo de nuestra sociedad, sin analizar anticipadamente tal cuestión.

Nuestro interés en estudiar una parte de los asuntos laborales, surge de la generosa oportunidad que nos brindan nuestros maestros José Dávalos y Luis Raúl González de asomarnos, a través de la ayuda en sus cátedras, al inquietante mundo de los asuntos laborales. Los apuros a los que nos enfrentamos fueron enormes, pues suplirlos en la clase no es ninguna tarea fácil, pero sí deja muchas satisfacciones y mayores enseñanzas.

Al estudiar el Derecho del trabajo nos dimos cuenta de la grandiosidad de nuestra Constitución de 1917, la primera en el mundo en consagrar garantías sociales para la protección y tutela de los trabajadores, campesinos y de los económicamente débiles. La Constitución es creadora de los nuevos derechos sociales que hasta entonces no existían, como son: el Derecho del trabajo, el Derecho agrario y el Derecho de la seguridad social.

Esa naturaleza social que se le da al Derecho del trabajo y que ahora adquiere un carácter especial en el Derecho procesal del trabajo es el que tratamos de resaltar en nuestra exposición. Por lo anterior, es que analizamos los antecedentes que parten de la socialización del Derecho y que crea un nuevo territorio, el del Derecho social, dentro del cual ubicamos al Derecho del trabajo.

En especial nos interesa el Derecho procesal del trabajo porque, a partir de las reformas procesales a la Ley, adquiere una concepción más social, más acorde con los principios del artículo 123 constitucional.

Hemos señalado que el objeto que se pretende con el estudio de los principios procesales que rigen en materia laboral es captarlos y examinar sus alcances, para que a partir de ellos se muestren las cualidades del Derecho del trabajo en México y así conocer un poco de su esencia social.

Para llegar a lo anterior se hizo necesario formular una visión panorámica del proceso laboral, a lo cual nos avocamos en el capítulo segundo. En el capítulo tercero localizamos los principios procesales del trabajo y abordamos la teoría que los fundamenta, pasando por último a estudiarlos en el capítulo final, el cuarto.

Pensamos que el Derecho procesal del trabajo se ha afianzado a partir de la renovación procesal de la Ley, pero que todavía le falta mucho camino por recorrer para acercarse a la perfección, aquí señalamos algunos de los problemas a los que se enfrenta. Debemos recordar que es un Derecho inconcluso y en constante transformación, porque así lo exige una sociedad cambiante.

Los cambios que han de venir deben ser obra de generaciones frescas y nuevas que, guiadas por la enseñanza de la experiencia, intentarán dar

respuesta a los grandes problemas sociales en los cuales está la matriz de aquél fenómeno esencialmente en transformación que es el Derecho del trabajo.

Por último, solo quiero manifestar mi gozo porque persista en nuestra Universidad la discusión académica. Por eso al someter a consideración del sinodo este trabajo me viene a la mente una frase de un gran universitario, el Dr. Ignacio Chávez, quién señalaba que "si la Universidad es universalidad, aquí deben fluir todas las corrientes del pensamiento y someterse a estudio y a crítica todas las ideas. El sitio del Maestro le asegura el derecho y aún el deber de someter al análisis todas las doctrinas".\*

\*Chávez, Ignacio. Pensamientos. UNAM. México, 1979.

## CAPITULO I

### EL DERECHO PROCESAL SOCIAL

#### 1. LA SOCIALIZACION DEL DERECHO

Para estudiar el Derecho procesal social es necesario ubicarlo dentro de la rama del Derecho en la cual se circunscribe. Como se podrá observar más adelante, en la exposición de este trabajo manifestamos que su ubicación, como lo señala un gran número de autores, esta en el Derecho social. Es en esa nueva rama jurídica, que nace como resultado de una poderosa corriente ideológica, en donde se le coloca.

El Derecho social se comienza a desarrollar desde el siglo XIX, y es en el presente siglo en donde encuentra su afianzamiento; pero, como anota el maestro Mendieta y Núñez, aún no acaba de definirse completamente y ofrece múltiples confusiones y malos entendidos que ameritan un análisis para delimitar sus contornos y fijar su contenido.<sup>1</sup>

Entre las confusiones que se crean en torno al Derecho social, y que trataremos de precisar, están las siguientes: su delimitación con la denominación *socialización del Derecho*; el porque se le denomina social a una rama del Derecho, cuando esa es una característica común a este; la delimitación de su contenido, es decir materias que comprende y su concepto.

En primer término plantearemos la cuestión de la socialización del Derecho y la relación que guarda este fenómeno con el Derecho social, con el

<sup>1</sup> Mendieta y Núñez, Lucio. El Derecho Social, Ed. Porrúa, 3a. ed. México, 1980, p. 7.



que frecuentemente se le confunde. Al respecto, consideramos que para surgir el Derecho social se hizo necesaria una profunda transformación en los aspectos generales del Derecho. Son esos cambios los que hacen modificar la antigua idea que se tenía sobre el concepto de Derecho.

La nueva conceptualización de nuestra disciplina se olvida del hombre visto como un ser individual, lo observa ahora dentro del núcleo social, como un grupo o un conjunto de individuos. En tal virtud, diversas ramas de ese tronco adquieren un aspecto social; por eso se menciona que el Derecho se encuentra en una etapa de socialización.

Para comprender lo que es la socialización del Derecho debemos decir en primer término que es lo social. Sergio García Ramírez denomina social al régimen jurídico que reacciona contra el excesivo individualismo y para el que viene en cuenta una nueva concepción, más realista y eficaz del ser humano.<sup>2</sup> Es decir, lo social significa que el interés prioritario de grupo se antepone a la tutela de los Derechos individuales, socializando la vida jurídica.

En tal virtud, alejándose del excesivo individualismo que se observa, por ejemplo, en Francia durante el año de 1780, se tiene una nueva concepción apartada de los postulados de esa corriente en la que priva la idea que señala que si los hombres son por naturaleza iguales los unos a los otros y libres, deben continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente, sin ninguna interferencia, su bienestar y su felicidad, sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás.

El individualismo, dice León Duguit,<sup>3</sup> tiene un pasado lejano, es el

2 García Ramírez, Sergio. El Derecho Social. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XV, julio-septiembre, 1985, no. 95, p. 634.

3 Duguit, León. Las Transformaciones Generales del Derecho. Ed. Helista S.R.L. Buenos Aires, Argentina, S.F. p. 177.

producto de una larga evolución, tiene su origen en la filosofía estoica y encuentra su fórmula en el Derecho romano clásico, habiendo llegado en el siglo XVI y en el siglo XVIII a una fórmula completa y definitiva.

Como muestra del marcado individualismo que se daba, nos ubicaremos en un período representativo que nos permita precisar esa corriente y daremos tres ejemplos que son claros y clásicos, mismos que frecuentemente se señalan en las exposiciones de la materia de Derecho del trabajo. El maestro Mario de la Cueva menciona a la Ley Chapelier, el Código Penal y el Código Civil Francés de 1804, como los tres documentos que representaron en Francia los principios fundamentales del nuevo régimen que se estaba gestando, los que si bien no presentan idénticos caracteres en todos los pueblos de Europa, si contienen los lineamientos generales del nuevo orden político y jurídico europeo.<sup>4</sup>

La Ley Chapelier señaló en su exposición de motivos que "no existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad". Este tipo de postulados constituyeron un instrumento eficaz para negar los derechos colectivos, por ejemplo a los trabajadores la sindicalización y la huelga.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, constituyéndose en un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores por considerarlo atentatorio a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil Francés asimilaba al contrato de trabajo a un arrendamiento de servicios, quedando sujeto a las reglas generales de las obliga

<sup>4</sup> Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, 8a. ed. México, p.p. 8 y 9.

ciones. León Duguit, estudioso de estas instituciones, señala al respecto que el Código de Napoleón, así como todos los códigos que le preceden, descansan en una concepción puramente individualista del Derecho.<sup>5</sup>

Por otra parte diremos que el Estado adquirió una misión concreta; el derecho natural previene que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, por lo que cada hombre es libre para arrendar su trabajo o permanecer inactivo, pero al mismo tiempo nadie puede exigir de otro, menos ejercer presión sobre él mediante acción sindical o la huelga, para que celebre contratos o acepte determinadas cláusulas o condiciones, y cuando estos imperativos se violen, intervendrá el Estado para restablecer el reino de la libertad de la economía.

Es León Duguit quien responde al hacer referencia al concepto de libertad, al señalar que "se le define en el sistema individual como el derecho de hacer todo lo que no daña a otro y por lo tanto, a fortiori el derecho de no hacer nada. En la concepción moderna, la libertad no es eso. Todo hombre tiene una función social que llenar, y por consecuencia tiene el deber social de desempeñarla, tiene el deber de desenvolver, tan completamente como le sea posible, su individualidad física, intelectual y moral para cumplir esa función de la mejor manera y nadie puede entorpecer ese libre desenvolvimiento de su individualidad; no tiene derecho a la pereza. Los gobernantes pueden intervenir para imponerle trabajo. Pueden incluso reglamentarlo; porque los gobernantes no hacen entonces más que imponerle la obligación de realizar la función social que le incumbe, que tiene cada vez mayor fuerza en la vida política y social de nuestra época".<sup>6</sup>

5 Cfr. Duguit, León. Op. cit. p. 173

6 Idem. p. 179.

De lo anterior se puede apreciar que en contra de ese individualismo se adquiere una nueva idea, la de la socialización del Derecho, que imprime un nuevo derrotero al Derecho tendiente a amoldar las antiguas disciplinas al nuevo orden de cosas, atemperando los excesos del individualismo.<sup>7</sup>

Enrique Álvarez del Castillo nos da una idea clara de lo que constituye la socialización del Derecho, en referencia a la época que hemos mencionado y que por lo mismo consideramos importante transcribir. Nos indica este autor que "la *socialización del derecho* es uno de los rasgos característicos de la sociedad industrial puesto que señala precisamente la oposición existente con el derecho de la autonomía individual del modelo jurídico liberal. La declaración de los derechos subjetivos frente a los nuevos derechos colectivos es una realidad indudable. La *colectivación del derecho* es producto de un nuevo equilibrio social entre las prerrogativas jurídicas otorgadas a una colectividad de clases y grupos sociales y las que pertenecen todavía a un solo individuo. Los ejemplos clásicos son el reconocimiento del derecho del trabajo que mediante la acción de los sindicatos y la celebración de los contratos colectivos forma un derecho autónomo propio correspondiente aun concepto de colectivización en los organismos de la producción y el desarrollo de las sociedades anónimas que implica también el que la propiedad de los bienes de producción se colectiviza y coloca a los grupos y entidades económicas por encima de la acción del individuo".<sup>8</sup>

Para José Isidro Somaré<sup>9</sup> la socialización o humanización del Derecho

7 Cfr. Barroso, Figueroa, José. Autonomía del Derecho de Familia. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XVII, octubre-diciembre, 1967, no. 68, p. 812.

8 Álvarez del Castillo, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos. Ed. Miguel Ángel Porrúa. México, 1982. p. 98.

9 Somaré, José Isidro. El Derecho Social: su naturaleza, denominación y contenido. Boletín de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Córdoba, año. XIII, nos. 3-4, 1949. p. 1000.

es un fenómeno común a casi todas sus ramas, privado, público y social, acentuándose preponderantemente en la última el predominio del interés colectivo sobre el individual.

El maestro Héctor Fix Zamudio concluye que "la socialización del Derecho constituye un movimiento, una orientación, una idea, un modo de concebir el Derecho en todos sus aspectos, y por tanto debe considerarse como una corriente de renovación de todas las disciplinas jurídicas contemporáneas, de manera que no puede circunscribirse en una región determinada, no obstante que se muestre con mayor fuerza en determinados sectores más sensibles a las continuas fluctuaciones sociales".<sup>10</sup>

A lo anterior podría agregarse que la socialización no conforma solo a un sector especial de disposiciones jurídicas, sino que constituye una concepción y una conciencia social de todo el Derecho existente, que actualmente se encuentra o debe encontrarse inspirado en un principio axiológico supremo de justicia social.

Es así como de la idea de la socialización del Derecho, surge aparejado una nueva rama denominada Derecho social, la cual recoge a diversas disciplinas en particular, las que definitivamente tienen desde su propio origen un marcado tinte social.

## 2. EL DERECHO SOCIAL

Se ha criticado fuertemente la denominación Derecho social, porque se dice que usar esa expresión resulta pleonástico o redundante, ya que todo Derecho no tiene otra finalidad que la de regir relaciones sociales.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Fix Zamudio, Héctor. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social. Revista Iberoamericana de Derecho Procesal. Año 1965, no. 3. p. 19.

<sup>11</sup> Cfr. Barroso Figueroa, José. Op. cit. p. 812.

El Dr. José Isidro Somaré refiere sobre lo anterior indicando que "es un giro pleonástico, se ha dicho, ya que ubi societas ibi jus. Sin embargo, creemos que hablar de un Derecho social se justifica teniendo en cuenta por una parte los grupos sociales a los cuales preferentemente se aplica, y así como el Derecho individual considera al hombre abstracto y aislado, el social apunta al hombre concreto y a la masa, destacándose en su ámbito, con mayor intensidad la tónica de la sociabilidad y de la solidaridad. Es necesario aclarar al mismo tiempo que no debe confundirse, como algunos lo hacen, el pleonismo con la redundancia, ya que esta constituye un vicio sintáctico, mientras que el pleonismo es una figura admitida por la Real Academia que sirve, precisamente, para destacar circunstancias relevantes de un vocablo".<sup>12</sup>

Para el maestro Fix Zamudio todo el Derecho, por la misma razón de serlo, es un Derecho social, pero aclara que con la misma locución Derecho social se quiere significar una nueva dimensión jurídica, más humana, más justa, que penetra profundamente en la entraña misma de la naturaleza del hombre y abandona los esquemas abstractos y formalistas del Derecho individualista y liberal.<sup>13</sup>

En relación a la denominación Derecho social, el Dr. Sergio García Ramírez<sup>14</sup> da su opinión en el sentido de que por más que todo el Derecho sea social, en cuanto implica una regulación de la conducta que solo cobra sentido a la luz de la convivencia, y que por ello se tache de impropia la denominación que se le da por referir solo a una porción del mundo jurídico, lo cierto es que este giro ha adquirido carta definitiva de ciudadanía en

12 Somaré, José Isidro. Op. cit. pp. 999 y 1000.

13 Cfr. Fix Zamudio, Héctor. Lineamientos Fundamentales del Proceso Social Agrario en el Derecho Mexicano. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XIII, octubre-diciembre, 1963, no. 52. p. 897.

14 Cfr. García Ramírez, Sergio. Op. cit. pp. 633 y 634.

el panorama de esa disciplina. Se hace hincapié que desde cierto ángulo aparece como sistema protector de los débiles, en mucho orientado hacia la tutela de las personas y sectores que dejan desamparados el individualismo jurídico. El Derecho social se presenta como un sistema jurídico de creación autónoma *por* y *para* ciertas colectividades, grupos o instituciones, y ya no *por* ni *para* el Estado o el individuo. En este rumbo, el concepto de Derecho social gana en elementos formales, aún cuando no pierde de vista el contenido de las relaciones jurídicas que preside.

Creemos que las ideas de estos autores resultan claras y en tal virtud queda justificado ampliamente el término que se usa para denominar a esta rama del Derecho, que encuentra en el Derecho privado y en el Derecho público a sus acompañantes formando conjuntamente al tronco que es el Derecho.

#### A. La división tripartita del orden jurídico

Se ha dicho que el orden jurídico es uno, una es su naturaleza; sin embargo se ha acostumbrado desde hace mucho tiempo dividirlo en público y privado por diversas razones entre las que destacan las razones fácticas como es la existencia de jurisdicciones diferentes según la relación sea de Derecho público, privado o, agregamos, social. Actualmente esa idea de dividir el orden jurídico subsiste, por razones didácticas y fácticas, aunque, desde luego con un sentido diverso del que tuvo en la época romana o del renacimiento.<sup>15</sup>

Aunque el Derecho es una gran unidad, que se divide por fines prácticos, mantiene una interdependencia indiscutible entre sus diversas ramas, haciendo imposible señalar entre ellas límites precisos o fronteras infran-

<sup>15</sup> Cfr. Carpizo, Jorge. La División del Orden Jurídico en el último tercio del siglo XX. Estudios Constitucionales. UNAM, México, 1980. p. 253.

queables. Las grandes divisiones del Derecho obedecen simplemente a las características fundamentales de la ley, y tratándose del Derecho social, los fines de la sociedad son los predominantes.

No correspondería analizar aquí las teorías sobre la división que del Derecho se hace, pero no debe dejar de mencionarse la teoría bipartita que refiere al Derecho público y al privado, la teoría de las relaciones jurídicas que encuentra en Jorge Jellinek a su más claro exponente, la teoría que niega la división del orden jurídico, y la teoría tripartita del Derecho, sobre la que si haremos una pequeña referencia por lo que hace al criterio sustentado por Georges Gurvitch.

Pues bien como señala el Dr. Jorge Carpizo, "el problema de la división del orden jurídico se puede contemplar de acuerdo con el método dialéctico: la tesis, la división bipartita; la antítesis, la negación de la división del orden jurídico; la síntesis, el Derecho se divide en tres campos: el público, el privado y el social".<sup>16</sup>

Georges Gurvitch es quien realiza una importante exposición de índole sociológica sobre el Derecho social. Para el desarrollo de su teoría divide al Derecho en general en: Derecho de coordinación, Derecho de subordinación y Derecho social.

Este autor explica así su teoría: "Derecho de coordinación es el que se refiere a los actos contractuales, por que trata de coordinar intereses: el Derecho de subordinación es el que se impone a la voluntad de los individuos para someterlos al orden del Estado. Estas dos clases de Derecho disponen de la coacción incondicionada de la autoridad para realizarse. El

<sup>16</sup> *Idem.*, p. 260.



Derecho social, en su forma más pura es el que nace espontáneamente en el seno de las agrupaciones humanas y no es ni Derecho de coordinación (privado) ni Derecho de subordinación (público), sino de integración o de inordinación, porque su finalidad consiste en lograr la unión de los integrantes de todo agrupamiento social mediante un acuerdo de voluntades que crea, sin necesidad de organización alguna y sin coacción incondicionada, un poder social que obra sobre los individuos; pero no como exterior a ellos, sino como fuerza interna creada por ellos mismos".<sup>17</sup>

La crítica que se hace a la tesis de Gurvitch es que tiene un carácter sociológico y no jurídico y su concepto es tan extenso que casi todo quedaría encuadrado dentro del Derecho social; siempre que los miembros del grupo estén en un plan igualitario de colaboración y su finalidad sea lograr la unión entre ellos.<sup>18</sup>

Nuestra opinión es que esta teoría es clara y nos ayuda para poder apreciar la diferencia que existe entre las tres ramas del Derecho, además que no se aleja de otras teorías. Por otra parte, nos unimos a la crítica que le hace el maestro Carpizo y estamos con él en cuanto afirma que "en el Derecho social, mas que de una relación de integración se debe hablar de *relación de protección*, ya que la finalidad última del Derecho social es *proteger* a quién por su situación en la comunidad no se encuentra en plano de igualdad real respecto a la parte contraria o a otros sujetos jurídicos, si no todo lo contrario, precisamente por su debilidad se le protege jurídicamente".<sup>19</sup>

Creemos que esta idea es importante, pues es el fin que persigue el De-

17 Gurvitch, Georges. Citado por Mendieta y Núñez. Op. cit. p. 18

18 Cfr. Carpizo, Jorge. Op. cit. p. 261.

19 Idem. p. 266.

recho social, dar protección a los que por su condición se encuentren en desventaja. La base del Derecho social son las necesidades de grandes grupos que componen la sociedad principalmente aquellos que tradicionalmente han sido explotados. Debemos precisar que no es inferioridad en un sentido estricto, no es que físicamente sean menos, sino que por su condición se encuentran en desventaja ante otro que posee más recursos y que sí goza de protección, ejemplo: trabajadores contra el capital, los campesinos contra los terratenientes. En este sentido en el Derecho social reza esta máxima: *en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquellos.*

El Derecho social, a decir de Georges Ripert, surgió como un Derecho de clase destinado a proteger a aquellos que en la vida eran demasiado débiles para protegerse así mismos. Agrega este autor que "si los hombres son como hermanos, deben ser todos iguales, y sino lo son en la realidad, el más débil debe tener el Derecho de que se le proteja".<sup>20</sup>

El Derecho social va avanzando, pues no solo persigue proteger al trabajador y al campesino que forman los grupos mayormente explotados, sino que extiende a proteger a toda aquella persona que labora y otorga a la sociedad una labor útil. El Derecho social, persigue no solo lograr un nivel de vida decoroso para los grupos débiles sino asegurarles, así como a todo trabajador, tranquilidad en el futuro.<sup>21</sup>

Se puede concluir diciendo que el Derecho social es un Derecho protector, es un Derecho de las clases y grupos desprotegidos frente al Estado, frente a otros grupos y clases y frente a la misma sociedad.

20 Ripert, Georges. Citado por Mario de la Cueva. Op. cit. pp. 73 y 74.

21 Cfr. Carpizo, Jorge. Op. cit. p. 266.

## B. Concepto de Derecho social

Para estudiar al Derecho social, es menester analizar los conceptos que vierten algunos autores que han tratado el tema, por lo que expondremos a continuación aquellos que consideramos más representativos y que explican mejor la idea de lo que es el Derecho social.

La mayoría de los autores coinciden en afirmar que el origen del Derecho social se encuentra en la idea de las desigualdades humanas, nace de una concepción del hombre como persona, como ser concreto, con todas sus grandezas y todas sus miserias, pero al mismo tiempo considerado como un ser que vive sujeto al vínculo comunitario, y no aislado y desvalido frente a los demás hombres y frente al Estado; el hombre estimado en su individualidad, como sujeto de un mundo de valores, y por el otro lado, apreciado en su obrar social en cuanto miembro de un círculo colectivo; el yo individual y el yo social.

Así, el Derecho social es para Alvarez del Castillo "un Derecho de clases y de grupos sociales, es un Derecho de carácter colectivo en el que los intereses de la comunidad son preeminentes sobre los intereses de los individuos, porque la satisfacción y el cumplimiento del Derecho social y de los derechos sociales son condicionantes de la satisfacción y del cumplimiento real de los derechos inalienables como son los derechos de libertad, de igualdad y de seguridad jurídica".<sup>22</sup>

Gustavo Radbruch indica que "la idea central en que el Derecho social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de

22 Alvarez del Castillo, Enrique. Op. cit. p. 109.

ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico".<sup>23</sup>

En este sentido, los distintos conceptos que dan los autores coinciden en la idea anterior, de ahí parten y explican lo que es el Derecho Social. El maestro Fix Zamudio expresa que "el Derecho social, observado a primera vista, constituye un conjunto de normas jurídicas nacidas precisamente con el objeto de proteger y organizar los grupos más débiles de la sociedad y en este sentido no es el único sector jurídico que ha brotado por la acción de las fuerzas sociales".<sup>24</sup> Con esto se quiere remarcar el carácter socializador que ha adquirido todo el Derecho y que hace surgir una nueva rama que es el Derecho social. Para este mismo autor la expresión "Derecho social" ha adquirido carta de naturalización científica y se utiliza para calificar con mayor fuerza que ningún otro vocablo, las nuevas orientaciones jurídicas tutelares de las clases económicamente débiles de la sociedad.<sup>25</sup> Es decir, esa palabra ha perdido su significado gramatical y hoy en día posee una connotación técnico-jurídica que poco o nada tienen que ver con su sentido gramatical.

Por otra parte, debemos decir que el Derecho social no nace como una concesión graciosa del Estado, ya Fix Zamudio señala que brota por la acción de las fuerzas sociales, y en este sentido los derechos sociales se pueden y deben demandar. En este orden de ideas, José Campillo Sainz define a los derechos sociales como "un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder entender el cumplimiento de sus fines y le asegure un

23 Radbruch, Gustavo. Citado por Héctor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1974, p. 96.

24 Fix Zamudio, Héctor. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social. p. 19.

25 Cfr. Fix Zamudio, Héctor, Lincamientos Fundamentales del Proceso Social Agrario... p. 897.

mínimo de bienestar que le permita conducir un existencia decorosa y digna de su calidad de hombre".<sup>26</sup>

Consideramos que es el Estado, ente jurídico, a quien deberá hacerse el reclamo, ya que la sociedad en sí no podrá dar solución a esta demanda, por caer en vacío y no ante alguien concreto. En este sentido se indica que los derechos sociales, significan un imperativo dirigido al Estado para que vigile la relación social, intervenga e imponga el derecho y la justicia.

Se ha afirmado también que el Derecho social no atiende a individuos, sino a grupos. Francisco González Díaz Lombardo, asienta que "el Derecho social no conoce individuos, personas particularmente consideradas, sino grupos: patrones y trabajadores, obreros y empleados, campesinos, jóvenes o adultos, necesitados, ancianos y enfermos".<sup>27</sup> Además, continúa diciendo en su exposición, que es un Derecho igualador de las naturales desigualdades y nivelador de las desproporciones que existen entre las personas. Finaliza diciendo que casi siempre, de tras de cada relación jurídica privada, asoma en el Derecho social un interesado: la colectividad.

Por otra parte, este tratadista del Derecho social define esta disciplina diciendo que "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>28</sup>

Coincide en su concepto con otros autores en cuanto que considera al Derecho social como un derecho de integración, en donde se supone la vincu

26 Campillo Sainz, José. Citado por Néstor de Buen Lozano. Op. cit. p. 98.

27 González Díaz Lombardo, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. UNAM, México, 1978. 2a. ed. p. 49.

28 Idem. p. 51.

lación de voluntades y esfuerzo, en función de una idea unificadora. Por nuestra parte decimos, como ya se ha mencionado, que más que un Derecho integrador o unificador es un Derecho protector de los desamparados ya que esa es su finalidad y en todo caso la integración podría considerarse como una característica.

José Barroso Figueroa llama Derecho social "al complejo de las nuevas ramas jurídicas protectoras de ciertos sectores específicos del grupo social".<sup>29</sup>

Otro autor y especialista en la materia, Lucio Mendieta y Núñez, circunscribe al Derecho social como "el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo".<sup>30</sup>

El propio Mendieta y Núñez, después de realizar un análisis de los conceptos que dan algunos autores, como Martín y Mariano González Rotuvos, Carlos García Oviedo y Gurtvich, sobre el Derecho social, concluye que el denominador común de ellos está en lo siguiente:

"a) Que no se refiere a los individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales o de sectores de la sociedad bien definidos: obreros, campesinos, trabajadores independientes, gentes económicamente débiles, proletariado, desvalidos.

"b) Que tienen un marcado carácter protector de las personas, grupos y sectores que caen bajo sus disposiciones.

29 Barroso Figueroa, José. Op. cit. p. 813.

30 Mendieta y Núñez, Lucio. Op. cit. pp. 66 y 67.

"c) Que son de índole económica, pues regulan fundamentalmente intereses materiales (o los tienen en cuenta: leyes culturales), como base del progreso moral.

"d) Que tratan de establecer un complejo sistema de instituciones y de controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa".<sup>31</sup>

Para Jorge Carpizo, "el Derecho social es aquel que regula y protege las relaciones de los individuos con la finalidad de asegurarles un nivel de vida digna".<sup>32</sup>

### C. El contenido del Derecho social

En base a los conceptos expuestos anteriormente, trataremos de encontrar el contenido del Derecho social, en el que, como indicamos al inicio, es donde ubicamos al Derecho procesal social, base y punto de partida de nuestro tema.

Se ha dicho que el Derecho social es dinámico, cambiante y que tiene una fuerza expansiva que cada vez lo hace abarcar otras disciplinas o partes de ellas que se desprenden del tronco, por estar imbuidas del carácter socializador que esta teniendo el Derecho, en tal virtud no resulta fácil trazar sus fronteras con toda precisión.

No obstante la incertidumbre en cuanto a su contenido señala Fix Zamudio, y reconociendo que el Derecho social influye en un gran número de disposiciones de todos los campos y disciplinas jurídicas, se puede concluir que se manifiesta con mayor intensidad en cuatro sectores claramente determinados: el Derecho del trabajo, el Derecho burocrático, el nuevo Derecho

31 Idem. p. 54.

32 Carpizo, Jorge. Op. cit. p. 54.

agrario y el Derecho de la seguridad social o asistencial. Las normas de estas ramas jurídicas se han elevado al rango de disposiciones constitucionales por casi todas las constituciones de nuestra época.<sup>33</sup>

En nuestro país el fundamento constitucional sería el siguiente:

- a) Derecho agrario, especialmente referido a los núcleos de población ejidal y pequeños propietarios (art. 27 constitucional).
- b) Derecho del trabajo y de la previsión social (art. 123 constitucional).
- c) Derecho de la seguridad social (art. 123, fracc. XXIX constitucional).
- d) Derecho burocrático, que adquiere rango en el apartado "B" del art. 123 constitucional.

La clasificación que da Jorge Carpizo coincide en parte con la del maestro Fix Zamudio, pues su división se integra así: a) Derecho del trabajo, b) Derecho agrario, c) Derecho económico, d) Derecho de la seguridad social y e) Derecho procesal social.<sup>34</sup>

En la inclusión del Derecho procesal social también coincide Carpizo con Fix Zamudio y aclara que "en nuestra opinión, en las cuatro primeras ramas que enunciamos del Derecho social es clara la intención de *protección* que persiguen; incluimos al proceso social porque al ser el instrumento para lograr esos derechos, se impregna de ese sentido social, aunque sus instituciones coincidan con las otras ramas del Derecho procesal".<sup>35</sup> Por su parte Fix Zamudio expresa que las disciplinas sustantivas que ubica en el Derecho social "requieren de normas procesales inspiradas en los mismos principios de justicia social, ya que el delicado instrumento del proceso

33 Cfr. Fix Zamudio, Héctor. Lineamientos Fundamentales ... Op. cit. p. 899. Introducción al al Estudio ... Op. cit. p. 404.

34 Cfr. Carpizo, Jorge. Op. cit. p. 267.

35 Idem.



debe adecuarse a las necesidades de su objeto, a través de sus propias categorías pues constituye 'el espíritu que se adapta al cuerpo' ".<sup>36</sup>

No existe contradicción entre la unidad esencial del proceso y el Derecho procesal con el establecimiento de sectores autónomos, que no rompen el vínculo del núcleo central al formar zonas o territorios autónomos, en los que imperan reglas particulares, que la doctrina ha denominado 'principios formativos'.<sup>37</sup>

Creemos que lo anterior fundamenta nuestra postura de ubicar al Derecho procesal social dentro del Derecho social. Además, consideramos que esta clasificación es centrada y no se extralimita al incorporar otras ramas que podrían estar en tela de juicio si pertenecen o no al Derecho social, pues recordemos que esta disciplina ha invadido las distintas ramas tradicionales del Derecho, ha roto las vallas rígidas y formulistas y ha cambiado el concepto de institución que se creían inmutables.

Otros autores sí dan una muy amplia clasificación de materias que se contiene en el Derecho social.<sup>38</sup> Lo anterior puede resultar arriesgado, sobre todo si consideramos, volviendo un poco al inicio de nuestra exposición, al Derecho social desde dos aspectos diversos: en una apreciación amplísima abarcaría a todos los sectores jurídicos que han evolucionado de acuerdo con el mencionado principio de la socialización del Derecho, y desde este punto de vista cubriría prácticamente todo el campo jurídico; pero en un estricto sentido solo se debe considerar aquellas disposiciones

36 Fix Zamudio, Héctor. Lineamientos Fundamentales ... Op. cit. pp. 899 y 900.

37 *Idem.* p. 900.

38 Cfr. Por ejemplo Francisco González Díaz Lombardo, quién señala que el Derecho social con tiene, entre otras, a las siguientes ramas: Derecho social militar, Derecho social profesional, Derecho social cooperativo, Derecho social familiar, Derecho social de la infancia, Derecho social de la mujer, Derecho social de la juventud, Derecho social de la vejez, Derecho social del deporte, Derecho social internacional, Derecho social comparado, etc. Op. cit. pp. 54 y 55.

jurídicas nacidas con el propósito fundamental de tutelar a las clases económicamente débiles, especialmente obreros y campesinos, y por extensión, a todos los miembros desvalidos de la sociedad, por lo que en principio podemos considerar como ramas de esta disciplina autónoma a las siguientes materias: *Derecho del trabajo, Derecho agrario, Derecho de la seguridad social y Derecho procesal social.*

Recordemos que la evolución y transformación social del Derecho es, quizás, el fenómeno jurídico más trascendental de la época contemporánea, cuyo resultado ha sido la creación del Derecho social, que en la actualidad está todavía en formación.

### 3. LA SOCIALIZACION DEL DERECHO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Como se menciona, la socialización del Derecho es una nueva forma de concebirlo y en tal sentido todas sus ramas han recibido el aliento vital de socialización. Un ejemplo de lo anterior es que, inclusive, ramas como el Derecho constitucional y otras un tanto vetustas como el Derecho civil y penal han recibido la sangre renovadora de las nuevas corrientes sociales. En este caso solo nos referiremos a la forma en que el Derecho del trabajo nace bajo la influencia socializadora.

Se ha dicho que rara vez el Derecho es un factor revolucionario, que no es en el donde primero cobran cuerpo las reclamaciones sociales, que es más bien el tambor de resonancia que recoge, a menudo tardía y con cierta reticencia las urgencias sociales.<sup>40</sup>

En el mismo sentido se menciona que el Derecho es mucho menos la obra del legislador, que es el producto constante y espontáneo de los hechos.

39 Cfr. García Ramírez, Sergio. Op. cit. p. 639.

Las leyes positivas, los códigos, pueden permanecer intactos en sus textos rígidos: poco importa; la fuerza de las cosas, bajo la presión de los hechos, de las necesidades prácticas, se forman constantemente instituciones jurídicas nuevas.<sup>40</sup>

Los anteriores razonamientos difícilmente tendrán mejor aplicación que en la explicación de la creación y formación del Derecho del trabajo. Esto lo podremos observar a continuación en el apretado resumen que haremos de los hechos que hacen nacer a nuestro Derecho del trabajo, el que tiene y da a otras ramas jurídicas una influencia socializadora. En México el Derecho del trabajo surge en 1917 y se bautiza, a decir de Mario de la Cueva, como *La Primera Declaración de Derechos Sociales*.

Dice el maestro de la Cueva que "la Revolución nuestra, de la que hemos dicho los mexicanos en un número incontable de veces que es la *primera Revolución social del siglo*, fué el producto de una fuerza incontrolable de las clases campesina y trabajadora, más de aquélla que de ésta, que despertaron del largo sueño que padecieron durante los años del Porfiriato. De ese torbellino que regó con su sangre los campos y tiñó de rojo los lagos y los ríos, y del que podría decirse con Rómulo Gallegos que el choque de sus machetes con las bayonetas de los federales iluminaba las noches de las batallas, nació primeramente la que también hemos llamado todos los mexicanos en otro número incontable de veces, *la primera Declaración de derechos sociales de la historia*".<sup>41</sup>

Continúa el maestro diciendo que "el Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de

40 Cfr. Duguit, León. Op. cit. p. 171.

41 Cueva, Mario de la. Op. cit. p. X.

explotación y que ignoraban el significado del término: *más derechos como ser humano*. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontro en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, pérdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del Derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el Derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre".<sup>42</sup>

Siguiendo esta idea diremos que para Jorge Carpizo el pensamiento social mexicano no nació ni se improvisó en el constituyente de 1916-1917, sino tiene una larga trayectoria; es un pensamiento constante durante muchos decenios.<sup>43</sup>

Se inicia, tal vez, con el acto de independencia, la que es muy diferente a la de los demás países de América Latina: es semejante en cuanto a que todas las naciones deseaban la independencia de la metrópoli; pero en México tiene una particularidad: esta inbuida de un pensamiento humanista y un pensamiento social.

Hidalgo y Morelos se preocuparon por resolver algunos aspectos de Derechos humanos, como la abolición de la esclavitud. En Morelos hay algo más, dice Carpizo, con él realmente comienza el pensamiento social mexicano. En el punto número doce de *Los Sentimientos de la Nación Mexicana*, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en

42 Idem. p. 38.

43 Carpizo, Jorge. *La Constitución de 1917. La Formación del Estado Mexicano*. Ed. Porrúa, México, 1984. p. 271.

el año de 1813, se expresa:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, apunto Mario de la Cueva, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del trabajo.

Durante los debates del constituyente de 1856-1857 se formaron dos corrientes: una representada por el grupo de los radicales y la otra por los conservadores. Los radicales estaban inconformes con el proyecto de Constitución que se estaba discutiendo, porque era un proyecto completamente liberal y ellos querían que en esa norma fundamental se resolviera los problemas sociales. Este grupo tuvo como sus mejores representantes a Ignacio Ramírez y a Ponciano Arriaga, quienes lucharon, el primero porque se resolviera en la Constitución el problema laboral y el segundo el problema agrario. No lo lograron, fueron visionarios que se adelantaron a su época, pero ahí está su pensamiento social.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparado al contrato de arrendamiento. Sin embargo, de manera general, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

La situación previa a la promulgación de la actual Constitución, era como sigue: la política económica del gobierno del General Porfirio Díaz se limitó al fomento de la producción, sin preocuparse por la distribución.

El progreso del país favoreció a la minoría privilegiada, grandes terratenientes, industriales, comerciantes y banqueros. La mayoría de los habitantes, alrededor del 90% de la población, vivía en la miseria o en la pobreza cuando se celebraba en 1910 el centenario de la Independencia. No existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos. Las huelgas estaban prohibidas y se castigaba con severidad a quienes en alguna forma pedían la elevación del salario o la reducción de la jornada de trabajo. Sin embargo, a fines del siglo XIX y a principios del XX, comenzaron a organizarse algunos grupos de trabajadores en uniones que solían reclamar mejor trato de parte de los patrones o capataces, más altos salarios y menor número de horas de la bor. Un autor registra doscientas cincuenta huelgas durante el porfiriato. En muy pocas tuvieron éxito las demandas de los trabajadores, pues el gobierno del General Díaz siempre apoyaba a las empresas.

En especial, dos huelgas han quedado grabadas en la historia de México, nos referimos a las de Cananea y Río Blanco. En Cananea había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre; The Cananea Consolidated Cooper Company, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano y en particular de algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y la tiranía de las relaciones aumentaba cada día entre los obreros y patrones. Los dos principales dirigentes del movimiento fueron los trabajadores Manuel M. Dieguez y Esteban B. Calderón. Esta huelga fué aplastada con lujo de violencia y en ella perdieron la vida un grupo numeroso de trabajadores.<sup>44</sup>

44 Cfr. Silva Herzog, Jesús. El Socialismo y el Sindicalismo en la Revolución Mexicana. Antología, Conferencias, Ensayos y Discursos. UNAM. México, 1981. p. 168.

Siete meses después de los sucesos de Cananea, habría de registrarse en el Estado de Veracruz otro suceso sangriento y de más serias consecuencias. A mediados de 1906 se organizó en Río Blanco el Gran Círculo de Obreros Libres. Al poco tiempo se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director. En el centro industrial de Puebla se expidió un reglamento prohibiendo a los trabajadores que se organizaran, so pena de expulsión. Las protestas no se hicieron esperar y el descontento cundió entre los obreros. Hubo paros y huelgas en varias partes. Intervino el gobierno del centro y obreros y patrones ofrecieron someterse al laudo que habría de pronunciar el presidente Díaz. El laudo se dio a conocer el 5 de enero de 1907, en un teatro de Orizaba a los trabajadores de las fábricas vecinas. El laudo era en términos generales contrario a los intereses de los trabajadores y puede resumirse en lo siguiente: regresen de inmediato a trabajar. Esta resolución causó graves enfrentamientos. En "El Imparcial", diario subvencionado por la dictadura, se publicó un editorial comentando los hechos sangrientos y llenando de elogios al General Díaz. El editorial se titulaba: "Así se gobierna".

Al narrar los anteriores sucesos Don Jesús Silva Herzog concluye con el siguiente comentario que es muy representativo en las diversas luchas de la clase obrera: "Así, a sangre y fuego, con mano de hierro, se creyó que podían contenerse las legítimas aspiraciones de la masa trabajadora. Se ignoraba que causa que tiene mártires es causa que triunfa; a veces desde muy luego y en ocasiones después de largo tiempo; pero siempre, la sangre injustamente vertida se transforma en simiente que germina en nuevos anhelos y generosas rebeliones. La historia de México lo comprueba plena-

mente".<sup>45</sup>

Por otra parte, la oposición al régimen porfirista comenzó a manifestarse en forma decidida a partir de la fundación, en San Luis Potosí, en 1899 del Círculo Liberal Ponciano Arriaga. Al tiempo se organizaron otros círculos en la República, los que expidieron diversos planes y programas, siendo el más importante el Manifiesto del Partido Liberal del 1ro. de julio de 1906. Este Manifiesto está firmado por Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Saravia, Librado Rivera y Rosalfo Bustamante. Se divide en exposición y programa y está compuesto por 52 artículos en los cuales se tocan con conocimiento de causa los problemas fundamentales de México, en aquellos días.

El Manifiesto del Partido Liberal circuló clandestinamente entre los grupos de trabajadores organizados o no organizados, influyendo en su pensamiento y fortaleciendo su inconformidad con la situación que prevalecía entonces en el país. Así se fue formando la ideología de la revolución Mexicana. Los artículos en los que se consagraban derechos de los trabajadores los vemos ahora transcritos, con diferente redacción, en la mayor parte de las fracciones del artículo 123 constitucional, base de la legislación obrera vigente.

Bueno es recordar que mucho se ha discutido si la Revolución tuvo o no, con antelación al movimiento armado, una doctrina económico-social, un programa de ideas claras y definidas. Al parecer el Plan de San Luis, de Madero y el Plan de Guadalupe de Carranza, fueron documentos meramente políticos, con la salvedad de que el Plan de San Luis contenía una alusión al problema Agrario. Ambos planes fueron revasados por la realidad en el curso

45 Idem.



de los días, pues seguro se infiltraron lentamente en sus combatientes, las ideas radicales de su precursores.

La Revolución constitucionalista, iniciada al firmarse el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, fue avanzando poco a poco victoriosa de norte a sur. Al mismo tiempo, se aclaraban los propósitos de lucha y se señalaban las metas que era preciso conquistar. En una etapa crítica de la Revolución y como consecuencia de un enfrentamiento suscitado entre Carranza con Villa y Zapata, aquél abandonó la ciudad de México para irse a Veracruz, dándose cuenta que el movimiento fracasaría sino se contaba con banderas de tipo social que todo el mundo pedía; no es que Carranza deseará convertir en social el movimiento que, como todos sabemos, era político y que estaba encaminado a derrocar al dictador. Este cambio se debió a la presión de la gente que integraba los ejércitos, a ella no le interesaba mayormente quién tenía el poder político, sino que estaba luchando para mejorar su nivel de vida. En tal sentido, el 24 de septiembre de 1913 Carranza pronunció en Hermosillo un discurso de notoria importancia histórica, en el que señalaba lo siguiente:

"Sepa el pueblo de México, que terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y oponganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas naturales; no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir las riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado; es establecer la justicia, buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos, para establecer el equilibrio de la economía nacional. El pueblo ha vivido ficticiamente, famélico y desgraciado, con un puñado de leyes

que en nada le favorecen. Tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada ni nadie pueda evitar. Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social".

Como complemento de lo anterior, Carranza adicionó el Plan Político de Guadalupe, el 12 de diciembre de 1914, para convertirlo en un Plan social, siendo de particular importancia el artículo segundo, que es el fundamento de una serie de leyes importantes como la Ley del 6 de enero de 1915 que es la base de la Reforma Agraria; la Ley de Relaciones Familiares; la Ley del Municipio Libre, etc.

La idea social había cundido en todo el país y los gobernadores y los jefes de los ejércitos empezaron a expedir decretos de carácter obrero y de carácter agrario; esta legislación es copiosa.

Ante la pregunta de ¿cuándo nació la idea de crear una nueva Constitución que sustituya a la de 1857?, el Dr. Carpizo señala como antecedente más próximo el hecho de que en septiembre de 1914, Obregón y Villa se dirigieron a Carranza para solicitarle que resolviera de una buena vez el problema agrario del país, pero que no lo podían hacer tres o cuatro personas sino que había de realizarlo una asamblea que tuviera imbuída la representación nacional.<sup>46</sup>

Al presentar el decreto convocatorio del constituyente, Carranza presentó un proyecto de Constitución, el que no contenía ningún aspecto social, lo cual causó una gran desilusión.

46 Cfr. Carpizo, Jorge. La Constitución de 1917. La Formación... Op. cit. p. 276.

La Comisión de Constitución, al revisar el artículo 5 del proyecto de Carranza, que trataba de la libertad de trabajo, acepto dos nuevas ideas de Carranza; que el contrato de trabajo no podía ser de más de un año y que se dejaba sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada actividad en el futuro.

Tres diputados; Candido Aguilar, Heriberto Jara y Góngora, se reunieron y decidieron pedirle a la Comisión que el artículo 5 se adicionará con una serie de aspectos laborales. La Comisión los discutió, estaba indecisa de que era lo más conveniente, pero al final acepto la adición, con tres principios de las proposiciones que hicieron los diputados mencionados, que fueron: la jornada máxima de 8 horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno a mujeres y niños, y se rechazaron otros principios, como: el establecimiento de juntas de conciliación y arbitraje, a trabajo igual salario igual sin diferencia de sexos, derecho de huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo.

En torno al anterior se dieron los debates. El 26 de diciembre de 1916 comenzó la discusión del dictamen del artículo 5, Lizardi critico el proyecto del artículo porque, dijo, como se les ocurrió incluir en una Constitución esos aspectos, los que son materia de la legislación ordinaria; la Constitución solo debe ocuparse de la estructura política, y dijo una frase que se ha hecho famosa, que la expresión que se referia a la jornada máxima de trabajo le quedaba al artículo como un par de pistolas a un Santo Cristo.

Heriberto Jara le contestó diciendo que los juristas y los tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo, pero el precepto era necesario y la experiencia así lo demos-

traba; que él no deseaba que la nueva Constitución fuera un documento sin vigencia, un documento que no resolvía ninguno de los grandes problemas de México, un documento nada más para exhibirse en las fiestas públicas; él quería un instrumento jurídico que dignificará la vida de las grandes clases populares que garantizará la libertad del trabajador, su vida y sus energías. Declaro que prefería que la Constitución no estuviera bien escrita a sacrificar a los hombres en aras de la Constitución.

Héctor Victoria atacó tanto el proyecto de Carranza por omiso como el proyecto de la Comisión por tibio, por no aceptar todos los demás postulados. Propuso que se le agregará al artículo 5 los siguientes principios: creación de juntas de conciliación y arbitraje, indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, salario mínimo, higienización de talleres, etc.

Von Versen apoyó la idea de que todos los principios laborales quedarán incluidos en el artículo 5, e invitó a los constituyentes a no tener miedo a las palabras de Lizardi y enfatizó diciendo: "yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque sí es preciso garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!".

Carlos L. Gracidas propuso el principio de la repartición de utilidades. Luis G. Monson apoyó a Manjarrez y se adhirió a la idea de que fuera un artículo especial el que contuviera los aspectos laborales. El propio Manjarrez se dió cuenta que el Congreso constituyente comenzaba a aceptar que el problema social quedará regulado en la Constitución y propuso que todos los aspectos laborales fueran llevados a un capítulo o a un título especial.

Alfonso Cravioto, quién pertenecía al grupo de Carranza, tuvo una intervención que hizo ver que ese grupo iba a aceptar la declaración de derechos

sociales. Expreso que los renovadores siempre habian estado a favor de las mejores causas del pueblo mexicano; termino su intervencion pronunciando unas palabras que resultaron profeticas, dijo que: "asi como Francia despues de su Revolucion habia tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre; asi la Revolucion mexicana tendra el orgullo legitimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitucion los sagrados derechos de los obreros".

José Natividad Macías, también del grupo de Carranza, manifesto que éste último estaba preocupado por el problema laboral, que tan es así que Carranza le pidió a él y a Luis Manuel Rojas que formularan diversos proyectos de leyes laborales. Señaló también, que era necesario sacar al trabajador de la miseria en que se encuentra, hay que sacarlo de esas chozas inmundas en que vive en las haciendas y en las fábricas para decirle: sois hombre y mereceís como ciudadano de la República, todas las consideraciones que merece un hombre libre.

Después de las palabras de Macías hay otras intervenciones que ya no tienen mayor trascendencia; la idea de incluir aspectos sociales en la Constitución se habian ganado. Se levanto la sesión última de discusión del proyecto y no se dió ninguna resolución del Congreso al respecto. Ello no trajo resultados desastrosos porque habia concenso de que se nombrará una comisión especial para que redactara un artículo con todos los principios expuestos durante las discusiones; también hubo concenso de que esa comisión la presidieran dos constituyentes: Pastor Rouaix y Macías, ellos invitaron a José Inocente Lugo, jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento, y a Rafael de los Ríos, secretario particular de Rouaix. Cuando el proyecto se concluyo, Carranza lo conoció y estuvo de acuerdo en que se pusiera a la consideración del Congreso Constituyente. El proyecto

se presentó el 13 de enero de 1917 y se discutió diez días después, el 23 de enero. La discusión ya no tiene importancia, los principios se habían ganado y se aprobó el proyecto por unanimidad de 163 diputados.

Para Jorge Carpizo "la inclusión de aspectos sociales en la Constitución tuvo una gran importancia porque se quebró el pensamiento jurídico constitucional, se quebró la concepción de que el constitucionalismo es únicamente una estructura política, de que las normas fundamentales deben de estructurar normativamente el poder político y nada más. En México, en 1916-1917 la idea va a ser diferente: desde luego nadie discutió que las constituciones deben de estructurar el poder político, pero deben de enfocar algo más. La Constitución debe de adentrarse profundamente en la vida social. La Constitución debe garantizarle a todos los hombres un mínimo económico, que va a vivir con dignidad, y aquí se quebró el pensamiento tradicional y la Constitución se convirtió en política-social".<sup>47</sup>

Concluye el maestro Carpizo con una importante conclusión sobre La Primera Declaración de los Derechos Sociales: "La idea última del constitucionalismo social se encuentra en lo siguiente: por siglos se ha hablado de libertad, ahora lo que se quiere es libertad real; se ha hablado de igualdad, lo que se quiere es igualdad real; se ha hablado de justicia, lo que se quiere es justicia real. Entonces, la gran importancia de una declaración de derechos sociales como la mexicana es que nos hizo ver a todos que el hecho de existir no es solo eso en el aspecto biológico, sino que es algo más; es existir con dignidad y la Constitución asegura que el orden jurídico le garantiza a todos un mínimo económico y un mínimo cultural".<sup>48</sup>

47 Idem. p. 280.

48 Idem.

A partir de la promulgación del artículo 123 constitucional ha sido modificado varias veces buscando su perfección,<sup>49</sup> esto es lógico pues las normas jurídico-sociales son de corta vida, duran en cuanto satisfacen una necesidad social, por eso los artifices de esta rama del Derecho están en constante elucubración, preparando nuevas formulas más justicieras que las ya existentes.

#### 4. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO Y DERECHO PROCESAL SOCIAL

En este numeral habremos de referirnos de una manera más particular a la existencia de una rama del Derecho procesal que pudiera calificarse de "social" y que nace de la influencia de las disposiciones sociales sustantivas sobre las instrumentales.

Hemos mencionado que la materia sustantiva guía a las normas instrumentales, y las influencia porque son estas las que finalmente sirven para hacer cumplir las primeras, a través del proceso. El Derecho procesal nos indica el camino formal que deben seguir las partes y el juez para resolver la controversia, pero el contenido de la decisión esta establecido en las normas sustanciales.

##### A. La Teoría General del Proceso.

Se debe partir de la base de que existe una disciplina general que constituye el punto de concentración de las diversas materias procesales particulares, ciencia general que se integra con los principios básicos de todo el campo procesal y que por ese motivo ha recibido el nombre de Teoría General

<sup>49</sup> Véase el trabajo del Lic. Diego Valadés, La Constitución Reformada, en donde realiza un estudio serio y muy completo sobre las diversas reformas que ha tenido nuestra Constitución. Este autor cuenta 32 reformas al artículo 123 durante el periodo de 1921, fecha de la primera reforma, a 1978. El Lic. Jorge Madrazo en su estudio sobre Las Reformas Constitucionales del sexenio 1976-1982, señala en este periodo 4 reformas al mismo artículo.

del Proceso.

Por Teoría General del Proceso debe entenderse, según Niceto Alcalá Zamora y Castillo, la exposición de los conceptos, institucionales y principios comunes a las distintas ramas del enjuiciamiento.<sup>50</sup>

El maestro Fernando Flores García apunta que "la Teoría General del Proceso se conforma con aquéllos elementos o denominadores comunes que aparecen y dan razón de ser a las actuaciones judiciales ante los órganos imparciales oficiales para disminuir las controversias jurídicas ante ellas planteadas por las partes interesadas, en los múltiples tipos de juicios"<sup>51</sup>

En el mismo sentido Eduardo Pallares señala que el Derecho procesal puede ser considerado como un todo, o sea como un conjunto unitario y sistemático de normas jurídicas que reglamentan el proceso en general. En la práctica, sin embargo, se distinguen claramente el Derecho procesal mercantil, del civil, administrativo, penal, laboral, etc., según sea la ley que se aplique en el proceso.

Lo anterior se podría resumir diciendo que la Teoría General del Proceso es el tronco común de las diversas disciplinas procesales.

Por otra parte, debemos mencionar que la disciplina unitaria del proceso se encuentra apenas en formación, debido a la reciente independencia científica de las diversas disciplinas procesales, acerca de sus respectivos derechos sustanciales, pero que no le impide poseer un acervo de principios depurados que pueden aplicarse a toda la materia procesal. Ahora bien, de esos principios generales, cada una de las ramas del enjuiciamiento posee lineamientos particulares que le otorgan cierta autonomía dentro del inmenso

50 Cfr. Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. Citado por Fernando Flores García. Teoría General del Proceso y el Amparo Mexicano. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XXXI, enero-abril, 1981, no. 118, p. 86.

51 Flores García, Fernando. Op. cit. p. 86.



territorio de las normas instrumentales.

Pasando a la clasificación del proceso, diremos que Néstor de Buen ensaya una clasificación de los procesos atendiendo a la rama del Derecho a la que se refiere, la cual queda como sigue:<sup>52</sup>

- a) Civiles
- b) Mercantiles
- c) Penales (que comprende también la justicia militar)
- d) Fiscales
- e) Laborales
- f) Constitucionales o de garantías

Otro autor, Carlos Viada López-Puigcerver,<sup>53</sup> establece tres categorías procesales basado en la clasificación que atiende al tipo de interés protegido:

- a) Proceso de interés individual, en el cual predomina el principio dispositivo, con iniciativa de parte y disponibilidad del objeto del proceso.
- b) Proceso de interés colectivo, en el cual impera el principio inquisitivo, con iniciativa de oficio e indisponibilidad del objeto del proceso.
- c) Proceso de interés social, de carácter intermedio entre los otros dos, y en el que generalmente se presenta iniciativa de parte, pero indisponibilidad del objeto del proceso.

El maestro Fix Zamudio<sup>54</sup> intenta una clasificación similar, aunque creemos que más completa, y la basa en los principios procesales conocidos como "principios formativos" que se inspiran en el objeto que se persigue en

52 Buén Lozano, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1988. p. 27.

53 Cfr. Viada López-Puigcerver, Carlos. Citado por Héctor Fix Zamudio. Introducción... p. 31.

54 Cfr. Fix Zamudio, Héctor. Idem, p. 32.

en cada una de las estructuras procesales.

Los principios a que se hace referencia son el dispositivo y el inquisitivo y dando un enfoque diverso agrega un factor más, que es el social. En base a ese criterio, el maestro establece los siguientes sectores:

a) *Derecho procesal dispositivo*. Estas normas procesales tienen por finalidad la solución de los litigios que afecte esencialmente a los particulares, y por ello los derechos sustantivos que se discuten tienen un carácter predominante disponible. Se contempla en este sector al Derecho procesal civil y al Derecho procesal mercantil.

b) *Derecho procesal social*. Contiene las normas procesales por conducto de las cuales se resuelven los conflictos o controversias en las que intervienen personas individuales o colectivas que se encuentran en situación desfavorable desde el punto de vista social, económico y cultural, como son los obreros y campesinos y aquellas que requieren de la seguridad social prestada por instituciones públicas. De este sector del Derecho procesal se pueden distinguir las siguientes ramas: Derecho procesal laboral, Derecho procesal burocrático, Derecho procesal agrario y Derecho procesal de la seguridad social o asistencial.

c) *Derecho procesal inquisitivo*. Comprende aquellas normas instrumentales por conducto de las cuales se pretende la solución de los conflictos o controversias en las cuales se discute la aplicación de precepto jurídicos de carácter indisponible, de manera que el juez o tribunal que las dicte debe impulsar de oficio el procedimiento investigar la verdad material sobre la puramente formal, y posee facultades amplias para dirigir el proceso. Comprende las siguientes categorías: Derecho procesal penal, Derecho procesal administrativo, Derecho procesal constitucional y Derecho pro

cesal familiar y del estado civil.

d) *Derecho procesal supra-estatal e internacional.*

Este autor ubica al Derecho procesal social, como se puede observar, entre el tipo de proceso individual o dispositivo y el colectivo o inquisitorio, en virtud del predominio de interés social, estableciendo un equilibrio entre los elementos privados y públicos dentro del campo procesal.

B. El Derecho Procesal Social.

Para comprender lo que es el Derecho procesal social, debemos señalar cual es el principio básico que lo califica en relación con los otros tipos de procesos. En primer término diremos que es el Derecho procesal social.

Fix Zamudio entiende por Derecho procesal social "el conjunto de normas destinadas a la actuación de los procesos materiales que tutelan los intereses de los grupos o clases sociales, desde el punto de vista de su situación económica, y los cuales han venido incrementando su importancia en los últimos tiempos, en tal forma que su participación en la vida política del Estado contemporáneo es cada vez más relevante, determinando a su vez la intervención estatal en las actividades productoras"<sup>55</sup>

Por su parte, Patricia Jurczyn dice que el Derecho procesal social es "el conjunto de reglas que regulan las actividades jurisdiccionales de los tribunales y los procesos sociales para lograr el equilibrio y el orden jurídico, económico y social en las relaciones laborales, agrarias y asistenciales".<sup>56</sup>

Respecto a la característica que distingue al Derecho procesal social

<sup>55</sup> Fix Zamudio, Héctor. El Juicio de Amparo. Ed. Porrúa, México, 1964. pp. 23 y 24.

<sup>56</sup> Jurczyn de Stephan, Patricia. Derecho Procesal Social, con especial referencia a la Nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo. Revista de Derecho Procesal Iberoamericano. Año 1971, no. 4. p. 821.

del resto de los procesos, podemos decir, siguiendo a Eduardo J. Couture, que al hacer referencia al proceso laboral indica que este tipo de proceso se caracteriza por la protección de la parte débil, y por este motivo implica un desequilibrio necesario para lograr la *igualdad por compensación*, de manera que pudiera llegarse a la igualdad social de las partes, por encima de la simple igualdad formal.<sup>57</sup>

El proceso social se caracteriza por el *principio de compensación*, afirma Fix Zamudio, queriendo significar con esto la protección no sólo sustantiva, sino también procesal, de la parte débil, a través de ciertos privilegios que implican una cierta desproporción formal, pero que en el fondo se traduce en una equiparación verdadera, con el objeto de cumplir eficazmente uno de los principios básicos de todo tipo de proceso: el de bilateralidad e igualdad procesal de las partes.<sup>58</sup>

En este sector de enjuiciamiento predomina el principio oficial o inquisitivo, sobre el dispositivo, que si bien es verdad que ninguno de estos dos principios formativos impera en forma absoluta con ninguna rama procesal, en las disposiciones de carácter social sobresalen claramente las facultades de los órganos jurisdiccionales para impulsar el procedimiento, para integrar la materia de la controversia, para completar el material probatorio, y en general, para orientar el procedimiento hacia la búsqueda de la verdad material, con ausencia de formalismos y con una protección especial a la parte económicamente débil, a fin de establecer la verdadera igualdad ante la ley.

El proceso social tiende en líneas generales a una *composición equitativa del litigio*, dando preferencia a la equidad sobre la legalidad pu-

57 Couture, Eduardo J. Citado por Héctor Fix Zamudio. Introducción... p. 33.

58 Fix Zamudio, Héctor. Lineamientos... p. 904.

ra, pero entendiendo la equidad no como sinónimo de justicia en conciencia, sino como la autorización al juzgador para templar el rigor de la norma, tomando en cuenta las especiales circunstancias del caso concreto.

Como muestra de la característica compensatoria que distingue al proceso social debemos mencionar, haciendo referencia al derecho del trabajo los siguientes postulados que tienden hacia ese carácter: a) primeramente, la ley de 1970 impuso a los empresarios la obligación de dar al trabajador aviso escrito del despido y de las causas que lo procrearon, situación que no se aplicaba y que se pone en vigor con las reformas de 1979; b) la suspensión de la pasividad de las juntas de conciliación y arbitraje, a cuyo efecto las faculto en el artículo 765 para practicar las diligencias que juzgaran convenientes para el esclarecimiento de la verdad y para interrogar libremente a las partes y testigos que intervengan en las diligencias; c) se suprimió la rigidez de las normas para la determinación de la junta competente, a cuyo fin se facilito el ejercicio de las acciones, otorgando tres opciones a los trabajadores: la junta del lugar o la de cualquiera de los lugares en que se presto el servicio, la del lugar de elaboración del contrato y la del domicilio del patron; d) se traslado a este proceso la institución de la suplencia de la demanda, antes reservada sólo al juicio de amparo.<sup>59</sup> Este último punto, lo considera Fix Zamudio como una de las bases que dan autonomía al Derecho procesal social, ya que se encuentra establecida en el amparo laboral y agrario constituyendo la culminación de los respectivos enjuiciamientos.

59 Cueva, Mario de la. Derecho Procesal y Justicia Social. La Legislación Laboral. V. Periódico Uno más Uno. Martes 13 de mayo de 1980. p. 6.

### C. Contenido del Derecho Procesal Social.

Si atendemos al contenido del Derecho social y al fundamento que se da, de bemos de concluir que sera el Derecho procesal del trabajo, el Derecho procesal agrario y el Derecho procesal de la seguridad social los que componen al Derecho procesal social.

Debemos repetir aquí que el Derecho social influye en un gran número de disciplinas jurídicas, pero que es en los tres sectores señalados, en donde se manifiesta, con mayor intensidad, y, en consecuencia, se puede afirmar que son esos los que lo forman, desde luego sin asegurar que sean los únicos, pues ya indicamos que con la socialización del Derecho diversas ramas adquirieron un carácter social, las que se desprenden de las disciplinas tradicionales y las nuevas que surgieron buscan o se intenta ubicarlas dentro de este sector del Derecho que estudiamos.

El fundamento para afirmar que son esas tres ramas del Derecho las que contempla el Derecho procesal social lo encontramos en la norma máxima. Efectivamente, es en la constitución en donde hace nuestra afirmación, pues recordemos que son esas tres ramas jurídicas las que se han elevado al rango de disposiciones constitucionales por casi todas las cartas fundamentales de nuestros días y que han recibido el nombre de "garantías sociales".<sup>60</sup>

Corresponde a México el privilegio de adelantarse al constitucionalismo social, ya que con anterioridad a la Constitución de Weimar de 11 de agosto de 1919, que es considerada como iniciadora de la socialización en el campo político, consagro en varios preceptos, especialmente los artículos 27 y 123 de la Constitución vigente de 1917, los lineamientos fundamentales

60 Cfr. Burgoa, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. Ed. Porrúa, México, p. 181.

para la protección de las clases campesina y trabajadora.

De acuerdo a lo anterior podemos concluir que son las siguientes ramas las que componen al Derecho procesal social:

a) *Derecho procesal del trabajo*. Es de los tres procesos sociales el más elaborado y el que primero adquiere su autonomía científica, aun cuando algunos autores discuten su independencia relacionándolo con el Derecho procesal civil.

En la actualidad podemos observar el extraordinario progreso doctrinal, legal y jurisprudencial que este sector ha adquirido, lo que le a valido el que sea considerado, como una de las disciplinas instrumentales más dinámicas. Se observa también el establecimiento de jurisdicciones especiales para dirimir los conflictos de trabajo, reforzando esto el criterio que se tiene sobre la autonomía de esta rama procesal social.

b) *Derecho procesal agrario*. Es un Derecho complejo, ya que comprende materias muy diversas, que desde luego están relacionadas con el cultivo de la tierra y los hombres que la trabajan, haciendo esto difícil el poder precisar sus límites.

El Derecho agrario en su aspecto sustantivo, esta integrado con normas de casi todas las ramas del ordenamiento jurídico, así se puede apreciar que, desde el Derecho mercantil, que regula la empresa agraria y las operaciones de crédito especial que se requiere, como los prestamos refaccionarios y de avío; el Derecho penal que configura como delitos especiales el abigeato y la invasión de tierras; el Derecho administrativo con la creciente intervención del Estado en las actividades agrícolas, ganaderas y forestales; desde luego, el Derecho constitucional, en virtud de las múltiples disposiciones agrarias que se han consagrado en las constituciones

contemporáneas, y en el campo internacional, los tratados internacionales que regulan precios y distribución de productos rurales, así como la creación de órganos internacionales entre la cual encontramos a la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.<sup>61</sup>

En base a esa complejidad, la materia procesal agraria no obtiene un encuadramiento indiscutible dentro del marco procesal, pues debido a la diversidad de sus disposiciones, en algunas legislaciones se atribuye a la jurisdicción civil, en otras, como la nuestra al campo del Derecho administrativo.

Sin embargo, la doctrina más reciente postula la autonomía científica del Derecho procesal agrario, pues examinando sus principios con un criterio científico, se debe reconocer que su sector más importante es el que debe situarse en el territorio del Derecho procesal social, pues participa de la estructura tutelar y proteccionista de las otras dos normas instrumentales que se ubican en esta rama del proceso, es decir, el Derecho procesal agrario posee principios peculiares que le otorgan una configuración particular dentro del proceso.

c) *Derecho procesal de la seguridad social.* Este sector se encuentra en período de formación, pues surge recientemente como un aspecto de la materia laboral, adquiriendo lineamientos peculiares que lo distinguen del Derecho del trabajo.

En algunos países se han establecido tribunales especiales en materia de seguridad social, como en Alemania, que en 1958 se expidió una ley que creó una jurisdicción social, independiente de los tribunales del trabajo, y que se integra con tribunales locales ubicados en cada provincia, además del

61 Cfr. Fix Zamudio, Héctor, Introducción... p. 35.



Tribunal Federal Social, a los que les corresponde el conocimiento de con tro ver sias de Derecho público sobre cuestiones de seguridad social.

Existen convenios internacionales, auspiciados por la Oficina Internacional del Trabajo, que recomienda que los conflictos de esta índole sean sometidos a tribunales especiales, integrados por jueces de carrera o no, que conozcan la finalidad del seguro y las necesidades de los asegurados.

La inclinación por el establecimiento de este tipo de tribunales espe cia les, no está todavía plenamente definida, sobre todo en América Latina, pues mientras que casi todas las legislaciones de la materia coinciden en establecer un recurso administrativo en beneficio de los asegurados y ante las mismas autoridades o instituciones de seguridad social, varía notablemente en cuanto se trata de configurar un medio de impugnación ulterior.

De esta manera, mientras la mayoría de países latinoamericanos admite un recurso ante los órganos superiores de los institutos o autoridades de seg u rid ad so cial, pero sin llegar a configurar verdaderos tribunales desde un punto de vista formal, otro grupo de estados, entre ellos México, encomienda la resolución de los conflictos, en su segunda fase, a los tribunales la bo ra les.

##### 5. EL DERECHO PROCESAL SOCIAL MEXICANO

En nuestro país la regulación del Derecho procesal social está claramente de fin ida, pues cada uno de sus sectores posee tribunales y procedimientos espe cia les, con excepción de la seguridad social, que como ya mencionamos, su se g u nda etapa se ventila ante los tribunales del trabajo. De manera general se puede delimitar con precisión cuatro aspectos diversos, derivados todos ellos de los lineamientos establecidos por los artículos 27 y 123 de la Cons

titución, que no solo indican las bases de las disposiciones sustantivas, sino que también, marca las orientaciones de carácter procesal.

De manera sintética señalaremos la fuente y las características de los procesos sociales que encontramos en nuestra norma máxima.

a) *Derecho procesal del trabajo*. Su fundamento esta en el artículo 123 de la Constitución, particularmente en las fracciones XX, XXI y XXII, del apartado "A". Sobre esta afirmación Enrique Alvarez del Castillo señala que "el Derecho procesal del trabajo reconoce como fuente los principios del artículo 123 constitucional y comparte las mismas esencias y características que tiene el Derecho del trabajo en general, siendo en consecuencia, un derecho de clase, progresivo y en avance constante, con el fin indudable de proteger en juicio los intereses de los trabajadores por su desigualdad real".<sup>62</sup> En un inicio, por así disponerlo el preámbulo de este artículo que se comenta, la regulación tanto sustantiva como procesal correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizo en el Congreso de la Unión, en base a la reforma a la Constitución del 6 de septiembre de 1929, la que también motivo la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la que incorporo las normas procesales en el título noveno. El 1ro. de mayo de 1970 entra en vigor una nueva ley del trabajo, la que regula el proceso laboral en sus títulos catorce y quince, mismos que fueron sustituidos por nuevas disposiciones procesales que se ponen en vigor el primero de mayo de 1980, las que constituyen unas de las más importantes que haya sufrido esta ley.

62 Alvarez del Castillo, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM, México, 1980. pp. 24 y 25.

b) *Derecho procesal burocrático.* Este Derecho esta destinado a la solución de los conflictos planteados entre los empleados y funcionarios públicos y las entidades gubernamentales, tanto centralizadas como descentralizadas en las que preste el servicio. En el ámbito federal se inició su regulación procesal a través de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 5 de diciembre de 1938 y 5 de noviembre de 1941, cuyos lineamientos esenciales fueron elevados a rango constitucional por la reforma de 21 de diciembre de 1960, que creó el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.

Los principios procesales burocráticos establecidos en la Constitución fueron reglamentados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de diciembre de 1963, la cual contiene en su título séptimo a décimo los preceptos procesales para la solución de los conflictos que afectan a los trabajadores al servicio del gobierno federal y a los del Departamento del Distrito Federal.

Por lo que hace a los Estados ha existido una situación muy diversa, aún cuando existe una tendencia a seguir el ejemplo de la Ley Federal a que se ha hecho referencia.

El problema de la disparidad se resolvió con las reformas constitucionales de 30 de diciembre de 1982, ya que se dispuso en el artículo 115, fracción IX, de la Constitución que las relaciones laborales entre los estados y sus trabajadores se regiran por las leyes que expidan las legislaturas locales con base en lo dispuesto por el artículo 123, apartado "B", de la propia Constitución, lo que también comprende las disposiciones procesales.

c) *Derecho procesal agrario.* Este sector del Derecho procesal social inició su desarrollo en la parte relativa de la ley agraria del 6 de enero<sup>4</sup>

de 1915, cuyos lineamientos esenciales están consagrados en el artículo 27, fracciones XII a XIV, de la Constitución que encuentra su reglamentación en la Ley de la Reforma Agraria de 22 de marzo de 1971, en particular en el libro quinto.

La resolución de estos conflictos, no obstante que tienen una naturaleza jurisdiccional, corresponde a las autoridades de la Secretaría de la Reforma Agraria, que tiene un carácter administrativo federal. La decisión de las controversias de mayor importancia se concede al presidente de la República, pero dejando una oportunidad ulterior a los afectados para acudir al juicio de amparo.

d) *Derecho procesal de la seguridad social.* Como ya hemos indicado, se encuentra en formación, en virtud de que los conflictos que se suscitan entre los beneficiarios y las instituciones nacionales de seguridad social se plantea primero en la vía administrativa interna, como son los recursos de inconformidad en ocasiones de carácter potestativo, y posteriormente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento ordinario laboral.

## CAPITULO II

### EL PROCESO LABORAL

#### 1. EL CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del trabajo es un Derecho unitario que se compone de varias partes. Sus principios proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y su finalidad es siempre la misma: la justicia social para todos los trabajadores buscando alcanzar una existencia digna de persona humana.

Mario de la Cueva plantea la necesidad de una separación del estatuto laboral en dos especies: el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora.<sup>1</sup>

El núcleo del Derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador. Por otra parte, la envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del trabajo.

El capítulo más importante de la parte nuclear es el *Derecho individual del trabajo*, que se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso.

<sup>1</sup> Cueva, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1980. 6a. ed. pp. 94 y ss.

Como partes integrantes de la envoltura protectora están:

- a) *Las autoridades del trabajo*, que son un grupo de autoridades distintas de las restantes autoridades del Estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del trabajo.<sup>2</sup>
- b) *El derecho colectivo*, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo. El Derecho colectivo se integra con los principios, normas e instituciones siguientes: la libertad de coalición; el contrato colectivo y el contrato-ley, y; la huelga.
- c) *El derecho procesal del trabajo*, es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del trabajo.

Es la Ley Federal del Trabajo el estatuto que recoge vigoriza los derechos fundamentales de cada trabajador en lo individual y los derechos que corresponden a la colectividad de trabajadores y garantiza su cumplimiento a través de las normas procesales.

El 18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, después de la experiencia que se vivió al otorgar a los Estados la facultad de legislar en materia laboral. En esta ley y en la posterior del 10 de mayo de 1970 no se reflejó en el procedimiento laboral la mística clasista

2 Las autoridades del trabajo son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; la Inspección del Trabajo; la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; las Juntas Federales y Locales de Conciliación; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y el Jurado de Responsabilidades. (Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo).

y social que quisieron imprimirle los diputados obreros.<sup>3</sup> No existía concordancia entre lo establecido en la parte individual y la colectiva con la procesal, pues esta última estaba a la zaga. "La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el aspecto procesal, no cubría ya los requerimientos de las nuevas realidades sociales. El marco jurídico procesal a través del cual se venían dirimiendo los conflictos del trabajo, con el paso de los años se fué haciendo estrecho y obsoleto. Para 1980 era preciso reestructurar ese marco jurídico, ponerlo en consonancia con la dinámica social, y, en especial, con la función social del Derecho del trabajo".<sup>4</sup> En este sentido, el Ejecutivo Federal presentó el 18 de diciembre de 1979, una iniciativa para reformar el procedimiento laboral, la que fué aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 10. de mayo de ese mismo año.

Señala el maestro José Dávalos que ahora la Ley se asienta como una unidad del Derecho individual, el Derecho colectivo y el Derecho procesal. Las tres normas aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional.<sup>5</sup>

Debemos concluir, retomando al maestro De la Cueva,<sup>6</sup> que con las reformas a la ley en 1980 apareció nuevamente la concepción tripartita del Derecho del trabajo sellando su unidad indisoluble: el ordenamiento colectivo, la suma de las instituciones conquistadoras (libertad sindical, convenciones colectivas y huelga); el derecho individual, lo conquistado por la justicia social, a saber, la totalidad de las condiciones para la prestación de los servicios; y las normas procesales, que contienen el método que deben

3 Cfr. Dávalos, José. Sentido Social de las Reformas Procesales Laborales de 1980. Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social. Vol. IV. UNAM, 1981 p. 249.

4 Dávalos, José. Las Reformas al Procedimiento del Trabajo. Anuario Jurídico No. XI. UNAM, 1984 p. 10.

5 Cfr. El Sentido Social de las Reformas Procesales. p. 251.

6 Cueva, Mario de la. Derecho Procesal y Justicia Social. La Legislación Laboral V. Periódico Uno más Uno. Martes 13 de mayo de 1980. p. 6.

seguir las Juntas de Conciliación y Arbitraje para cumplir la misión que les asignó la Declaración de Derechos Sociales de 1917, decidir las controversias o conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de la justicia social.

## 2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Después de haber repasado el contenido del Derecho del trabajo, pasaremos ahora a hacer algunas acotaciones sobre el Derecho procesal del trabajo, que como vimos forma parte de aquél.

En primer lugar indicaremos lo que es el Derecho procesal y posteriormente transcribiremos algunos conceptos que dan diversos tratadistas sobre el Derecho procesal del trabajo.

### A. El Derecho procesal

Entendemos al Derecho subjetivo como la facultad jurídica protegida. Por Derecho procesal, la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del Derecho objetivo o procesal a través del Derecho subjetivo.<sup>7</sup>

Con lo anterior queremos significar que el Derecho subjetivo y el procesal se encuentra de alguna manera ligados, toda vez que ante el incumplimiento de la norma subjetiva, aparece el Derecho procesal que nos otorga los instrumentos necesarios para hacer efectivo el otro Derecho. En atención a esto podemos decir que el objetivo o fin del Derecho procesal es buscar, a través de sus normas, dirimir los conflictos que se suscitan por el incumplimiento del Derecho subjetivo.

7 Cfr. Castillo Larrañaga, José y Pina, Rafael de. Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, 5a. ed. México. p. 14.



## B. El Derecho procesal del trabajo

Entrando a la definición del Derecho procesal del trabajo diremos que para Arturo Valenzuela "el Derecho procesal objetivo en materia de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica del trabajo".<sup>8</sup>

El maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho procesal del trabajo como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el cumplimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales".<sup>9</sup>

Armando Porras y López nos dice que nuestra materia "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 económico y jurídico".<sup>10</sup>

Para Francisco Ramírez Fonseca "el Derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser esta posible a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".<sup>11</sup>

Derecho procesal del trabajo, es para Francisco Ross Gámez, "la rama del

8 Valenzuela, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. José M. Cajica Jr. Puebla. p. 180.

9 Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México. P. 74.

10 Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. José M. Cajica Jr. Puebla. p. 15.

11 Ramírez Fonseca, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ed. PAC. México. p. 20.

Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales".<sup>12</sup>

Finalmente diremos que para Néstor de Buen "el Derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo".<sup>13</sup>

Este último autor omite en su concepto la referencia a la tendencia social del Derecho procesal del trabajo, porque indica que ese es un aspecto que se manifiesta de manera concreta en el estudio de los principios procesales, con lo cual estamos completamente de acuerdo.

### 3. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Continuando con el desarrollo de nuestro trabajo y para llegar al punto total de nuestro tema, pasaremos a tratar de manera somera en los siguientes puntos algunos de los conceptos fundamentales del proceso del trabajo.

El punto de partida de todo proceso es la actividad interesada del hombre para alcanzar los satisfactores de sus necesidades. Al existir una natural limitación en el número de satisfactores se produce una situación favorable a la satisfacción de una necesidad, excluyendo esa situación favorable la satisfacción de la necesidad de otro sujeto. Lo anterior acarrea o produce un conflicto de intereses.

#### A. Concepto de conflictos de trabajo

Atendiendo al diccionario de la Real Academia Española, la palabra conflic-

12 Ross Cámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1986. p. 20.

13 Buen Lozano, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1978. p. 40.

to deriva del latín *conflictus*, de *confligere*, chocar. Tiene el conflicto los siguientes significados: antagonismo, conflicto de intereses, combate, litigio, etc.

Francesco Carnelutti concibe al litigio, sintetizándolo en dos palabras, como: pretensión resistida.<sup>14</sup>

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el Derecho del trabajo, ya que en la medida en que existan relaciones entre trabajadores y patrones dentro del sistema capitalista de producción, no podrán desaparecer las diferencias y controversias, en virtud de que ese régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital.<sup>15</sup>

Los conflictos del trabajo surgen, principalmente, con el nacimiento y multiplicación de las coaliciones de trabajadores y formación de las asociaciones de profesionales, de las huelgas y los paros, que en infinidad de ocasiones causaban trastornos a la economía de los países, razón esta por la que el Estado se decidió a intervenir con mayor interés para solucionar estas diferencias lo que dió origen al reconocimiento de substantividad de los conflictos colectivos de trabajo.

Se definen los conflictos de trabajo como las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

El maestro De la Cueva nos indica las dos características que deben reunir los conflictos de trabajo: la primera es que una de las personas que in

14 Carnelutti, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Traducción española por Santiago Sentis Melendo. Ed. Ejen. Buenos Aires, 1950. vol. I. p. 27

15 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1979. p. 512

tervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; la segunda es que la materia sobre la que verse el conflicto debe estar regida por las normas del Derecho del trabajo.<sup>16</sup>

De acuerdo a las características no es posible concebir un conflicto de trabajo sino esta vinculado a una relación laboral, pues son las propias relaciones de trabajo las que van a provocar también la variedad de los conflictos de trabajo.

Esta aceveración se comprueba si se observa el artículo 604 de la ley, que establece que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellas.

Ahora bien, si observamos las vías para resolver un conflicto y las aplicamos a los de carácter laboral se verá que no siempre tendrá una solución jurisdiccional.

Algunos conflictos se resuelven por la vía de la autocomposición que es una fórmula componedora propuesta por una o la dos partes sacrificando el interés propio.

Otra vía de solución al conflicto es la heterocomposición, por la cual se resuelve la controversia vía un proceso jurisdiccional en el que un juez público nacional, siguiendo un rito procedimental requerido por la ley, termina con la controversia.

Los conflictos de trabajo son de los más susceptibles de solucionarse por la vía autocompositiva. Señalaremos dos ejemplos: desde el punto de vis

16 Idem. p. 510.

ta individual se puede citar el caso del despido de un trabajador y este re-  
corre ante el patrón y se arreglan sin necesidad de plantearlo a la autori-  
dad, en este caso existe conflicto pero no se llega al proceso; desde el  
punto de vista colectivo se pueden señalar que los casos en los que se soli-  
cita la celebración y firma de un contrato colectivo, la revisión de contra-  
to, o en su caso, el cumplimiento de un contrato, si el sindicato acude an-  
te el patrón y de común acuerdo solucionan su conflicto, estaremos frente  
a una solución autocompositiva; en caso contrario si el sindicato acude pa-  
ra dar solución al arbitraje de la autoridad jurisdiccional, estaremos ante  
una solución heterocompositiva. Lamentablemente, en muchos casos los con-  
flictos se tienen que resolver ante el órgano jurisdiccional.

Por otra parte, las soluciones heterocompositivas se pueden dividir en  
dos: las que atañen a un proceso jurisdiccional, cuando el conflicto es co-  
nocido y resuelto por la autoridad competente conforme a la ley y, los que  
no atañen al proceso jurisdiccional, dentro de los cuales se pueden citar,  
las soluciones que mediante un procedimiento administrativo emiten determi-  
nados organismos sobre las inconformidades que se les presentan, como es el  
caso del Seguro Social.

#### B. Clasificación de los conflictos de trabajo

Atendiendo a que los conflictos derivan de la injusticia social y de los de-  
sequilibrios económicos existentes entre los trabajadores y los patrones,  
pueden estos producirse:

- a) Entre los trabajadores y el patrón
- b) Entre trabajadores
- c) Entre patrones
- d) Entre trabajadores y patrones con terceros vinculados con la relación

## Laboral.

Las causas por las que normalmente se suscitan los conflictos de trabajo son: la violación de un derecho; la violación de una norma de trabajo; por la existencia de normas de trabajo injustas.

En la clasificación de los conflictos de trabajo los diversos autores han coincidido en la que a continuación exponemos y que se divide en dos grandes grupos:<sup>17</sup>

Conflictos de trabajo atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen:

- a) Entre trabajadores y patrones. Son los que se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o sindicato de trabajadores. Son los más comunes; ejemplos: despido, nivelación de salarios, cumplimiento de un contrato.
- b) Entre trabajadores. Son los consistentes en la reclamación de preferencia de derechos para ocupar una vacante.
- c) Entre patrones. Estos conflictos son meramente teóricos; y se pueden dar por ejemplo: por sustitución patronal, o por responsabilidad solidaria, casos en los que se requiere una acción previa de los trabajadores; los conflictos que se producen dentro de un sindicato de patrones por suspensión, expulsión o control de la mesa directiva.
- d) Entre sindicatos. Son los que se suscitan entre dos asociaciones profesionales; ejemplo: detentación de contratos colectivos de trabajo.
- e) Entre sindicato y sus afiliados. Son por problemas sindicales, como aplicación de sanciones sindicales y cláusula de separación.

17 Esta clasificación se basa, fundamentalmente, en las que efectúan los siguientes autores: Cavazos Flores, Baltasar. Los Conflictos del Trabajo y su solución. Homenaje a Salomón González Blanco. UNAM, México, 1984, pp. 143 y ss. De la Cueva, Mario. Op. cit. pp. 510 y ss. De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1988, pp. 77 y ss.

f) Entre sindicato y terceras personas. Por ejemplo: aplicación de cláusula de ingreso con oposición a que se contrate a trabajadores libres no sindicalizados.

Conflictos de trabajo atendiendo a los intereses en pugna:

a) Conflictos individuales. Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

b) Conflictos colectivos. Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.

c) Conflictos jurídicos. Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos, y desde luego, pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

a') Conflictos individuales de carácter jurídico. Son los que afectan intereses de carácter particular y se refieren a violaciones o interpretación de las leyes o contratos laborales. Ejemplo: los conflictos que versan sobre la interpretación o el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, o en el caso que existiendo una norma aplicable, la discusión consista en la discrepancia en cuanto a su sentido para saber si ha sido respetada o no.

b') Conflictos colectivos de carácter jurídico. La característica de estos conflictos es que afectan intereses de carácter profesional pero solamente en relación al cumplimiento o interpretación de contratos o leyes laborales. Ejemplo: la huelga puede ser un conflicto colectivo de carácter jurídico cuando el que promueve sea un sindicato y tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo que tenga ce-

lebrado, o bien de alguna disposición de la ley; otro ejemplo es el emplazamiento a huelga planteado por un sindicato para exigir el cumplimiento de su contrato colectivo de trabajo.

d) Conflictos de orden económico. Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también se dividen en individuales o colectivos. Este tipo de conflictos no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o el contrato, sino en una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho.

a') Conflictos individuales de carácter económico. Se dan cuando los trabajadores en forma particular, reclaman la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Por ejemplo: lo que establece el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo; los patrones también están en posibilidades de intentar en teoría un conflicto individual de orden económico, cuando se trate de la creación, modificación, suspensión o terminación de condiciones de trabajo, en relación con sus trabajadores particularmente considerados.

b') Conflictos colectivos de carácter económico. Esta clase de conflictos implica también necesariamente la afectación de intereses profesionales o sindicales. Un ejemplo de este tipo de conflictos es el emplazamiento a huelga por un sindicato para exigir la revisión de su contrato colectivo de trabajo, ya que dicho movimiento de huelga implicaría una modificación de las condiciones de trabajo.

#### 4. LA JURISDICCION

En el estudio del Derecho procesal del trabajo consideramos que es importante tratar el concepto de jurisdicción.



Por lo anterior, se hace necesario desarrollar, aunque brevemente, esta institución partiendo de un concepto general de ella, para que posteriormente se pueda hablar de manera particular de la jurisdicción laboral dentro de nuestro sistema jurídico.

#### A. Aspectos generales de la jurisdicción

La doctrina, de manera general, esta de acuerdo en considerar a la jurisdicción como una función soberana del Estado en la administración de justicia, quien la ejerce a través de los órganos del poder judicial a los que revisite de facultades y competencia para hacer efectiva la voluntad de la ley.

Jurisdicción es, etimológicamente: *jus*, derecho, y *decire*, decir, o sea, decir el derecho.

Para Guisepe Chiovenda, la jurisdicción es "la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actitud de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva".<sup>18</sup>

Ugo Rocco define la jurisdicción como "la actividad con que el Estado, a través de los órganos jurisdiccionales, interviniendo a petición de los particulares, sujetos de intereses jurídicamente protegidos, se sustituye a los mismos en la actuación de la norma que tales intereses ampara, declarando en vez de dichos sujetos, que tutela concede a una norma a un interés determinado, imponiendo al obligado, en lugar del titular del derecho, la observancia de la norma y realizando, mediante el uso de la fuerza coactiva, en vez del titular del derecho, directamente aquellos intereses cuya protec-

18 Chiovenda, Guisepe. Citado por José Becerra Bautista. El Proceso Civil en México. Ed. Porrúa, México, 1981. 9a. ed. pp. 5.

ción está legalmente declarada".<sup>19</sup>

De esta definición se desprende que la jurisdicción se concreta a tres funciones básicas: el conocimiento de la controversia; la facultad de decidirla y; la potestad de ejecutar lo sentenciado.

La jurisdicción es una actividad soberana del Estado que tiende a realizar la vigencia efectiva de la norma jurídica violada o desconocida por los particulares. Es decir, a través de la función jurisdiccional el Estado tiende a la satisfacción de una necesidad: la de hacer justicia; que tiene potestad de querer: facultades decisorias que se condensan en la sentencia; y poderes adecuados para realizar su voluntad soberana: los medios de coacción en contra de los renuentes.

Ahora bien, se hace necesario señalar como nace o de que manera se justifica la actividad jurisdiccional del Estado. Se menciona que la jurisdicción constituye una actividad soberana del Estado, debiendo entender por soberanía la facultad exclusiva de un pueblo para dictar, aplicar y hacer cumplir las leyes que el mismo se ha dado. La soberanía se traduce para el Estado en el poder de creación y de imposición del orden jurídico.<sup>20</sup>

La soberanía radica en el pueblo, éste es el principio y el fin de toda organización. El pueblo es su propio legislador y juez. El pueblo crea y destruye las leyes.<sup>21</sup>

En la actualidad la gran mayoría de las constituciones contienen la declaración explícita de que la soberanía construye la organización política

19 Rocco, Ugo. Citado por José Becerra Bautista. Op. cit. pp. 5 y 6.

20 Cfr. Carpizo, Jorge. Derecho Constitucional I. Estudios Constitucionales. UNAM. México, 1980, p. 249.

21 En México, el artículo 39 constitucional dispone que: "la soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste..."

que desea darse. Su voluntad decide su Constitución política, y en la propia Ley Fundamental se precisa que características tendrá la república, el sistema representativo y el régimen federal que esta creando.<sup>22</sup>

Explica la Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo que la soberanía o potestad del Estado no es del todo absoluta y tiende a manifestarse de diversas formas o funciones que la doctrina clasifica en tres criterios: el material u objetivo, que esta referido al contenido propiamente dicho de la actividad que el Estado desarrolla en sus distintas funciones y que se denominan legislativa, ejecutiva y judicial; el orgánico o subjetivo, que se contrae al reparto de funciones a que se refiere la división de poderes, y; el formal, que atiende a las formas que se adoptan para los actos que realizan los distintos poderes.<sup>23</sup>

El Dr. Jorge Carpizo<sup>24</sup> expresa que la tesis mexicana es que no hay división de poderes, sino que existe un solo poder: El Supremo Poder de la Federación, que se divide para su ejercicio; así, lo que esta dividido es el ejercicio del poder.<sup>25</sup>

La idea central del principio de la división de poderes radica en que el poder detenga al poder. Que lo detenga por y para la libertad del hombre. Que una misma persona no posea todo el poder, porque entonces la libertad necesita. Es decir, el titular de alguno de los poderes no lo debe ser también

22 En este sentido el artículo 40 de la Constitución expresa que: "Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal ..." Es representativa, en virtud de que el poder ejerce por medio de los órganos creados por la Constitución y formado por los representantes del pueblo, en quienes éste a delegado sus facultades. Es un gobierno democrático porque se ejerce por el pueblo, o sea por quienes forman parte de la Nación. Es federal, ya que la nación esta formada por una unión de entidades políticas o Estados, cuyos gobiernos interiores, con el federal, constituyen el poder público del país.

23 Salmorán de Tamayo, Ma. Cristina. Jurisdicción y Derecho Procesal del Trabajo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. UNAM. México, 1974. p. 87.

24 Carpizo, Jorge. Derecho Constitucional II. Op. cit. p. 439.

25 Se dispone en el artículo 49 constitucional que: "El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en legislativo, ejecutivo y judicial".

de otro.<sup>26</sup>

En virtud de lo anterior, es que ha existido en la época actual la preocupación de evitar el absolutismo, consagrandose en las constituciones de casi todos los países del mundo occidental las limitaciones al poder del Estado, que se traduce en la protección a los derechos del individuo, de su libertad y de su seguridad jurídica frente al propio poder del Estado, así como el justo equilibrio político y social del propio Estado en la unidad de sus funciones.<sup>27</sup>

Como consecuencia de esa limitación los Estados democráticos han aceptado la división tripartita del poder en ejecutivo, legislativo y judicial. Cada uno de ellos tiene su competencia expresamente señalada en la Constitución, así como su propio titular.<sup>28</sup>

a) *Poder legislativo.* Expide y da leyes o normas del ordenamiento jurídico estatal, leyes que son generales y abstractas e integran el derecho positivo vigente. La Constitución le indica, en lo fundamental, el procedimiento que se debe seguir, las diversas hipótesis que se pueden presentar en el proceso de creación de la Ley.<sup>29</sup>

b) *Poder ejecutivo.* Le compete hacer cumplir las leyes en el orden administrativo, pero no solo eso, sino que le corresponde realizar la actividad permanente, concreta y practica del Estado, que tiende a la satisfacción inme-

26 El artículo 49 continúa expresando que: "No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un individuo, salvo el caso de las facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar".

27 Salmorán de Tanayo, Ma. Cristina. Op. cit. p. 87.

28 Señala el artículo 50 de la Constitución: "El Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos se deposita en un Congreso General, que se dividirá en dos Cámaras una de Diputados y otra de Senadores". Artículo 80: "Se deposita el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión en un solo individuo, que se denominará 'Presidente de los Estados Unidos Mexicanos'". Artículo 94: "Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados de Circuito y en Juzgados de Distrito".

29 Véanse los artículos 71, 72 y 89, fracción I de la Constitución.

diata de las necesidades del grupo social y de los individuos que lo integran. El ejecutivo tiene, por medios directos o indirectos, en sus manos la política internacional, hacendaria, monetaria y crediticia, educativa, laboral, agraria y de seguridad social.

c) *Poder judicial*. Le corresponde realizar la función jurisdiccional que es aquella encaminada a comprobar y a hacer cumplir concretamente el ordenamiento jurídico estatal y a tutelar los derechos insatisfechos de los particulares. Con lo anterior se quiere decir que con la función jurisdiccional el Estado aplica el derecho objetivo a los casos concretos y mediante ella satisface los derechos subjetivos de los particulares o pretensiones del propio Estado.<sup>30</sup> Es pertinente aclarar que la función jurisdiccional se distingue de la legislativa y la ejecutoria, porque estas las realiza el Estado con independencia de la voluntad de los particulares y en aquella so lo actúa cuando el particular pide que intervenga objetiva y concretamente para hacer eficaz su derecho o derechos contenidos en la norma concreta.

El poder judicial no posee fuerza material, su fuerza esta en el derecho en el origen jurídico, en la Constitución, es una fuerza que se manifiesta to dos los días. Dónde no existe una buena administración de justicia, no puede haber confianza en el derecho ni tranquilidad en la comunidad. Para una buena administración de justicia es necesario resolver, principalmente, las siguientes cuestiones: el nombramiento de los jueces, su estabilidad y sus remuneraciones.

La división de poderes aunque clara, sin embargo, da origen a diversos

30. El poder judicial posee, además, una segunda facultad consistente en el control constitucional de las leyes y actos de los otros dos poderes. Es decir, tiene la atribución de vigilar que los poderes legislativo y ejecutivo actúen dentro del cuadro de competencias que les ha señalado la Constitución. Con esta facultad, el poder judicial se convierte en el intérprete de última instancia de la Constitución. Es quién dice lo que la Constitución quiere decir.

problemas cuando se trata de delimitarla. Al respecto la licenciada Salmorán de Tamayo dice que "esa división de poderes integradora de la acción soberana del Estado, tiene su fuente en la doctrina de 'frenos y contrapesos' que se estimaron necesarios e indispensables para todos los gobiernos democráticos, y su consecuencia es el evitar el absolutismo y la concentración del poder en una sola persona".<sup>31</sup>

Para Jorge Carpizo, "el principio de la división de poderes opera más bien como colaboración y coordinación entre los poderes, con el objeto de llevar a cabo en la mejor forma la marcha del gobierno. Sin embargo, hay que ser muy cuidadoso porque una cosa es la colaboración de los poderes y otra muy diferente su confusión".<sup>32</sup>

La confusión de poderes la prohíbe la Constitución en su artículo 49, al señalar expresamente que no pueden reunirse dos o más de los poderes en una persona o corporación, ni depositarse el legislativo en una persona, salvo en los casos que el propio artículo señala.<sup>33</sup>

La propia Constitución construye la *colaboración* entre las ramas del poder, es decir, que dos o tres ramas del poder realizan parte de una facultad o función, ejemplo: los órganos jurisdiccionales ejercen funciones administrativas como la llamada jurisdicción voluntaria, las correcciones disciplinarias; y legislativas, pues crea normas jurídicas para casos concretos. Los órganos legislativos ejercen funciones judiciales: el gran jurado. Los órganos administrativos ejercen funciones legislativas: los reglamentos.

De lo expuesto hasta aquí se desprende que el concepto de jurisdicción no sólo pertenece a la ciencia procesal, sino también al Derecho constitu-

31 Salmorán de Tamayo, Ma. Cristina. Op. cit. p. 88.

32 Carpizo, Jorge. Derecho Constitucional I. Op. cit. p. 297.

33 Este artículo da dos excepciones en las cuales el ejecutivo podrá legislar y son en los su puestos señalados en los artículos 29 y 131, segundo párrafo.

cional.

En el concepto de jurisdicción, tanto procesal como constitucional, se encuentra los mismos elementos que forman las constantes de la jurisdicción, que a decir de Salmorán de Tamayo son: "que la jurisdicción es una función del Estado, que se encamina a hacer valer el ordenamiento estatal integrado por las leyes dadas por el poder legislativo; que esa función es propia de su soberanía; y que la realiza siempre a petición de parte, para tutelar los intereses insatisfechos de los particulares que se encuentran protegidos abstractamente por el derecho objetivo".<sup>34</sup>

Para Piero Calamandrei la legislación y la jurisdicción constituyen dos aspectos de una misma actitud cuantitativa, que puede denominarse en sentido amplio: primero dictar el derecho y después hacerlo observar.

#### B. La jurisdicción del trabajo

Hemos dicho que el Derecho del trabajo nace como un Derecho de clase, cuya función es dar protección a la clase trabajadora. En este sentido, las normas laborales tutelan los derechos del trabajador a través de la norma abstracta, la que carecería de eficacia si no existieran los medios para hacerla efectiva en caso de no ser observada, por lo que corresponde al Estado con su poder soberano el hacerla cumplir. En consecuencia, a la tutela abstracta debiera seguir siempre la tutela concreta, que se produce en la función jurisdiccional.

La consolidación del Derecho del trabajo ha traído como consecuencia la creación de una jurisdicción laboral que se ocupe de conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos que por ley le corresponda conocer.

34 Salmorán de Tamayo, Ma. Cristina. Op. cit. p. 88.

En el caso particular de la jurisdicción del trabajo en México, existen tribunales especiales que conocen de los conflictos del trabajo. El establecimiento de estos tribunales, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), trajo una serie de controversias, sobre todo en lo referente a su naturaleza y competencia. Estos puntos y otros que no se pueden soslayar los trataremos aquí muy brevemente debido a que nuestro objetivo es otro y a la dificultad de esta materia, en la que aún los grandes tratadistas no se han puesto de acuerdo. De momento, si queremos dejar claro que para hacer efectiva la norma sustantiva, debe existir un órgano jurisdiccional que intervenga en la administración de la justicia obrera, que conozca de manera concreta el Derecho sustantivo del trabajo, para que en la misma forma aplique las normas procedimentales laborales.

a) *Los tribunales del trabajo.*

En ocasión anterior (ver capítulo I, numeral 3) indicamos que antes de la Constitución de 1917 no existía el Derecho del trabajo. Si nos remontamos a la creación de la Constitución de 1857, observaremos que existió un muy serio intento por legislar y proteger al trabajo humano. No se logró, pero esta inquietud inclino un poco las conciencias hacia la aplicación humana de las disposiciones del Derecho civil que rigieron las incipientes relaciones de trabajo. "Sin embargo, los tribunales comunes que conocieron, en forma natural, los conflictos del trabajo, estaban envueltos en un mundo de formalismos jurídicos que proporcionaban todas las ventajas en el litigio a la clase patronal".<sup>35</sup>

Mario L. Deveali<sup>36</sup> señala tres causas fundamentales que definieron la

35 Alvarez del Castillo, Enrique. *La Naturaleza y Organización de los Tribunales del Trabajo en la Ley de 1931. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*. STPS. México, 1981. p. 115.

36 Deveali, Mario L. Citado por Enrique Alvarez del Castillo. Op. cit. p. 116.



formación y consolidación de los tribunales del trabajo: la desconfianza de los trabajadores en la justicia ordinaria, cuyo procedimiento resultaba formal, lento y costoso; la aspiración de los trabajadores a obtener una jurisdicción de equidad como resultado directo de una legislación laboral en constante evolución; y el deseo de las nuevas asociaciones profesionales de participar no solo en la creación del nuevo Derecho, sino también en su interpretación y aplicación.

Los antecedentes nacionales de la creación de los tribunales del trabajo los encontramos, fundamentalmente, en las legislaciones de los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán, que son los primeros que dictan normas sobre la jurisdicción laboral. Estos Estados buscaron que los conflictos del trabajo, principalmente los colectivos y el ejercicio de la huelga, se sometieran a organismos diferentes de los tribunales comunes.

En Yucatán se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, por decreto de Salvador Alvarado, publicado en el Diario Oficial del Estado el 17 de mayo de 1915, y que fue sustituido por las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, establecidos por virtud de la Ley del Trabajo de ese Estado de 11 de diciembre de 1915. En Jalisco la Ley del Trabajo, de 28 de diciembre de 1915, promulgada por Manuel Aguirre Berlanga, crea las Juntas Municipales, Minerales, Agrícolas e Industriales para velar el cumplimiento de la Ley.

Con los antecedentes anteriores y ante la presión que ejercieron los diputados constituyentes de esos Estados, con el apoyo de algunos otros, fue que la Constitución de 1917 estableció en el artículo 123 las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales, excluyendo del conocimiento de esta clase de conflictos del poder judicial común,

creando órganos de jurisdicción especializada.

Nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para no dejar desprotegidos a los trabajadores de los derechos consignados en las normas de justicia social contenidas en el artículo 123, las que, insistimos, requieren para asegurar su eficacia de la intervención del Estado a través de la función jurisdiccional.

La jurisdicción laboral es creada por el propio artículo 123 constitucional, fracción XX, en los siguientes términos:

"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".

Así nace la jurisdicción del trabajo mexicana, como una garantía constitucional para los trabajadores.

La situación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no ha sido la misma desde el momento de su creación sino que ha evolucionado tanto en la legislación como en la doctrina y la jurisprudencia, pudiendo afirmarse que en la actualidad, a pesar de su denominación, que hace pensar en simples árbitros oficiales o amigables componedores, constituyen una jurisdicción laboral en el sentido propio del concepto, no obstante que desde el punto de vista formal pertenece a la administración.<sup>37</sup>

El establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje produjo, como ya dijimos, diferentes cuestionamientos, algunos de los cuales ya fueron resueltos y otros aún están en discusión. A continuación, en los siguientes

37 Cfr. Fix Zamudio, Héctor, Panorama de los Derechos Procesal del Trabajo y Procesal Burocrático en el Ordenamiento Mexicano. Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, No. 4, año 1971, p. 10.

apartados, señalaremos algunos de ellos e indicaremos el criterio que consideramos correcto en su solución.

b) *Los tribunales especiales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están constituidas en verdaderos tribunales del trabajo y esto se debe a la intención del legislador de instituir órganos conciliadores que pudieran, en cualquier momento, desempeñar la función de arbitros, o inducir a las partes para someterse al arbitraje.

En cuanto a su denominación, diremos que "Juntas significa reunión (se esta en presencia de un órgano colegiado), reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De Conciliación y Arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos periodos: el de conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa... Fracasada la conciliación, el conflicto debe resolverse en el arbitraje de acuerdo con los lineamientos legales".<sup>38</sup> Se entiende por arbitraje la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver un conflicto mediante un laudo.

Desde su origen no quedaba claro si las Juntas eran o no tribunales, pues los mismos constituyentes no se ponían de acuerdo. Héctor Victoria, diputado yucateco, pretendió el establecimiento, en cada Estado, de un tribunal de arbitraje, partiendo de la base de que eran verdaderos tribunales. Otro diputado, José Natividad Macías, se inclinó por el arbitraje practicado en esa época en Inglaterra y Bélgica, propugnando que no se les considerará

<sup>38</sup> Ramírez Mogueel, Leonor. Los Tribunales del Trabajo. Tomario de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1980, pp. 30 y 31.

como verdaderos tribunales.

En la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se advierte un criterio similar, ya que a partir de 1918 y hasta 1924,<sup>39</sup> sostuvo que las Juntas no constituían verdaderos tribunales, sino amigables componedores de carácter público, que intervenían solo en los conflictos de carácter colectivo en materia laboral, para avenir a las partes, pero que las controversias individuales, que son de carácter jurídico, deberían ser resueltas por los jueces comunes.<sup>40</sup>

En 1924 la Suprema Corte, en las ejecutorias de *La Corona* y de la *Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.*,<sup>41</sup> modificó su criterio y sostuvo que las juntas eran verdaderos tribunales, competentes para conocer tanto los conflictos colectivos como los individuales del trabajo y que no eran tribunales especiales que violen el artículo 13 constitucional.

Sobre lo último, la calificación de las Juntas como tribunales especiales se tuvo la idea en un inicio de que al constituir las como órganos de jurisdicción especializada se invadía la prohibición contenida en el artículo 13 de la Constitución,<sup>42</sup> que se refiere a las jurisdicciones creadas con jueces de excepción o por comisión, designados para decidir sobre asuntos particularmente determinados; situación que es bien distinta a la que presentan, por ejemplo, los tribunales militares o los laborales que son "especiales" o "especializados" en determinadas materias.

39 Véanse las ejecutorias: Guillermo Cabrera, de 8 de marzo de 1918; Francisco Fuentes Vargas, de 13 de marzo de 1918; y Lane Rincon Mines Incorporated, de 23 de agosto de 1918.

40 Cfr. Carplizo, Jorge. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*, p. 36. Fix Zamudio, Héctor. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, pp. 10 y 11. México, 1975.

41 La primera es del 10 de febrero y la segunda del 21 de agosto de 1924. Fueron publicadas en el *Semanario Judicial de la Federación*, 5a. época, tomos XIV y XV, pp. 429 y ss., del primero, y 508, del segundo. Estas ejecutorias y las anteriores señaladas en la nota 39, se pueden consultar en la obra *La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917-1982)*, compilación de Ezequiel Guerrero Lara y Enrique Guadarrama López. UNAM, México, 1984.

42 Artículo 13 constitucional: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..."

La Suprema Corte ha sostenido el último criterio en diversas ejecutorias, de la siguiente manera:<sup>43</sup>

Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales especiales porque no han sido instituidas para conocer de determinado negocio, sino de todos aquellos para los cuales les dan competencia, tanto el artículo 123 constitucional, como las leyes reglamentarias del trabajo, que los Estados dicten.

	págs.
Tomo XIV Díaz Ordaz, Carlos .....	365
La Corona, Cía. Mexicana Holandesa, S.A. ....	429
Tomo XV Blanco López, Manuel .....	854
Tomo XVI García, José .....	37
Tomo XVIII El Aguila, Cía. Mexicana de Petroleo, S.A., del 13 de enero de 1926 (archivado).	
Apéndice del Tomo XXXVI, Tesis 434, p. 778.	

Es pertinente aclarar que la consolidación de las Juntas como verdaderos tribunales, "ha consistido en su equiparación plena a los tribunales judiciales, para el efecto de la interposición del juicio de amparo en contra de sus resoluciones, de acuerdo con lo establecido por la Ley Reglamentaria del Juicio Constitucional vigente de 30 de diciembre de 1935, la cual estableció un amparo directo de única instancia ante una Sala especial de la Suprema Corte de Justicia, o se la Cuarta, especializada en materia laboral, ya que con anterioridad, las decisiones de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje se consideraron como actos administrativos y debían impugnarse a través del juicio de garantías de doble instancia, en primer grado ante los jueces de Distrito, y en segunda instancia ante la segunda sala administrativa de la propia Corte".<sup>44</sup>

c) *La naturaleza jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

Con lo que hasta aquí se ha dicho, podemos afirmar que técnica y jurídicamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje responden a la naturaleza de

43 La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte. Op. cit. p. 437.

44 Fix Zamudio, Héctor. Panorama de los Derechos... p. 11.

verdaderos órganos jurisdiccionales a quienes se les encomienda la administración de la justicia en materia obrera. Es evidente que se trata de una jurisdicción especial creada para que mediante un procedimiento distinto al que se sigue en los tribunales judiciales del orden común, se garantice la solución rápida de las controversias que siempre afectan en forma muy sensible a la clase trabajadora.

En consecuencia, si se trata de ubicar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en alguno de los tres poderes establecidos en la Constitución, debemos señalar que no forman parte del poder legislativo porque no lo establece así el artículo 50. Si bien, materialmente realizan actos legislativos como la expedición de sentencias que resuelven conflictos colectivos económicos, que son *sentencias constitutivas colectivas*, no resulta esto suficiente para determinar que forman parte del poder legislativo, pues, como ya lo indicamos antes (ver pág. 63, párrafo 4o.), generalmente cada uno de los Poderes de la Unión realiza, por excepción, actos que materialmente competen a los otros dos, lo que no puede llevarnos a decir, por esto, que el ejecutivo es legislativo y judicial, y así con los demás poderes.

Néstor de Buen,<sup>15</sup> quien se adhiere a este criterio, afirma que "desde el punto de vista material, las Juntas no dictan leyes, que son normas generales, abstractas y obligatorias no modificables por voluntad de los particulares. Las sentencias colectivas son normas especiales, abstractas y obligatorias que pueden ser reformadas por acuerdo de las partes, v.gr., al acordar la revisión de las condiciones de trabajo aprobadas por una Junta".

Tampoco forman parte del poder ejecutivo. Su vinculación es únicamente formal. Los funcionarios de la Junta no se encuentran jerárquicamente su-

45 De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. p. 150

bordinados a los funcionarios administrativos, ni reciben ordenes o indicaciones de estos, sino que tienen la más completa independencia y autonomía para resolver los conflictos de que conocen.<sup>46</sup> La Constitución no otorga al Presidente de la República (art. 84) ninguna facultad para que pueda imponer alguna decisión.

Desde luego que no se puede desconocer que el origen de las Juntas fueron los tribunales de naturaleza administrativa y que aún conservan vínculos con la administración pública. Además, entre sus funciones están el realizar funciones administrativas, por ejemplo en los Estados al tramitar los registros de los sindicatos, artículo 365 de la Ley, y todas al recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo, artículo 390 de la Ley. Consideramos que todo lo anterior no altera su carácter ni es suficiente para ubicarlas dentro del poder ejecutivo, cuya función principal es la administración, y por otra parte la función principal de las Juntas es el ejercicio de la facultad jurisdiccional.

El Dr. Jorge Carpizo<sup>47</sup> concluye, siendo nosotros de la misma opinión, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del poder judicial, apoyando su dicho, en que:

- "a) son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía;
- "b) no son tribunales de última instancia, en cuanto sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal;
- "c) la jurisprudencia de la SCJN los obliga, así como la de los tribunales colegiados que funciona dentro de su jurisdicción territorial, y
- "d) hay el intento, aunque no alcanzado, para que los funcionarios de las

<sup>46</sup> Cfr. Carpizo, Jorge. La Naturaleza... p. 50.

<sup>47</sup> Idem. p. 53.

Juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales".

Por lo anterior, se afirma que las Juntas son verdaderos tribunales, consistiendo su labor en aplicar el Derecho del trabajo con los mismos poderes que tienen los tribunales ordinarios para la realización de sus funciones.

A lo dicho por los maestros Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina y Trinidad García, de que las Juntas constituyen un *cuarto poder*, se dice que el quinto sería el Municipio Libre, conviene insistir en que la división que hace el artículo 49 constitucional del poder de la federación es en: ejecutivo, legislativo y judicial. Evidentemente, esta división es rigurosamente limitativa, y como se observa no se hace mención de los tribunales del trabajo los que además necesitarían poseer funciones diferentes a las que ejercen esos tres poderes, lo que no sucede ya que realiza funciones jurisdiccionales y por excepción administrativas.

*d) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje: tribunales de derecho, de conciencia o de equidad.*

Algunos tratadistas -se mencionan a Narciso Bassols y Mario de la Cueva- y aún la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia-, han considerado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad y no tribunales de derecho, como consideramos que debe ser.

Para explicar lo anterior, en primer lugar diremos, siguiendo a Piero Calamandrei,<sup>48</sup> en que consisten los tribunales de equidad. Las características de estos tribunales son: los tribunales de equidad crean, en contraposición de las normas codificadas, nuevas normas jurídicas; sus integrantes no actúan como jueces ordinarios sino como amigables componedores, en virtud

48 Calamandrei, Piero. Citado por Héctor Fix Zamudio. La Naturaleza Jurídica de las Juntas... pp. 23 y 24.



de que el legislador los autoriza para descubrir las disposiciones que se deben aplicar en la misma vida social, sin sujetarse al derecho establecido; generalmente excluyen la interevención de jueces profesionales; estos organismos se integran, en su mayoría, con los representantes de los intereses en pugna; poseen un carácter transitorio; estos tribunales surgen en épocas de cambio, de carácter revolucionario, en que se presenta un movimiento de transformación del derecho anterior; sus sentencias son *declarativas* y no *constitutivas*.

Si se aplican estos principios a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se puede afirmar que no pueden considerarse como tribunales de equidad.

Son tribunales de derecho, nos dice el maestro Fix Zamudio,<sup>49</sup> porque: los laudos de las Juntas están sometidos a una casación; deben observar las formalidades esenciales del procedimiento de acuerdo con los artículos 14 y 16 de la Constitución; tienen que acatar la jurisprudencia de la Suprema Corte conforme a la cual la libre apreciación de las pruebas no significa que se pueden omitir las pruebas que se presenten, apreciar situaciones no planteadas, alterar los hechos o deformar el raciocinio; no tienen un carácter transitorio ni excepcional; no sustituyen al legislador inspirándose en las fuentes materiales para crear el derecho aplicable, y solo en los llamados "conflictos económicos" tienen una mayor libertad para formular nuevas condiciones de trabajo.

Cuando se dice que el juez del trabajo aplica la equidad, lo que se quiere expresar es que cuenta con mayor posibilidad, que el del derecho común, para acudir a la interpretación e integración equitativas para resolver los conflictos laborales y significando que puede decidir con mayor margen de libertad, sin que se quiera decir, por otro lado, que pueda apartarse de los

<sup>49</sup> Cfr. Fix Zamudio, Héctor. *Panorama de los Derechos Procesales...* pp. 12 y 13.

principios de la Constitución y de la propia ley.

Si bien las Juntas no son tribunales de equidad, si pueden recurrir a ella al dictar sus resoluciones por mandato, y esto es con carácter supletorio del artículo 17 de la Ley.

Se puede concluir que las Juntas no son tribunales de equidad, sino de derecho, pero que cuentan con un margen más amplio en la interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común, en base a lo que le permiten los artículos 2, 3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, tomando como referencia, primero el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y después el 775 de la Ley de 1970, se consideraron a las Juntas como tribunales de conciencia.<sup>50</sup>

Mario de la Cueva<sup>51</sup> se encargo de precisar el alcance de estos preceptos, al señalar que las Juntas deben buscar la individualización y, por tanto, no existen reglas para valorar las pruebas, lo que significa que los miembros de las Juntas le darán el valor que según su conciencia deban tener, pero desde luego deben motivar sus laudos y al apreciar las pruebas no pueden inventar ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, pero no están obligadas a darles un orden jerárquico y rígido.<sup>52</sup>

Además, precisa el maestro Carpizo, que el tribunal de conciencia no razona su veredicto y este es inimpugnable. Las Juntas no son tribunales de

50 Estos artículos señalaban que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

51 Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1964. p. 923.

52 La misma Suprema Corte de Justicia dictó jurisprudencia en este sentido al indicar que: Juntas de Conciliación y Arbitraje. Apreciación de las pruebas por las. Si bien es cierto que las Juntas tienen pleno soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente para dar por probado un hecho, viola el artículo 123 de la Constitución Federal. Quinta época: Tomo XXV, pág. 1801. R. 1642/28. Manzanilla, Manuel A. Unanimidad de 4 votos.

de conciencia porque su resolución es un laudo, y no un veredicto, que si es impugnable, amén de que el laudo debe ser razonable.

Con las reformas procesales a la Ley en 1980, se aportó un elemento más para afirmar que las Juntas no son tribunales de equidad ni de conciencia, sino de derecho. El artículo 841 de la Ley expresa que:

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

En la última parte de este artículo se dice a las Juntas que no solo deben apreciar los hechos, sino también aplicar el derecho.

e) *Función tutelar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

Como un mero apunte de lo que abremos de tratar en el capítulo IV, "Los Principios Procesales del Trabajo" diremos aquí que la función, tal vez primordial, de la Junta al administrar justicia, es la de tutelar a los trabajadores actores.

Lo anterior va referido con lo que se expuso en el primer capítulo sobre la socialización del derecho, que aplicado al proceso nos haría hablar de una *moralización o socialización del proceso*, fundada en el deber recíproco de "colaboración" de las partes y en el deber del juez de ejercer una "función activa" sobre la conducta del procedimiento y sobre la determinación de los elementos del juicio. La función tutelar de la Junta debe tener un fondo *social-asistencial*, en cuanto tiende a evitar que el curso y el éxito del proceso sean determinados por meras razones de técnica procesal y de desigual habilidad de las partes en el manejo de tal técnica, antes que por razones de justicia sustancial.

Por ejemplo, corresponde a las Juntas la tutela de los trabajadores, al subsanar sus demandas (art. 685); al eximir a los trabajadores de cargas probatorias (art. 784); y al requerir a los patrones demandados la exhibición de documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa (art. 784).

La actuación de las Juntas no debe perder de vista que "la idea de la justicia social, guardada por los jueces, significa la liberalización y la democratización del proceso y del juicio con el fin de asegurar la igualdad en el trato y en el acceso al juzgador y a la justicia. (Pues) En un país como el nuestro, de innegables desigualdades, donde la ignorancia como regla general aún persite, restablecer y mantener la igualdad real en la interpretación de las leyes y en la aplicación del derecho conduce al imperio de la justicia verdadera".<sup>53</sup>

### C. Integración de los Tribunales del trabajo

Atendiendo la legislación vigente, señalaremos a continuación la forma en la cual la jurisdicción laboral esta integrada, es decir, los organismos que la componen.

a) Juntas Federales de Conciliación. Conocen en la fase de conciliación, de los asuntos de competencia federal. Actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de un juicio en el que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario (art. 591). Funcionarán en los lugares en donde no este instalada una Junta especial de la federal de conciliación y arbitraje (art. 592). Estas Juntas de Conciliación podrán ser permanentes o accidentales (art. 592).

<sup>53</sup> Alvarez del Castillo, Enrique. Palabras pronunciadas en la sesión solemne del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ceremonia de su recepción como magistrado, el 19 de febrero de 1980.

Las Juntas Federales de Conciliación permanente es la regla y la excepción la constituye las accidentales y la variante la determina el volumen de trabajo (art. 595). Las Juntas permanentes estarán integradas (art. 593) por un representante del gobierno, que fungirá como presidente, y que será nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con un representante de los trabajadores sindicalizados y con un representante de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria expedida por la misma Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hará por los trabajadores libres.

Las funciones de las Juntas Federales de Conciliación las determina la Ley en su artículo 591.

b) Juntas Locales de Conciliación. Funcionarán en los estados y se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine cada gobernador (art. 601). No podrán instalarse en aquellos lugares en donde exista una Junta de Conciliación y Arbitraje. A estas Juntas le son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación, correspondiendo ejercer las atribuciones que se les asignan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o los gobiernos de los Estados (art. 603).

c) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Es un tribunal integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno. El Presidente de la República nombra al presidente de la Junta, que es el representante del gobierno. Los representantes de los trabajadores y de los patrones son nombrados en convenciones de la rama o ramas de las industrias respectivas (arts. 648 a 675).

Corresponde a esta Junta el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aqué-

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

llos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas (art. 604).

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podrá funcionar en Pleno o en Juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades que señale la Secretaría del Trabajo.

El Pleno. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, que son 47 por cada representación. Para su funcionamiento se requiere la presencia del presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En el artículo 614 se establecen las facultades y obligaciones del Pleno.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con personal jurídico, que se componen de la siguiente manera: presidente de la Junta, presidentes de las Juntas especiales, secretarios generales, auxiliares, secretarios y actuarios (arts. 625 a 647).

Juntas especiales. Por las necesidades de la atención de los conflictos que debe conocer la Junta, se crearon las Juntas especiales (art. 606) y se ha facultado a la Secretaría del Trabajo para determinar el lugar y la competencia territorial de dichas Juntas especiales. Es posible que una Junta especial conozca de varias ramas de la industria o bien que varias Juntas especiales conozcan de una rama industrial.

Cada una de las 52 Juntas especiales que funcionan en el país tiene un presidente nombrado por el Secretario del Trabajo. Estos presidentes de las Juntas especiales están excluidos del Pleno (art. 607), salvo la excepción establecida en la fracción III del artículo 615, cuando se trata de uniformar los criterios de las Juntas especiales, caso en el cual serán citados a

la sesión y tendrán voz informativa.

Las Juntas especiales de la 1 a la 16 y de la 46 a la 49 y la 50 se encuentran radicadas en el Distrito Federal y de la 17 a 45 y las 51 y 51 están distribuidas en diferentes Estados de la República. Estas últimas, también llamadas Juntas foráneas, fueron creadas con el fin de evitar el traslado del trabajador, testigos, peritos y objetos a la capital de la República.

Las Juntas foráneas están integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigna, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 606).

Respecto de las Juntas radicadas en la ciudad de México, podemos decir que conocen de los conflictos colectivos y de los individuales dentro de la rama industrial que les corresponda. Pero cuando el conflicto sea colectivo o cuando afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades de la Junta, ésta se integrará con el presidente y con los representantes del capital y del trabajo de las Juntas especiales respectivas (art. 609, fracc. 1).

El artículo 616 de la Ley señala la competencia de las Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

d) Juntas locales de Conciliación y Arbitraje. Su integración y funcionamiento se rige por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal

de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento, respectivamente (arts. 623, 605, 608, 614, 616 y 620).

Las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 621).

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y el capital, podrán establecer una o más Juntas locales de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (art. 622).

Como se puede apreciar de todo lo antes señalado, la Ley regula los tribunales del trabajo por mandato constitucional, mismo que dispone la integración tripartita de ellos. Señala el artículo 123 constitucional en su fracción XX, que: las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

La integración de los tribunales con dos elementos extraños al Estado como son la representación del capital y trabajo, obedece al propósito de que ambas representaciones que conocen los intereses y los problemas de su clase, al integrar el órgano jurisdiccional, observarán que se juzgue según las normas que sustantiva y adjetivamente los rigen, y en su caso se restablezca el equilibrio entre los factores de la producción. Diversos au



tores afirman que con esta fórmula se democratiza la administración de la justicia obrera.<sup>54</sup>

La naturaleza de los representantes del trabajo, apunta Carpizo, es *sui generis* en cuanto por una parte son jueces cuya labor consiste principalmente en conocer y resolver los conflictos laborales; y por otro lado, no puede desconocerse su función de representantes, ya que son electos por las partes y pueden ser revocados del cargo por éstas.

## 5. LA COMPETENCIA

Con cierta frecuencia suele confundirse la jurisdicción y la competencia. La diferencia radica en que la competencia es una medida de la jurisdicción, es decir, la jurisdicción es el género y la competencia la especie.

Giuseppe Chivenda se refiere a la competencia como la capacidad procesal objetiva del juzgador, entendiéndola como las atribuciones de un tribunal (órgano jurisdiccional), mientras que la capacidad subjetiva sería el derecho y la obligación del juzgador (titular del órgano) de intervenir en determinados litigios.<sup>55</sup>

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, la "competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la ley".<sup>56</sup>

La competencia es para Edmundo Ramírez "la capacidad de un tribunal o de un juez para conocer de una controversia legal y decidir validamente sobre

54 Cfr. Carpizo, Jorge. La Naturaleza ... pp. 59 a 63. Salmorán de Tamayo, Ma. Cristina. Op. cit. pp. 95 y 96.

55 Un ejemplo de competencia subjetiva es la que fija la Ley en los artículos 707 y 708, al establecer los impedimentos y excusas que tienen para conocer de un asunto los representantes del gobierno, de los trabajadores y patrones ante las Juntas y los auxiliares.

56 Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. p. 473.

el fondo de la misma".<sup>57</sup> La competencia fija los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede ejercer su función de declarar el derecho.

#### A. Competencia constitucional

Hemos mencionado que la resolución de los conflictos del trabajo corresponde a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional.

Por otra parte, el constituyente determinó en la fracción XXXI del propio artículo 123 la competencia local y federal de las Juntas. En esta fracción se establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, y a la vez señala la competencia exclusiva de las autoridades federales.

La división de competencia en local y federal contenida en el precepto citado y que la doctrina considera como *competencia constitucional*, distinguiéndola de la *competencia ordinaria* de la que todo tribunal debe estar investido para conocer de determinados negocios, obedece en parte a la organización federal del Estado mexicano, pero además obedece a la necesidad de sustraer algunas materias del conocimiento de las autoridades locales y encomendarlas a la autoridad federal.<sup>58</sup>

De la lectura de la disposición comentada se infiere que la competencia

57 Ramírez R., Edmundo. *La Jurisdicción y la Competencia. Temario de Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1980. p. 48.

58 En este sentido véase a Néstor de Buen, quien señala las siguientes razones por las cuales se crea la competencia constitucional: trascendencia de la rama industrial; intervención del Estado en la empresa, bien mediante su administración, bien mediante su administración descentralizada; existencia de un contrato o concesión federal; ejecución de trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación; conflictos que afectan a dos o más Estados; conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de un Estado; obligaciones patronales en materia educativa; obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores; obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Op. cit. pp. 187 y 188.

federal es de excepción,<sup>59</sup> al referirla a los casos expresamente señalados en el propio precepto. Esta competencia de excepción se apoya en el principio constitucional consignado en el artículo 124 de la carta fundamental: "las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados".

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, repite lo dispuesto por la fracción XXXI del artículo 123, y en los subsecuentes artículos se procede a su regulación.

Sobre la federalización de la administración y la justicia del trabajo, debemos mencionar que se han hecho intentos por efectuarla. Los primeros amagos que se encuentran son el ensanchamiento que se viene haciendo a la fracción XXXI del artículo 123, al irle incorporando nuevas ramas y empresas de cuyos conflictos laborales deberá conocer la federación. Otro intento fue el proyecto no prosperado que se presentó ante el Congreso de la Unión, en los inicios de 1982.

Consideramos que la centralización en la impartición de justicia laboral puede resultar más perjudicial que benéfica, ya que, por ejemplo: atentaría contra el fortalecimiento de los Estados consolidando el retorno al centralismo resquebrajando el sistema federal y comprometiendo los intereses de los trabajadores y patrones, pues va contra el desarrollo económico local; se robustecería el monopolio burocrático y fortalecería la manipulación política de los tribunales del trabajo; otro aspecto importante es que pondría en grave riesgo la imparcialidad de los órganos jurisdiccionales federales; se perdería el contacto real con la problemática de las regiones;

59 Se han dictado ejecutorias con este criterio, como la siguiente: Competencia federal, carácter excepcional de la. La jurisdicción federal en materia de trabajo es de excepción de acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, y debe quedar plenamente demostrada en autos, pues de no ser así, debe radicarse la competencia en las autoridades de los Estados de acuerdo con sus respectivas jurisdicciones. Cuarta sala. Séptima época, quinta parte, volumen 28, pág. 15.

se afectaría, con la nueva estructura, el sistema de registros sindicales que, monopolizado por la Secretaría del Trabajo, haría perder el control que ahora ejercen las administraciones de los Estados; se obligaría a la Junta Federal a resolver todo tipo de conflictos laborales y no sólo los más relevantes, además de que se cuestionaría la práctica generalizada de ventilar los conflictos de la huelga en materia federal, ante las autoridades de la capital.<sup>15</sup>

#### B. Competencia ordinaria

Nos corresponde ahora referirnos a la competencia ordinaria, que se fija, de acuerdo a la ley, atendiendo a los asuntos que les corresponde a las Juntas conocer dentro de su respectiva jurisdicción.

Como señalamos, existen diversas normas de competencia en materia laboral, que se clasifican de la siguiente manera:

a) Por razón de la materia. Este tipo de competencia, en primer término, hace determinar a que tipo de tribunal corresponde conocer del asunto atendiendo a las distintas ramas de derecho sustantivo; ejemplo: civil, mercantil, penal, laboral, etc. En materia laboral corresponderá a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje conocer de los asuntos relacionados con la aplicación de la Ley laboral y disposiciones complementarias.

Por otra parte, la competencia por razón de la materia definirá las materias del propio Derecho laboral que deba conocer cada Junta en particular.

Atendiendo a la competencia por razón de la materia la Ley establece en el artículo 527 las materias sobre las que deberá conocer la Junta Federal

60 Cfr. De Buen Lozano, Néstor. La Federalización en el Derecho del Trabajo. Revista Impacto, no. 1669. México, 1982. pp. 77 y ss. Santos Azuela, Héctor. Federalización de la Justicia del Trabajo en México. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. México, 1978. pp. 273 y ss.

de Conciliación y Arbitraje, quedando reservado lo que no está expresamente señalado en estas disposiciones a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En razón de la competencia por materia se pueden presentar algunos conflictos, como los siguientes: cuando el actor invoca la naturaleza laboral de la relación y el demandado la niega afirmando que es de carácter civil o mercantil o de cualquier otro tipo, produciéndose un conflicto entre la Junta de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional; cuando una parte sostiene que se trata de una relación laboral amparada por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y la otra afirma que se trata de una relación regida por el apartado "B" o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, produciendo un conflicto entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; cuando por la actividad de la empresa, en sentido amplio, se suscita el conflicto entre dos Juntas especiales de Conciliación y Arbitraje pertenecientes al mismo tribunal, este conflicto puede surgir entre las Juntas especiales divididas en materias que atienden cada una de las distintas ramas de la industria.<sup>61</sup>

b) Por razón del territorio. Es la que se determina de acuerdo con la asignación que se hace de una porción territorial a cada tribunal. Esta competencia puede provenir de una relación personal respecto del territorio, como el domicilio de demandado, o de una relación real, como la ubicación de la cosa (domicilio de la empresa).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 700 fija la competencia por razón del territorio, atendiendo fundamentalmente a la comodidad del traba-

61 Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. p. 188.

bajador para que pueda elegir que Junta tendrá que conocer del conflicto. Señala el artículo 700.

Art. 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

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

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

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestan en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado;

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

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

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

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

c) Por razón de la cuantía. Es la que se determina por el valor de la cuantía del conflicto. La fracción IV del artículo 600, fija este tipo de competencia al establecer como un caso de excepción la prórroga de la competencia de las Juntas de Conciliación; en virtud de que, tienen la posibilidad de funcionar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en aquellos conflictos cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, es decir, podrá resolver dichos conflictos en el arbitraje hasta dictar el laudo.

d) Por razón del grado. Es la que compete a los tribunales jerárquicamente superiores, para confirmar, modificar, o revocar las resoluciones de

Los inferiores. En materia laboral no se puede distinguir este tipo de competencia, porque el proceso laboral mexicano se desenvuelve en única instancia.

Abordaremos a continuación las cuestiones de incompetencia: declinatoria e inhibitoria:

Las cuestiones de incompetencia unicamente pueden promoverse por declinatoria, ya que la inhibición quedo suprimida por la Ley (art. 703).

La declinatoria tiene por objeto que el tribunal del trabajo se abstenga a seguir conociendo del conflicto laboral. Una vez que la Junta dicta la resolución de incompetencia envía el expediente a la Junta que se considere competente.

El incidente de incompetencia por declinatoria debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, como excepción de previo y especial pronunciamiento, en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará el auto de resolución (art. 703, segundo párrafo).

De acuerdo al artículo 878, fracción V de la Ley, la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; sino lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá confesada la demanda.

Cuando la Junta especial considere que el conflicto de que conoce es de competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta especial que estime competente. Si está al recibir el expediente se declara a su vez incompetente,

lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de incompetencia, para que está determine cual es la Junta especial que debe continuar conociendo del conflicto (art. 704).

La Junta podrá también *de oficio* declararse incompetente siempre y cuando la declaración se produzca hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas y exista en el expediente datos que la justifiquen (art. 701).

La Ley establece que no se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo (art. 702).

En el artículo 705, la Ley fija las reglas para decidir las competencias en los casos en que dos autoridades sostengan la propia, o por el contrario, estimen que otra es la competente y ésta no acepte la competencia. Expresa el artículo de referencia que:

Art. 705. Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa:

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente:

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.



Nulidad de lo actuado. Es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda; cuando una Junta especial se declare incompetente y envíe el expediente a otra especial de la misma Junta, y cuando la Junta se declare incompetente en el caso del procedimiento de huelga (art. 706).

## 6. LA ACCION PROCESAL

### A. Concepto

Chiovanda define a la acción como el poder público de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley.

Carnelutti conceptúa la acción como el poder de provocar la actuación de un órgano jurisdiccional.

Para Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga<sup>62</sup> la acción es un derecho público subjetivo, derivado de los preceptos constitucionales que prohíben la autodefensa y que, haciéndola innecesaria, crean los órganos específicos encargados de ejercer la función jurisdiccional y trazan los lineamientos generales del proceso.

Néstor de Buen<sup>63</sup> nos dice que la acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición.

El concepto de acción es un tanto confuso, por lo anterior es necesario deslindar la noción de *acción como derecho autónomo*, consistente en la facultad de provocar la actividad jurisdiccional, independientemente de que el

62 De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Ed. Porrúa, 10a. ed. México. p. 169.

63 De Buen Lozano, Néstor. *Op. cit.* p. 245.

tribunal a que se acude resuelva a favor o en contra de lo que se pide; y el concepto de acción como pretensión contenida en la demanda, por lo que en este último sentido la acción únicamente prospera cuando el fallo del tribunal es favorable al actor.

La concepción del proceso parte del concepto de la acción, entendida no en el sentido tradicional de derecho en movimiento, sino como un derecho procesal autónomo, esto es, la facultad de promover el ejercicio de la actividad jurisdiccional, distinta del derecho material cuya aplicación se persigue que es la *pretensión*. Expresa Niceto Alcalá Zamora y Castillo que el rasgo distintivo de la acción está en la posibilidad de actuar y de petición.<sup>64</sup>

Elementos de la acción. Por medio de la acción, considerada como un derecho potestativo que puede ser o no ejercitado, el particular ante el órgano jurisdiccional busca conseguir lo que le es debido, aún en contra de la voluntad del obligado que transgredió su derecho garantizado por la ley. En consecuencia, para que el juez actúe la voluntad de la ley a favor del particular, se requiere que en toda acción ejercitada se den las siguientes condiciones: la existencia de un derecho consagrado en la ley a favor del actor y que obligue al demandado; que el actor se identifique como el sujeto a quién le favorece, y que igualmente se identifique al demandado como la persona obligada; finalmente, que se demuestre el interés jurídico del actor. De lo anterior se desprende que en toda acción debe haber como presupuestos; los sujetos activo y pasivo, la causa de la acción, o sea la causa de pedir y el objeto de la misma, que es la actuación de la ley concreta que se solicita.

64 Cfr. Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Ed. Esfinge, 6a. ed. México, 1980, p. 155.

La demanda. La acción se ejercita mediante peticiones que en el lenguaje jurídico se conoce como *demanda*, o sea, la petición o solicitud al Estado de la tutela jurídica. Constituye, en la mayoría de las veces, el primer acto procedimental dentro del proceso, precedido casi siempre por formulaciones conciliatorias.

La Ley no regula las demandas en términos tales que determine requisitos formales para su cumplimiento. El artículo 872 solo dice que: "el actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones", de lo que se deduce que la demanda consiste en una relación de hechos y pedimento (pretensión). Por otra parte, habremos de ver que los procedimientos laborales no son precisamente formulistas.

"La demanda no se confunde con la acción, porque es un instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde tampoco con la pretensión, porque simplemente la contiene".<sup>65</sup>

#### B. Clasificación de las acciones

Diversos tratadistas clasifican las acciones laborales, las que tienen un sentido práctico, aunque no tienen relación con la acción en sentido estricto, sino con la pretensión, esto es, a la resolución que se trata de obtener del órgano jurisdiccional. En este sentido el Dr. Néstor de Buen realiza su clasificación denominándola clasificación de las pretensiones.<sup>66</sup>

Las acciones se clasifican en de condena, constitutivas y declarativas, así como también en cautelares y ejecutivas, según el sentido en que se ejer-

<sup>65</sup> Buen Lozano, Néstor de. Op. cit. p. 246.

<sup>66</sup> La clasificación que se expone a continuación esta basada en las que efectúan: Buen Lozano, Néstor de. *Derecho Procesal* ... pp. 250 a 252. Climent Beltrán, Juan B. *Formulario* ... pp. 156 y 157. Pina, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Botas. México, 1952. pp. 79 a 82.

citen para obtener la actuación de la Ley.

a) Acciones de condena. Tienen por objeto obtener en contra del demandado una sentencia, por virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación, sea de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc. La acción de condena suele ser al mismo tiempo declarativa, porque se obtiene mediante ella la declaración de una obligación cuyo cumplimiento se exigió.

Ejemplos de acciones de condena: acción de separación injustificada, con sagrada en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que dá opción al trabajador a reclamar el cumplimiento del contrato o a la indemnización; las acciones rescisorias de la relación de trabajo que puede ejercitar el trabajador o el patrón por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, a que se refiere el artículo 46 y demás relativos de la Ley; las acciones que surgen como consecuencia de violación a las normas que rigen las relaciones individuales de trabajo, y la de modificación de las condiciones de trabajo, que pueden ejercitar el trabajador o el patrón, con arreglo al artículo 57 de la Ley.

b) Acciones constitutivas. Tienen por objeto obtener una sentencia constitutiva, la cual consiste en que, sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin establecer una condena al cumplimiento de una pretensión, crean, modifican o extinguen un estado de derecho.

Ejemplos de acciones constitutivas: la típica acción constitutiva en materia laboral es la firma y revisión del contrato colectivo de trabajo; también son acciones constitutivas las que promueven un conflicto individual o colectivo de naturaleza económica, porque tienden a obtener una resolución que cree nuevas normas o modifique las que rigen las condiciones de trabajo.

c) Acciones declarativas. Tienden a obtener, con la eficacia de la cosa juzgada, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico, y también, excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho. No pretenden alcanzar una sentencia, como las de condena, sino una declaración sobre la existencia de una relación jurídica. Pueden ser positivas o negativas, según se persiga la declaración de la existencia o de la inexistencia de un derecho.

Ejemplos de acciones declarativas: la acción para reclamar la indemnización que ejercitan las personas que dependían económicamente de un trabajador fallecido por riesgo de trabajo; la acción colectiva ejercitada para que se declare de carácter obligatorio un contrato colectivo; acciones que se ejercitan para pedir la nulidad de un contrato de trabajo; las acciones que ejercitan los patrones invocando las causales del artículo 47 de la Ley, para obtener la declaración de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón; la constatación de la antigüedad de un trabajador; la naturaleza temporal o indeterminada de una relación de trabajo; la declaración de patrón sustituto.

d) Acciones cautelares. Tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial. Este tipo de acciones pueden ser de jurisdiccionalidad, provisoriedad, instrumentalidad y autonomía.

Ejemplos de acciones cautelares: el arraigo; el embargo precautorio; el secuestro provisional (arts. 857 al 864).

e) Acciones ejecutivas. Son las que tienden a obtener coactivamente lo que

es debido o su equivalente en dinero. En materia laboral la ejecución tiene características sui generis. Se produce la ejecución de dación cuando se reclama el pago de algo o la entrega de una cosa. Ejemplo la acción de indemnización por despido o el vehículo que debe devolver el trabajador que dió por terminada la relación laboral.

Néstor de Buen amplia la anterior clasificación con las siguientes pretensiones (acciones): contenciosas, tienen por objeto resolver una controversia en la que los intereses de las partes son discrepantes; voluntarias, en virtud de que se puede solicitar a la Junta su intervención, sin que está tenga una actuación de carácter jurisdiccional (art. 982); modificativa, se presenta cuando cualquiera de las partes, sindicatos de trabajadores o patrones, o el trabajador individual solicitan a las Juntas la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los contratos (arts. 426 y 57); suspensiva, cuando se invoca la aplicación de las causas de suspensión, por alguna de las partes, establecidas en la ley (arts. 42 y 427); de terminación, su efecto es dar por concluidas las relaciones de trabajo con las consecuencias económicas y de otra índole que traiga consigo (arts. 53 y 433); de conciliación, atienden a la naturaleza misma del proceso laboral, el que implica que pueda tener por objeto exclusivo la conciliación de los intereses en conflicto; y acciones de arbitraje.

### C. Extinción de la acción

Las acciones laborales al igual que cualquier otra acción, están sujetas a un término para su ejercicio. La acción puede extinguirse por establecerse la cosa juzgada formal, la inacción de las partes, la renuncia de estas a las pretensiones o por la incapacidad para accionar.

El problema de la extinción de las acciones nos lleva a los conceptos de

prescripción, preclusión y caducidad.

a) La prescripción. Significa la pérdida, cuando es extintiva, o la obtención, si es adquisitiva, de derechos subjetivos por el solo transcurso del tiempo durante el cual no se ejercitó la acción correspondiente.

En el Derecho procesal del trabajo mexicano no existe la prescripción adquisitiva, así podemos decir que la prescripción procesal laboral es el fenómeno jurídico que opera por el simple transcurso del tiempo y produce la pérdida de un derecho o la extinción de las acciones, esto es, la abstención del ejercicio del derecho substancial para hacer cumplir las obligaciones.<sup>67</sup>

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 516 a 522 se refiere a los términos en que se provoca la prescripción de distintos derechos nacidos en la relación de trabajo. En estos preceptos la Ley se refiere desafortunadamente a la "prescripción de acciones", cuando lo que prescribe son las pretensiones que contienen. La prescripción existe antes de que inicie la acción; nacida ésta, la inercia solo produce la caducidad.

El artículo 516 contiene la regla general de la prescripción: "las acciones de trabajo prescriben en un año", y concluye con la fórmula para hacerse el cómputo.

Las excepciones a la regla general se encuentran contenidas en los artículos 517, 518 y 519.

Art. 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

Art. 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que

67 Cfr. Avila Ramírez, Yolanda. El Tiempo y los Medios de Comunicación. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. p. 90.

sean separados del trabajo.

Art. 519. Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo:

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

En un último párrafo cada uno de estos artículos determina la forma de hacerse el cómputo para la prescripción.

Por disposición de la Ley, contenida en el artículo 520, la prescripción no puede correr: contra los incapaces mentales, sino cuando se hayan discernido su tutela conforme a la ley; y contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempos de guerra.

La prescripción se interrumpe, atendiendo al artículo 521, por: la sola presentación de la demanda; ante cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación, no importando que la Junta sea incompetente; y si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Por último, el artículo 522 contiene la forma en que se regulan los meses en los casos de excepción contenidos en los artículos 517 y 518. En la segunda parte se establece la regla general.

b) La preclusión. Es la situación procesal que implica la pérdida de un derecho por no ejercitar la acción en el momento oportuno que la ley señala. Este concepto va referido a que todo proceso se desarrolla en un orden determinado constituido por diversos periodos, dedicado cada uno al desenvolvimien



to de diversa actividad, concluido cada período o fase, no es posible volver al inmediato anterior. En cada uno de estos períodos o etapas las partes tienen que ejercitar sus derechos y cumplir las cargas procesales que les corresponda, en los términos y forma que la ley señala, de no ser así, opera la preclusión.<sup>66</sup>

c) La caducidad. La caducidad es la extinción de la acción por el abandono o falta de interés para continuar el juicio.

En las leyes de 1931 y 1970, prevalecía el principio de que el impulso procesal estaba a cargo de las partes, y tan necesario era, sobre todo de la parte actora, que cuando faltaba su actuación sobrevenia el desistimiento de las acciones ejercitadas, muchas veces en perjuicio del trabajador.

En la reforma de la Ley en 1980 se ha impuesto a los presidentes y auxiliares de las Juntas la obligación de que, bajo su más estricta responsabilidad, cuiden que los juicios tramitados ante ellos no queden inactivos (art. 771).

Para continuar el trámite del juicio inactivo es necesaria la promoción del trabajador y si este no la hace en el término de tres meses, se impone a los presidentes y auxiliares de las Juntas el deber de apereibir al trabajador de que promueva, y de que en el caso de no hacerlo, operará la caducidad (art. 772).

Cuando el trabajador este patrocinado por un abogado particular, una vez notificado, promoverá lo que corresponda. Cuando el actor este patrocinado por un procurador abogado del trabajo, la Procuraduría será notificada para que promueva conforme a derecho. Cuando el trabajador no este patrocinado por un abogado particular o por un procurador del trabajo, se notificará a la

68 Idem.

Procuraduría para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción y le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera (art. 772, segundo párrafo).

El impulso procesal de oficio también se da en el caso de muerte del trabajador, en los términos del artículo 774, referido con el 772 y 775. El artículo 824 prevee otro impulso procesal de oficio, tratándose de la designación de peritos que corresponda hacer al trabajador.

De todo lo antes expuesto se puede concluir que el presidente de la Junta está obligado a requerir al trabajador cuyo procedimiento se encuentre inactivo para que presente la promoción necesaria para impulsarlo y el término de seis meses deberá empezar a contar a partir del momento en el que se le haga el apercibimiento.

#### D. La excepción

La excepción es la oposición jurídica que el demandado hace a la demanda, bien como obstáculo a la actividad de la Junta, o bien contradiciendo el derecho que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que el laudo que ponga fin al conflicto lo absuelva total o parcialmente.

El artículo 878, fracción IV, de la Ley se refiere a las excepciones en los siguientes términos:

Art. 878. En la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y la evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que

no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Algunos autores usan como sinónimo las expresiones excepción y defensa. Debemos indicar que con la excepción se trata de evitar la actuación del órgano jurisdiccional de manera temporal o permanente, por falta de requisitos o presupuestos para que pueda establecerse la relación procesal perfecta. Por otro lado, la defensa es la oposición, no al órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda. El resultado en la práctica es que suelen designarse o invocarse, con el nombre de excepciones.

Se puede tomar de Rafael de Pina<sup>69</sup> la siguiente clasificación de excepciones:

- a) Perentorias. Son las que producen la ineficacia definitiva de la acción. Ejemplos de excepciones perentorias: la compensación (art. 110, frac. I); la prescripción (arts. 51, frac. I, 52, 516 a 519); el cumplimiento de una obligación, como el pago de salarios, horas extras, vacaciones; la preclusión (art. 773); la cosa juzgada; cuando se prueba la falta de derecho del actor por cumplimiento de la obligación. Las excepciones perentorias de preclusión y prescripción son de carácter procesal, pues extinguen la acción sin entrar a calificar el derecho material, o pretensión, de la demanda.
- b) Dilatorias. Solo suspenden temporalmente los efectos del proceso. Ejemplos de excepciones dilatorias: falta de personalidad (arts. 692 a 696, 762, frac. III, 928, frac. IV); incompetencia (arts. 701 al 706, 762, frac. II); obscuridad e imprecisión de la demanda (art. 685 en relación con el 873 y

<sup>69</sup> Cfr. Pina, Rafael de. Curso de Derecho ... p. 88 y ss.

687 relacionados a su vez con el 878, frac. II); litispendencia (art. 766).

Es conveniente aclarar que la excepción que suele oponerse, *sine actione agis*, no corresponde a la falta de acción, ya que la acción como facultad de promover el proceso laboral opera independientemente de la pretensión contenida en la misma, esto es, cualquiera que sea el sentido en que se pronuncie la resolución o laudo.

En tal virtud, *sine actione agis*, no se refiere a la falta de acción, sino a la falta de derecho, la excepción de falta de fundamento de la demanda, aunque dada la idea tradicional de identificar la acción con el derecho sustantivo perseguido en ella, a veces se utiliza la fórmula que abarca los dos sentidos: excepción de falta de acción y derecho.

En los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, las excepciones se opondrán en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 878, frac. IV). La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia (art. 878, frac. V).

En los procedimientos especiales, las excepciones se oponen en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución (arts. 878, fracs. IV, V, 895, frac. II).

## 7. LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES

En la Ley Federal del Trabajo se contienen diversos procedimientos, a través de los cuales los trabajadores y patrones pueden reclamar ante el órgano jurisdiccional competente, el incumplimiento o violación a sus derechos surgidos de una relación de trabajo. Estos procedimientos laborales los identificaremos en este numeral y diremos exclusivamente sus características de una

manera muy breve.

#### A. Proceso y procedimiento

Las palabras proceso y procedimiento no son sinónimas, aunque, a veces, se utilicen como si lo fueran. El proceso es una actividad que está constituida por una serie, conjunto o sistema de actos realizados por las partes y el juez y ocasionalmente también por un tercero ligado al proceso, encaminados a la realización de un fin, que es la obtención de una resolución judicial. A la serie de actos que se realizan durante el proceso es a lo que se denomina procedimiento.

Proceso y procedimiento son, sin embargo, conceptos procesales íntimamente relacionados. El proceso se resuelve en formas preestablecidas que constituyen el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. Entonces, la confusión que a veces se establece entre proceso y procedimiento tiene por base esta conexión estrecha que existe entre ambos conceptos.

La diferencia entre proceso y procedimiento la resuelve el Dr. Fernando Flores García diciendo que, "el procedimiento es la parte formal, ritual del proceso jurisdiccional, que es el todo unitario. El procedimiento supone la ruta, el derrotero fijado de antemano por la ley adjetiva, y que debe guardar los requerimientos de la forma (elementos de validez del acto jurídico) del actuar de las partes y del titular del oficio judicial. Mientras el procedimiento es el como llegar a la solución, y por ello es variable, multiforme, el proceso jurisdiccional es la solución misma del litigio, y su concepto es por ello invariable, único".<sup>70</sup>

70 Flores García, Fernando. La Teoría General del Proceso y el Amparo Mexicano. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XXXI. No. 118. p. 99.

De acuerdo a lo anterior, se habla de un proceso del trabajo, entendido éste como el conjunto de actos que deben llevar a cabo las partes para obtener una resolución judicial; y de procedimientos del trabajo, que son las actuaciones o actividades que las partes realizan durante el proceso para la obtención de la resolución.

El proceso del trabajo se desarrolla, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, bajo los siguientes procedimientos laborales: procedimientos ante las Juntas de Conciliación; y procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son: procedimiento ordinario (arts. 870 a 891); procedimientos especiales (arts. 892 a 899); procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica (arts. 900 a 919); procedimientos de huelga (arts. 920 a 938); procedimientos de ejecución (arts. 939 a 981) y procedimientos para-procesales o voluntarios (arts. 982 a 991).

Es conveniente, por último, señalar que el proceso es visto como una "relación jurídica", toda vez que se integra por una concatenación de actos procesales que originan las partes y los órganos jurisdiccionales con el fin de solucionar un litigio y sin que esa hilación llegue a perder unidad.

#### B. Los procedimientos en la Ley Federal del Trabajo

Atendiendo a la Ley Federal del Trabajo, se pueden clasificar en dos los tipos de procedimientos laborales, atendiendo al órgano ante el cual se realizan, y son: procedimientos ante las Juntas de Conciliación y procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

##### *Procedimientos ante las Juntas de Conciliación.*

La conciliación es una de las figuras típicas que sirven para caracterizar al Derecho procesal del trabajo. En base a los lineamientos de la Ley,

la conciliación está sujeta a un doble procedimiento; en este sentido la conciliación constituye un procedimiento anterior al proceso que se desarrolla ante las Juntas de Conciliación, o bien, que se desarrolla dentro de él ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y tiene por objeto la *autocomposición* de una controversia, por convencimiento de las partes, las que pueden llegar a un acuerdo.

Como se señala en el primer caso, es de competencia de las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que únicamente se pretenda conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento en todas las prestaciones y derechos de interés singulares derivados de la Ley, contrato colectivo o reglamento interior de trabajo, etc., pero en la inteligencia de que solo será en conciliación y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto reclamado.<sup>71</sup>

Consideramos que la conciliación establecida en la Ley es de carácter jurisdiccional, pues se desarrolla ante un órgano de este tipo y se ciñe a un procedimiento a través del cual se buscará el avenimiento de las partes con el propósito de evitar el juicio.

En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación se observarán las siguientes normas: se deberá presentar queja o demanda ante la Junta de Conciliación correspondiente; la Junta deberá citar a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, notificando a la parte demandada la fecha de realización; se deberá procurar en la audiencia llegar a un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo, teniendo facultad la Junta para aprobar los convenios a que se llegue (art. 600, fracs. I y VII); si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promo-

71 Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 2a. ed. p. 151.

ción; sino concurre el demandado o si las partes no se avienen, en la audiencia se podrán ofrecer las pruebas que estimen pertinentes; concluida la recepción de pruebas, el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (art. 600, frac. I); terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a las que debe remitirse el expediente, en caso contrario, las subsecuentes notificaciones se harán por medio de boletín o estrados (art. 860).

Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario mínimo, actuarán como Juntas de Conciliación y Arbitraje y seguirán un procedimiento especial (art. 867).

*Procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

Los procedimientos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecidos en la Ley son los siguientes:

a) Procedimiento ordinario. Es el que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado por la Ley una tramitación específica (art. 870), es decir, constituyen la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la Ley, como son los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica, etc.<sup>72</sup>

Como ya se menciona, los conflictos individuales de naturaleza económica (art. 57), no tienen establecido en la Ley una vía por la cual puedan resolverse, siguiéndose de manera tradicional la vía ordinaria jurídica.

72 Idem. p. 154.



En el procedimiento ordinario se observan las siguientes etapas:

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas (arts. 875 a 882).

El desahogo de pruebas (arts. 883 y 884).

Los alegatos (arts. 884, frac. IV y 885, primer párrafo).

El cierre de la instrucción (art. 885, primer párrafo).

El dictamen (arts. 885 a 887).

La discusión y votación del dictamen (arts. 887 a 889).

El laudo (arts. 889 a 891).

b) Procedimientos especiales. Tienen por objeto dirimir determinados conflictos que, por su menor cuantía o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, exigen una solución en breve plazo.

El artículo 892 de la Ley establece los conflictos que deben ser resueltos en esta vía:

Artículo 5, frac. III. Jornada inhumana.

Artículo 28, frac. III. Trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la República.

Artículo 151. Acciones sobre casas habitación.

Artículo 153, frac. X. Acciones sobre capacitación y adiestramiento.

Artículo 158. Determinación de antigüedades.

Artículo 162. Prima de antigüedad.

Artículo 204, frac. IX. Gastos de repatriación.

Artículo 209, frac. V y 210. Casos de pérdida de buques.

Artículo 236, fracs. II y III. Pago de tripulantes aéreos.

Artículo 389. Titularidad del Contrato Colectivo.

Artículo 418. Administración del Contrato Ley.

Artículo 424, frac. IV. Reglamento interior de trabajo.

Artículo 427, fracs. I, II y VI. Suspensión de relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 434, fracs. I, III y V. Terminación de relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 439. Implantación de maquinaria.

Artículos 503 y 505. Indemnizaciones por muerte y designación de médicos.

Conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

El procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de concentración procesal ya que en una sola audiencia se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, que, al decir de la Ley, se debe llevar a cabo en quince días a partir de la presentación de la demanda (art. 893).

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se pueden acompañar las pruebas que se ofrezcan. Con una anticipación de diez días, la Junta citará a una audiencia en la que se desarrollarán las etapas antes citadas.

La regulación de este procedimiento se encuentra precisado en los artículos 893 a 899 de la Ley.

c) Procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica. Estos conflictos son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.<sup>73</sup>

73 Cfr. Buen Lozano, Néstor de. Op. cit. p. 557.

En relación a estos conflictos la Ley dice que los procedimientos (conflictos les llama) colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo (art. 900). Es decir, que a través de este procedimiento se diriman estos conflictos.

Una de las características fundamentales del procedimiento colectivo de naturaleza económica es su vocación conciliatoria, pues durante la tramitación del procedimiento la Junta procurará, ante todo, que las partes lleguen a un acuerdo sin importar el Estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución poniendo fin al juicio (arts. 901 y 906, frac. IV).

Este procedimiento laboral debe tramitarse en los términos establecidos en los artículos 903 a 919 de la Ley.

La Junta mediante este procedimiento, no se contrae a expresar el derecho, sino que lo crea aplicándolo al caso concreto. Con esta serán tres las funciones básicas de las Juntas: conciliar, resolver y modificar condiciones de trabajo establecidas.

d) Procedimiento de huelga. La huelga es un derecho de los trabajadores como colectividad; de ninguna manera es una facultad individual para trabajar o no trabajar. Su fundamento jurídico se encuentra en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional. El fundamento social de la huelga debe buscarse en el derecho de la colectividad obrera para participar en la vida y las decisiones de las empresas.

El derecho de huelga, como se vió (ver el contenido del Derecho del trabajo, pág. 46), junto con el derecho de sindicalización y el contrato colectivo, constituye uno de los tres derechos colectivos básicos.

La huelga es definida por la Ley como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (art. 440).

Para dar procedencia a la huelga conforme a derecho, es necesario que se cumpla tres requisitos básicos, a saber (art. 451):

Requisitos de fondo (art. 450).

Requisitos de forma (art. 920).

Requisitos de mayoría (art. 451, frac. II).

Los requisitos de fondo se refieren a quién corresponde ejercitar el derecho de huelga y los objetivos que ésta persigue. Los requisitos de forma son aquéllos que debe reunir el escrito inicial denominado pliego petitorio. El requisito de mayoría consiste en que la suspensión de labores solo la podrá efectuar la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

El procedimiento de huelga esta dividido en tres etapas: gestación, pre-huelga y huelga.

La gestación comprende los preparativos que el sindicato o coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que se presente ante la Junta el pliego de peticiones, sin que tenga ninguna intervención la Junta de Conciliación y Arbitraje ni el patrón.

La prehuelga inicia con la presentación del pliego de peticiones, dirigido por la coalición de trabajadores al patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad (art. 921), hará llegar al patrón copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.

La prehuelga tiene como finalidad la conciliación. La Junta, durante la etapa de prehuelga, citará a las partes a una audiencia de conciliación, sin

que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga (art. 920). El artículo 927 señala las normas a las que se ajustará esta audiencia.

Extrañamente el artículo 923 concede a la Junta la facultad de prejuzgar sobre la existencia o inexistencia de la huelga en el momento en que se le presenta el escrito de emplazamiento.

Durante el período de prehuelga la Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano administrativo y no jurisdiccional; cuando estalle la huelga se convierte en arbitro.

La etapa de huelga inicia en el momento de la suspensión de actividades laborales. La Ley establece que se podrán seguir prestando servicios en los casos señalados en el artículo 466; asimismo faculta a la Junta para fijar el número indispensable de trabajadores que deberán continuar laborando en los casos señalados en el artículo 935.

Se podrá, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de actividades, solicitar que se declare inexistente la huelga, por no haberse cubierto los requisitos de fondo, de forma y de mayoría. La solicitud de declaración de inexistencia se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 930 de la Ley. Si la Junta declara inexistente la huelga, fijará un término de 24 horas para que los trabajadores vuelvan a su trabajo y en caso de no hacerlo se darán por terminadas las relaciones de trabajo (art. 932).

La huelga solamente será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o las propiedades, o en casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos que dependan del gobierno (art. 445).

La huelga terminará: por acuerdo entre las partes; si el patrón se all

na en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga; por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 469).

e) Procedimiento ejecutivo.<sup>74</sup> Es el conjunto de actos que se deben realizar con el fin de hacer efectivo el cumplimiento de los laudos, o resoluciones dictadas por las Juntas, o de los convenios celebrados ante ellas. Se inicia por comparecencia o por escrito y los órganos de ejecución son: el presidente de la Junta que dictó el laudo o resolución o ante quién se celebró; el de otra Junta cuando se deba efectuar por exhorto; y tratándose de convenios celebrados ante una Junta de Conciliación, el presidente de la Junta si es permanente, o el de la Junta de Conciliación permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima, si se trata de una accidental (arts. 939, 940 y 941).

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a las que surtan efecto su notificación, salvo modalidad que se acuerde (art. 945).

La acción para solicitar la ejecución de los laudos prescribe en dos años (art. 519, frac. III).

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: dará por terminada la relación de trabajo; condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto; condenará al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima

<sup>74</sup> Los tribunales laborales pueden emitir las siguientes resoluciones: acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y laudos (art. 837). Los laudos son las resoluciones de fondo que dictan las Juntas para poner fin a un conflicto que se le plantea. El laudo es una característica que distingue a los juicios laborales, aunque el nombre sea impropio, ya que no es exactamente el de una decisión arbitral sino plenamente judicial, y por tanto, debe estimarse como una sentencia de esa naturaleza. Los elementos de contenido y forma que se establecen para estas resoluciones (arts. 840 a 846) coinciden con los establecidos en los códigos de procedimientos civiles, para las sentencias judiciales.

de antigüedad (art. 947).

Si la negativa a aceptar el laudo es de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo, es decir, cuando se obliga al patrón a reinstalar y el trabajador no lo hace en un plazo de 30 días fijados por la Junta (arts. 948 y 519, frac. III, último párrafo).

f) Procedimientos para-procesales o voluntarios. Son aquéllos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud del interesado requieren la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicta a alguno entre partes determinadas (art. 982).

Pueden solicitarse verbalmente o por escrito por el trabajador, sindicato o patrón interesado ante la Junta competente, señalando la persona de quién se desea una declaración, la cosa que se pretende se exhiba o pidiendo se lleve a cabo alguna diligencia. La Junta dentro de las 24 horas siguientes acordará sobre lo solicitado y si es necesario llevará a cabo alguna diligencia o la citación de algunas personas, señalará día y hora (art. 983).

Mediante este juicio se puede tramitar ante la Junta competente los siguientes asuntos: suspensión de la participación de utilidades a los trabajadores (art. 985); aprobación y ratificación de indemnización o liquidación al trabajador fuera de juicio (art. 987); autorización a menores de edad, de 14 a 16 años, para laborar; solicitar, a través de la Junta, al patrón constancia de días trabajados y salario percibido (art. 989); solicitud del patrón a la Junta de efectuar notificación al trabajador de rescisión de trabajo (art. 991); otorgar depósito o fianza o su cancelación, a través de la Junta (art. 984); concurrir a la Junta a recibir, el trabajador o sus beneficiarios, alguna cantidad de dinero por convenio o liquidación (art. 990).

## CAPITULO III

### LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL

El objeto que se pretende con el estudio de los principios que rigen en materia laboral es captarlos y examinar sus alcances, para que a partir de ellos se muestren las cualidades del Derecho del trabajo en México y así conocer su esencia social.

##### A. Los principios generales del Derecho

En este apartado habremos de referirnos a cuatro aspectos relacionados con los principios generales del Derecho: concepto, naturaleza, origen y fundamento.

a) Concepto. Para Demófilo de Buen, los principios generales del Derecho son los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de proveer el caso.<sup>1</sup>

Américo Plá Rodríguez dice que son "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>2</sup>

1 De Buen, Demófilo. Citado por Néstor de Buen Lozano. Los Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo. Revista de la Facultad de Derecho, Tomo XXIII, jul-dic. 1973, nos. 91-92, p. 347.

2 Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, Uruguay, 1975. p. 17.



Otro autor, Humberto Briceño Sierra, señala que los principios jurídicos son los pensamientos directivos que sirven de fundamento a la organización legal de determinado orden positivo: ideas fundamentales e inspiradoras de la organización jurídica de una nación.<sup>3</sup>

En este mismo sentido, los principios generales del Derecho son para Lino Rodríguez-Arias Bustamante, "las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación"<sup>4</sup>

b) Naturaleza. Los principios generales del Derecho tienen el carácter de normas. No pueden ser, los principios, construcciones doctrinales.<sup>5</sup>

Sobre la naturaleza de los principios señala Néstor de Buen que, "se integran a las normas y forman parte de ellas, pero pueden servir, a su vez, mediante el proceso analógico, para crear una norma nueva".<sup>6</sup>

El principio inspira la norma, pero a su vez, no puede servir al intérprete o al juzgador sino ha sido recogido de una norma concreta o, en todo caso en el espíritu de un determinado sistema legislativo.<sup>7</sup>

El maestro Eduardo García Maynez también considera que es correcta la tesis de que los principios generales del Derecho tienen el carácter de normas, pues solo así pueden cumplir con su labor de integración de la Ley, o

3 Briceño Sierra, Humberto. Los Principios del Derecho Procesal. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XXI, ene-jun., 1971, nos. 81-82, p. 24.

4 Rodríguez-Arias Bustamante, Lino, Citado por Néstor de Buen, Op. cit. p. 346.

5 En México la Suprema Corte de Justicia ha sustentado este criterio: Principios Generales del Derecho. El artículo 14 de la Constitución General de la República dispone que en los casos de omisión o deficiencia de la ley debe acudir, para resolver la controversia judicial, a los principios generales de derecho, debiendo entenderse por tales, no la tradición de los tribunales que, en último análisis, no son más que prácticas o costumbres que evidentemente no tienen fuerza de ley, ni las doctrinas o reglas inventadas por los jurisconsultos, supuesto que no hay entre nosotros autores cuya opinión tenga fuerza legal, ni tampoco la que hayan acogido la inventiva de la conciencia privada de un juez, por ser esto contrario a la índole de las instituciones que nos rigen, sino los principios consignados en algunas de nuestras leyes, teniendo por tales, no solo las mexicanas que se hayan expedido después del Código Fundamental del País, sino también las anteriores. Tomo XLIII, p. 858, Competencia 224/34 López de Chávez María Angelina, 11 de febrero de 1935, mayoría de 9 votos.

6 Buen Lozano, Néstor de. Los Principios Generales del Trabajo en el Ambito Procesal. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, No. 38, mayo-agosto, 1980 UNAH, México, p. 345.

7 Idem.

sea, sólo así pueden subsanar la imprevisión del ordenamiento jurídico, las lagunas que en el mismo se encuentren, además de que el juzgador necesariamente tiene que fundar sus resoluciones en su norma.<sup>8</sup>

Francesco Carnelutti ha expresado como nadie la misma idea al señalar que "los principios generales del derecho no son algo que exista fuera sino dentro del derecho escrito como el alcohol dentro del vino: son el espíritu o la esencia de la Ley".<sup>15</sup>

Una crítica que se hace a los principios generales del Derecho es que muchas veces surgen y desaparecen de acuerdo a los avatares políticos y que son derivados de cuestiones programáticas. Pero una cosa es cierta, los principios generales del Derecho deben ser siempre verdades jurídicas notorias, indiscutibles, de carácter general.

c) Origen. En relación a la cuestión referida a cual es la fuente de los principios generales del Derecho, surgen dos corrientes: la del derecho natural racionalista y la positivista. Para la primera los principios generales son principios surgidos del derecho natural entendido como orden jurídico separado del Derecho. Según la doctrina positivista, los principios mencionados son una parte del derecho positivo, de suerte que nunca podrán imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento positivo; de aquí se concluye que cada ordenamiento positivo tiene sus particulares principios generales y que no existen principios de carácter universal.

"La posición racionalista que escinde el derecho en dos ordenes jurídicos específicos y distintos, el natural y el positivo, el uno conforme con la razón y el otro producto de la voluntad política, no puede sostenerse.

8 García Maynes, Eduardo. Citado por José Dávalos. Los Principios Generales del Derecho en la Interpretación del Derecho del Trabajo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. No. 38, mayo-agosto, 1980. UNAM, México. pp. 383 y 384.

9 Carnelutti, Francesco. Citado por Néstor de Buen. *Ult. op. cit.* p. 344.

Es evidente que el derecho, producto típicamente humano, es una obra de la inteligencia humana: ella es la que descubre, desarrolla y combina criterios que enuncian un comportamiento entendido como justo; por esto, el derecho también es llamado *jurisprudencia*, es decir, de lo justo, y la prudencia se entiende como un hábito de la inteligencia. Si bien el derecho, conjunto de criterios, es obra de la inteligencia, su efectivo cumplimiento, el comportarse los hombres de acuerdo a los criterios jurídicos, es obra de la voluntad. Para conseguir el cumplimiento del derecho, el poder político suele promulgar como leyes, aseguradas con una sanción, los criterios jurídicos definidos por los juristas o los prudentes. Pero por el hecho de ser promulgados como leyes, los criterios jurídicos no cambian de naturaleza, siguen siendo elaboraciones de la inteligencia humana, si bien presentadas en forma de mandatos del poder político. Se ve entonces que la distinción entre derecho natural (obra de la razón) y derecho positivo (obra de la voluntad), no tiene razón de ser: el derecho es siempre obra de la razón, aun cuando su cumplimiento se asegura por la coacción del poder público.

"De acuerdo con esta concepción del derecho como *jurisprudencia*, los principios generales del derecho son una parte, muy importante, de la ciencia jurídica o *jurisprudencia*; el que estén o no incorporados en una legislación determinada, es decir, no tiene relevancia alguna, así como el que un determinado gobierno desarrolle una política que acepta o rechaza un principio de economía política, no hace que tal principio sea parte o no de la ciencia económica".<sup>10</sup>

d) Fundamento. El fundamento de los principios generales del Derecho se encuentra en la delegación que la propia ley hace en favor de esos principios.

10 Adams Goddard, Jorge. Voz: "Principios Generales del Derecho". Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII. UNAM, México, 1984. p. 222.

Si se encuentran comprendidos en una norma, debe incorporárseles al orden jurídico, aplicándolos en una tarea constructiva conjuntamente con las disposiciones expresas del mismo sistema jurídico.

Los principios no tendrán validez sino existe la delegación, pues no estarán incorporados al orden jurídico y este no obliga al órgano aplicador a tomarlos en cuenta. Desde luego que aun cuando no exista la delegación expresa habrá principios generales que aplicar, como los de equidad y justicia, de los cuales siempre es posible derivar un criterio adecuado.

#### B. Los principios generales del Derecho del trabajo

Las ideas expuestas en relación a los principios generales del Derecho tendrán ahora plena validez al tratar las características de los principios rectores del Derecho del trabajo.

En primer lugar, se puede observar que su aplicación surge por delegación expresa de la propia Ley laboral; incluyéndolos ésta dentro de lo que la doctrina denomina fuentes del derecho.

Por lo anterior, es necesario hacer referencia a las fuentes del Derecho del trabajo para poder abordar sus principios generales. Las fuentes del Derecho del trabajo están contenidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

Art. 17. 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 del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Del precepto antes transcrito se desprende que las fuentes del Derecho

del trabajo son las siguientes<sup>11</sup>:

La Ley (Legislación), Constitución, Tratados y Ley Federal del Trabajo

La analogía

Los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores

Los principios generales de derecho

Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123

La jurisprudencia

La costumbre

La equidad

Existen también fuentes especiales no contenidas en el artículo 17 y son:

El contrato colectivo de trabajo

El contrato-ley

El reglamento interior de trabajo

El laudo constitutivo colectivo

El maestro De la Cueva estima que el artículo 17 debe interpretarse en el sentido de que existen fuentes formales primarias y fuentes, principios o criterios supletorios. Las fuentes formales primarias son: la Constitución, la ley, los tratados internacionales y sus reglamentos y, a falta de disposición expresa en dichas fuentes, se aplicarán las fuentes, principios o criterios supletorios.

Podría pensarse que el precepto en cuestión establece un orden jerárquico en la aplicación de las normas escritas del Derecho del trabajo, pero esto no es así, ya que serán aplicables, en primer lugar, las normas más favorables al trabajador, independientemente de su jerarquía formal. Por el contrario, al facultar esta disposición al juzgador para subsanar las imprevisiones del legislador, le señala los preceptos supletorios que debe tomar en cuenta para integrar las lagunas de la Ley, mismas que si deberán ajustarse

11 Cfr. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, México, 1985. p. 76.

en su aplicación al orden jerárquico establecido. En este sentido las fuentes, principios o criterios supletorios que se aplicarán a falta de disposición expresa en las normas de derecho escrito serán: la analogía, los principios generales que deriven de la Constitución, de la Ley y de los Tratados internacionales; los principios generales de Derecho y los principios generales del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

La disposición que se comenta, efectúa innecesariamente una triple clasificación de los principios generales del Derecho, al distinguir, en primer lugar, a los que propiamente se denominan principios generales del Derecho, que son comunes a todas las ramas jurídicas y no sólo a la nuestra, mencionadas en el artículo 14 constitucional; en segundo lugar, a los principios que se derivan de la Constitución, de la Ley, de sus reglamentos y de los tratados y, en tercer lugar, a los principios que se derivan del artículo 123 constitucional.

Acertadamente Néstor de Buen señala que esta división tripartita de los principios resulta innecesaria y hasta redundante, pues las tres categorías válidamente se pueden reunir en una sola: los principios generales del Derecho, en su acepción primera, según el artículo 17, o bien, en dos al incluirse en los principios generales de dichos ordenamientos a la citada constitución y su artículo 123.<sup>12</sup>

Aprovechando la clasificación de principios que hace el multicitado artículo 17, Néstor de Buen señala cuatro formas en que éstos aparecen, atendiendo a su orden jerárquico:

"a) De manera concreta, en su clásica expresión, 'donde existe la misma ra-

12 Cfr. Buen Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1974. p. 418.

zón, debe existir la misma disposición', que compromete al juzgador a recurrir a la analogía, en caso de lagunas legales.

"b) En su forma tradicional, pero con particular referencia a los ordenamientos laborales, es claro que la fórmula del legislador 'principios generales que derivan de dichos ordenamientos' restringe el concepto mismo de 'principio', por cuanto solo tendrá ese carácter el recogido expresamente en la legislación.

"c) Como un principio de derecho general, en los términos señalados en el último párrafo del artículo 14 de la Constitución mexicana. Por esta vía, limitada y estrecha, se ha intentado devolver al Derecho laboral de México, el necesario apoyo técnico de las normas del derecho común.

"d) En una versión espectacular que atribuye al artículo 123 constitucional unos propósitos diferentes, obviamente de corte social, dando origen a la existencia de unos principios distintos de los del derecho común"<sup>13</sup>.

Por otra parte, y en segundo lugar, en la propia legislación se contienen los principios rectores del trabajo, mismos que se identificarán a continuación, señalando únicamente aquéllos que revisten una influencia determinante en la materia.

a) El fin de las normas de trabajo es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones (art. 2 de la Ley).

b) El trabajo es un derecho y un deber sociales (arts. 123, primer párrafo de la Constitución y 3 de la Ley).

c) La igualdad en el trabajo (arts. 3, segundo párrafo y 86 de la Ley y

<sup>13</sup> De Buen Lozano, Néstor. Los Principios Generales del Trabajo ... p. 348.

123, frac. VII de la Constitución).

d) La libertad de trabajo (arts. 5 de la Constitución y 4 de la Ley).

e) Irrenunciabilidad por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas establecidas en la Ley (art. 5, frac. XIII de la Ley).

f) Interpretación de la norma más favorable al trabajador (art. 18 de la Ley).

g) Estabilidad en el empleo (arts. 123, frac. XXII de la Constitución y 35 y 39 de la Ley).

Como se observa, y de acuerdo a lo que se dijo al hablar de la naturaleza de los principios generales del Derecho, el sistema jurídico mexicano sólo lo reconoce como principios los expresados en normas concretas. "De esta manera cuando el intérprete o el juez, en su función integradora los manejará de cumplir con el requisito de derivarlos, probablemente en la vía inductiva, de disposiciones específicas. No habrá lugar entre nosotros, en rigor, a la utilización de principios generales del Derecho, sino solo de los principios generales de la Ley".<sup>14</sup>

## 2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO LABORAL

Los principios enunciados líneas arriba rigen a las normas sustantivas, sin menoscabo de que puedan referirse también a las disposiciones adjetivas. Lo anterior, se deriva de la unidad del Derecho del trabajo y, sobre todo, de la concurrencia que esas normas, junto con las administrativas, tienen en la Ley.

En virtud de que solo existe una Ley laboral, el sentido de sus disposi-

<sup>14</sup> Idem.



ciones abarca la disciplina en su conjunto. Por lo anterior, es que los principios laborales que se contienen en la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, son válidos para todo su articulado. Estos principios tienen, desde luego, una tendencia sustantiva en detrimento de las cuestiones administrativas y procesales, razón por la cual se hizo necesario que con las reformas de 1980 se dieran de manera expresa y en conjunto principios de carácter procesal.

La finalidad última de las normas sustantivas y procesales es la misma: la realización de la justicia social. Como ya se menciona al inicio del capítulo II (ver. pág. 49), para este fin el derecho sustantivo está destinado a consagrar, en lo fundamental, los derechos de los trabajadores, o arreglamentar las vías para que sean mejorados. El Derecho procesal, por su parte contiene las normas para hacer efectivos esos derechos, en caso de incumplimiento por parte del patrón. En consecuencia, si el objetivo primero que persiguen estas ramas del Derecho del trabajo es diferente, necesitarán principios distintos para el cumplimiento de su fin más próximo.

Ante la afirmación anterior, es importante citar al maestro Eduardo García Maynez, quien efectúa una clasificación de los principios, adoptando un criterio en razón de la materia, quedando como sigue:

- a) Principios generales de derecho sustantial
- b) Principios generales de derecho procesal
- c) Principios generales de organización.

Abundando un poco más se puede decir que ahora, con la declaración de principios procesales contenidos en la Ley, sería conveniente la separación de las disposiciones sustantivas y procesales en dos códigos diferentes, sin olvidar que su finalidad última es la misma.

En este sentido, antes de la reforma a la Ley, Néstor de Buen señalaba que todo Derecho procesal debe tender a separarse del sustantivo y en nuestro país parece que podría tener apoyo la tesis separatista, con énfasis especial, si se advierte que el principio tutelar en favor de los trabajadores que sustenta el Derecho individual del trabajo, no se observa en el procedimiento, el cual, no obstante algunas disposiciones concretas y aisladas, en general suscribe el principio de la igualdad de las partes.<sup>15</sup> Posterior a las reformas opinó que "al efectuarse la revisión integral del proceso del trabajo, las nuevas disposiciones se inician con una contundente declaración de principios (art. 685) que dada su precisión podrían justificar, por sí mismas, la división material de la Ley en dos códigos diferentes: sustantivo y procesal". Concluye que la reforma debió llegar más lejos y crear un código procesal del trabajo.<sup>16</sup>

#### A. Naturaleza

Los principios procesales son aquéllos que orientan el procedimiento para lograr que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada.

En las controversias laborales la confrontación entre trabajadores y patrones determinan la creación de un proceso singular que debe estar investido de principios peculiares.

El proceso laboral se caracteriza porque en el casi siempre aparece el trabajador en calidad de actor pidiendo la condena del patrón, demandado, a un determinado cumplimiento, frecuentemente de carácter pecuniario. Esta circunstancia hace necesaria la especialización del Derecho procesal del tra

15 Ibidem, p. 353.

16 Buen Lozano, Néstor de. La Reforma del Proceso Laboral. Ed. Porrúa, 2a. ed. México, 1983. p. 24.

bajo dotándolo con principios y fines propios, ajenos a los ritos clasistas del proceso civil.

En los juicios civiles las armas son iguales: el proceso es la arena en la cual surgirá, en el respeto de las reglas de juego, la verdad de los hechos aducidos por una parte y por la otra; y a esos hechos un juez imparcial aplicará la ley, una ley abstracta, general, neutral, *igual para todos*.

El procedimiento laboral reacciona contra el proceso civil tradicional, formalista y predominantemente dispositivo, con el objeto de lograr el verdadero equilibrio de las partes y una mayor libertad del juzgador hacia la dirección del proceso.

Los juicios laborales no pueden ventilarse sobre el principio de la igualdad formal de las partes. En las controversias del trabajo, a la urgencia natural del actor, se convina el hecho de que él se encuentra, por de finición, sobre un plano de desigualdad económica respecto del demandado. Ante estas circunstancias la finalidad suprema del Derecho procesal del trabajo es establecer la igualdad de los contrincantes, trabajador y patrón, otorgando al primero una superioridad jurídica que compense la desigualdad económica y como consecuencia la cultural.

Debemos insistir aquí en lo que ya antes hemos dicho, la socialización del Derecho del trabajo revoluciona sus instituciones procesales orientando las con principios que hacen efectiva, real, la igualdad entre las partes. Los principios procesales contribuyen de manera decidida a la *socialización del proceso*, conduciéndolo bajo el deber recíproco de *colaboración* entre las partes y el deber del juzgador de ejercer una *función activa* sobre la conducta del procedimiento y sobre la determinación de los elementos de juicio. La función del juez debe tener un fondo "social asistencial", en cuanto ten-

derá a evitar que el curso y el éxito del proceso sean determinados por meras razones de técnica procesal y por la probable desigual habilidad de las partes en el manejo de tal técnica, antes que por razones de justicia sustancial.

Se puede afirmar, por lo antes expuesto, que los principios procesales del trabajo constituyen el conjunto de atribuciones que se confieren al juzgador a fin de que pueda conducir el procedimiento en colaboración con las partes para lograr la resolución justa de la controversia, superando la concepción tradicional que dejaba en manos de las propias partes el desarrollo del proceso.

Los principios imponen al juez un papel activo dentro del proceso, tendiente a desarrollarse en varias direcciones: en primer lugar en cuanto a sus facultades para orientar a las partes sobre sus actividades en el proceso; en segundo lugar, los poderes para ordenar la presentación y desahogo de los medios de prueba que considere indispensables para investigar la veracidad de las pretensiones de las partes, cuando no sean aportadas espontáneamente por las mismas; en tercer lugar, comprende los efectos del principio *iuria novit curia*, es decir, la invocación de las disposiciones jurídicas aplicables aun cuando las partes no las señalen por error o por ignorancia.

En resumen diremos que: *los principios procesales del trabajo son aquellas líneas de fondo que orientan el procedimiento y que permiten obtener la verdadera justicia.*

#### B. Principios procesales generales

Diversos autores enuncian a los principios procesales incluyendo en ellos desde meros brocados o máximas de la experiencia, hasta reglas generales de

derecho positivo. En un criterio más estricto se considera que los principios se refieren exclusivamente a la manera en que debe seguirse el procedimiento, como aspecto formal del proceso, para que el mismo pueda servir eficazmente a la solución de la controversia correspondiente.

En base al segundo criterio y de acuerdo a los conceptos de mayor uso el proceso puede estar sometido a los siguientes principios, los que se ordenan por parejas en cierto modo contrapuestas.<sup>17</sup>

- a) Inquisitivo, dispositivo o mixto
- b) De actuación escrita u oral
- c) Solemnidad, formalidad o sencillez
- d) Onerosidad o gratuidad
- e) Dispersión o concentración de las etapas procesales
- f) De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia
- g) De paridad o desigualdad procesal
- h) De forzoso o de libre elección del foro
- i) De congruencia o de ultra o plus petición
- j) De mediatez o inmediatez
- k) De prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal.

#### C. Clasificación de los principios procesales laborales

Clasificación de la Ley Federal del Trabajo de 1970:

En las leyes del trabajo de 1931 y de 1970, en las que el Derecho procesal laboral respondía a la idea de la igualdad de las partes en el proceso, no se expresaron con precisión los principios del proceso laboral. Cierta-

<sup>17</sup> Cfr. Buen Lozano, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. pp. 70 y 71.

mente, de sus disposiciones se podían inferir éstos por lo que de la Ley de 1970 se puede señalar la siguiente clasificación de principios:

- a) Principio dispositivo (arts. 726, 727 y 753, fracc. IV)
- b) Principio formalista (arts. 751 al 781)
- c) Principio de concentración (arts. 722 y 725)
- d) Principio de gratuidad (art. 19)
- e) Principio de publicidad (art. 710)
- f) Principio de libertad de probanza (art. 762)
- g) Principio de acceso a la instrucción a los juzgadores (art. 765)
- h) Principio de congruencia (art. 776).

Clasificaciones que hacen diversos autores:

Para el maestro Alberto Trueba Urbina<sup>18</sup> el proceso laboral se rige por los principios:

- a) Dispositivo
- b) Informal
- c) Oral
- d) Público
- e) Publicista
- f) Concentración
- g) Apreciación de las pruebas en conciencia.

Patricia Kurczyn<sup>19</sup> señala, antes de la reforma, como principios rectores del proceso a los siguientes:

- a) Desigualdad

18 Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1971. pp. 336 a 341.

19 Kurczyn de Stephan, Patricia. Derecho Procesal Social, con especial referencia a la Nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo. revista de Derecho Procesal Iberoamericano. Año 1971, no. 4. pp. 481 a 848.

- b) Capacidad procesal
- c) Ausencia de formalidades
- d) Conciliación
- e) Instancia única
- f) Celeridad
- g) Concentración
- h) Oralidad
- i) Inversión de la carga de la prueba
- j) Principio dispositivo e inquisitivo
- k) Publicidad,

Otros dos autores, Rafael Tena y Hugo Italo Morales,<sup>20</sup> apuntan como principios del Derecho procesal del trabajo a los siguientes:

- a) Principio dispositivo
- b) La flexibilidad y sencillez en el proceso
- c) Principio de concentración
- d) Principio de publicidad
- e) Principio de inmediatez o inmediación del proceso
- f) Oralidad en el proceso
- g) Gratuidad en el proceso
- h) Suplencia de la demanda.

Por último, Héctor S. Maldonado, citado por Néstor de Buen, mencionaba los siguientes principios procesales, antes de la reforma de 1980:

- a) Igualdad de las partes
- b) Dispositivo
- c) Impulso procesal

20: Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, 2a. ed. México, 1987. pp. 21 a 27.

- d) Economía procesal
- e) Concentración
- f) Inmediación
- g) Celeridad procesal
- h) Oralidad
- i) Buena fé o lealtad procesal
- j) Libre apreciación de las pruebas.

Clasificación de la Ley vigente:

La reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1980, puso de manifiesto una nueva política procesal, que rompe la tesis de la igualdad para hacer un proceso netamente tutelar de los trabajadores, en el que se dá un trato desigual a los desiguales.

Por virtud de la reforma se estableció, por primera vez en el ordenamiento mexicano, de manera expresa y contundente los principios formativos del procedimiento laboral.

En efecto, el título catorce de la Ley, denominado "Derecho procesal del trabajo", inicia con la declaración de los "principios procesales", en el capítulo 1, que se desarrollan en los artículos 685 al 688.

Atento a lo establecido por los artículos antes señalados los principios procesales del trabajo son:

- a) Principio dispositivo
- b) Principio de informalidad
- c) Principio de publicidad
- d) Principio de gratuidad
- e) Principio de oralidad
- f) Principio de inmediatez



- g) Principio de economía procesal
- h) Principio de la suplencia de la demanda

Además de los principios antes señalados existen otros que, aunque no están expresados nominalmente, se encuentran presentes y determinan presupuestos y actos procesales y la facultad de juzgar.

Se pueden señalar como principios implícitos en la Ley a los siguientes:

- a) Desigualdad procesal
- b) Libre elección del foro para el trabajador (art. 700, fracc. II)
- c) Preclusión durante el proceso (art. 738)
- d) Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador (arts. 771 y 772)
- e) Admisión de todos los medios de prueba (art. 776)
- f) Libertad de Interrogatorio (art. 781)
- g) Libertad probatoria del tribunal (art. 782)
- h) Resolución en conciencia (art. 841)
- i) Claridad y congruencia de los laudos (art. 842)
- j) Fijación de la condena en cantidad líquida (art. 843)
- k) Irrevocabilidad de las propias resoluciones (art. 848)
- l) Revisión de los actos de ejecución (art. 849).

Debemos señalar, finalmente, que los principios no son solo declaraciones aisladas de la Ley, sino que tienen aplicación en el concierto de todo el procedimiento laboral.

## CAPITULO IV

### ESTUDIO DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO

#### 1. PRINCIPIO DISPOSITIVO

El principio dispositivo, que se encuentra establecido en el artículo 685 de la Ley, se caracteriza por permitir que el proceso únicamente se inicie mediante acción de una de las partes, quien tendrá que fijar los puntos controvertidos, así como presentar las pruebas conducentes y los alegatos correspondientes para lograr el convencimiento del juez, el que deberá decidir sobre lo que las partes han solicitado y probado.

Lo anterior significa que la Ley impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos que se encuentran tutelados por la propia legislación. Es decir, el proceso laboral no puede establecerse sino por quién tenga interés y nunca "de oficio", impidiendo al juzgador su intervención, si previamente no se lo piden los interesados.

En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrán manifestarse si las partes no actúan, o sea que, el poder jurisdiccional interviene por conducto de sus titulares, cuando los particulares promuevan o ejerciten sus acciones.

El principio dispositivo se contrapone al principio inquisitivo, el cual excluye y restringe la iniciativa de las partes. Cuando en el proceso impera el principio inquisitivo, el juzgador, sin perder su imparcialidad, toma un papel distinto al ampliar sus poderes en cuanto a su intervención para in

tegrar su convencimiento, al grado de formarse un deber de instaurar la instancia, presuponiendo en el proceso un interés público.

Con la aplicación del principio dispositivo se impone a las partes la carga de la iniciativa procesal mediante la demanda. Como ya lo mencionamos al tratar lo relacionado con la acción procesal, por la que se entiende el poder de provocar la actuación del órgano jurisdiccional, la demanda es casi siempre el primer acto procedimental dentro del proceso. Desde el punto de vista teórico la demanda da origen a la relación jurídica procesal vinculando al actor con el juez y como *nemo iudex sine actore* (ninguno es juez sino hay actor), mientras el actor no formule su demanda no existirá juicio.

Además de la carga de iniciativa procesal mediante la demanda, el principio dispositivo impone, a través del proceso, a las partes la carga del impulso procesal, actividad que es necesaria para que el proceso siga adelante a través de los distintos estadios que lo componen.

Como consecuencia de estas dos cargas que impone el principio dispositivo, podemos decir que el ejercicio de la acción, su desarrollo a través del proceso, los límites mismos de la acción y la propia actividad del juez, se regula por la voluntad de los contendientes.

La demanda. Es el acto fundamental con que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión al juzgador. Nuevamente es necesario hacer la distinción entre acción, pretensión y demanda: la acción es la facultad o poder que tienen las personas para provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales a fin de que resuelva sobre una pretensión litigiosa; la pretensión es la reclamación específica que el demandante formula contra el demandado; y la demanda es el acto concreto con que el actor inicia el ejercicio de la acción y expresa su pretensión o re-

clamación contra el demandado.

La Ley Federal del Trabajo no contiene un precepto específico que regule, de manera sistemática, los requisitos que debe reunir la demanda. Recogiendo el contenido de diversos artículos de la Ley, podemos señalar que, en los procesos individuales y colectivos de carácter jurídico, la demanda se reitera en dos momentos distintos: primero, en forma escrita, al iniciarse el procedimiento, y después, en forma verbal, una vez iniciado el procedimiento y terminada la fase de conciliación, en la etapa de "demanda y excepciones", dentro de la denominada audiencia de "conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas" (arts. 871 y 878, fracc. II).

En los procesos individuales y colectivos de carácter jurídico la demanda debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Nombre de la autoridad ante la cual se demanda
- b) Nombre de la persona que ejercita la acción es decir el actor; nombre de la persona que se demanda, es decir el demandado, y domicilio de ambos (arts. 712 y 739)
- c) Prestaciones específicas que reclame el actor (art. 685)
- d) Hechos en que se funde (arts. 685 y 872)
- e) Puntos petitorios (art. 878, fracc. II)

Al escrito de demanda, la parte actora debe acompañar los documentos que acrediten la personería (arts. 691 y 696) y las copias para emplazar al demandado, y puede adjuntar las pruebas en que funde la pretensión expresada en su demanda (art. 872).

Para las demandas en los conflictos de naturaleza económica, el art. 903 establece los siguientes requisitos:

- a) Nombre de la autoridad ante la cual se demanda
- b) Nombre y domicilio del actor y los documentos que acrediten su personalidad
- c) Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto
- d) Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

A la demanda, el actor deberá acompañar los siguientes documentos:

- a) Los que tiendan a demostrar la situación económica de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan
- b) La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, con indicación de sus nombres, empleos, salarios y antigüedad
- c) Un dictamen pericial sobre la situación económica de la empresa
- d) Las pruebas adecuadas para justificar sus pretensiones
- e) Las copias para emplazar a la contraparte (art. 904).

Plantear bien la demanda facilita el ofrecimiento y el desahogo de las pruebas y la parte demandada no podrá decir que está en estado de indefensión.

Por otro lado, sobre la acción procesal como potestad dinámica atacante del actor, debe trasladarse a la fuerza procesal del demandado, que tiene una función procesal antitética, de defensa, con cronología posterior a la acción. Esta contra-acción del demandado se lleva a cabo por medio de la contestación de la demanda.

La contestación de la demanda es la respuesta oral o por escrito que en comparecencia, el demandado da a las pretensiones del actor en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en el período de demanda y excepciones (art. 878, fracc. III).

Al contestar la demanda en la audiencia respectiva, el demandado opondrá

sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos, no entraña la aceptación del derecho. La excepción en competencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que si no lo hace y la Junta se declara competente se le tendrá por confesada la demanda (arts. 878, fraccs. IV y V y 879).

En los procedimientos especiales, en la audiencia, el demandado expondrá lo que juzgue conveniente y formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que le sean aceptadas (art. 895, fracc. II).

En el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, el demandado en la audiencia, alegará. Si no se llega a un arreglo conciliatorio hará su exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulará sus peticiones (art. 906, fraccs. III y V).

En el procedimiento de huelga, el patrón dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del escrito de emplazamiento deberá presentar su contestación por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 922).

Por lo que hace a la segunda carga procesal que se impone a las partes a través del principio dispositivo, consistente en realizar diversas actuaciones y promociones durante el proceso para que este no quede inactivo, podemos decir que existen en la Ley diversas disposiciones que obligan a los

presidentes de las Juntas y a los auxiliares a prevenir a las partes para que realicen ante la Junta lo que corresponda y no queden inactivos los juicios.

En estos casos que se comentan, mismos que ya fueron tratados en la extinción de la acción (ver. pág. 98), no se da al juzgador atribuciones para que realice actos que a las partes compete, sino que su deber será prevenirlas para que promuevan y no opere la caducidad. Lo anterior redundará en beneficio del trabajador.

De acuerdo al artículo 772 de la Ley, cuando sea necesaria promoción del trabajador para continuar el trámite del juicio y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad. Si el trabajador, está patrocinado por un Procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trate a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no es tuvierá patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador así lo requiera.

Por último mencionaremos algunos casos en los que la Junta si puede actuar de oficio. Por ejemplo, en los casos de acumulación de procesos, en donde se faculta a las Juntas para realizar diligencias para mejor proveer (art. 766). También existe impulso procesal de oficio en caso de muerte del trabajador, en los términos del artículo 774, acorde con el 772 y 775. En el artículo 824 se prevee, además, el impulso procesal de oficio, tratándose de la designación de peritos que corresponda hacer al trabajador, cuando se

ofrezca la prueba pericial. Se puede señalar también el deber de la Junta para suplir las deficiencias de la demanda y en las que incurra las partes en la secuela procedimental. Esta última cuestión configura mayor protección para la realización de los derechos sociales de los trabajadores y la trataremos en el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda.

Finalmente, en los conflictos colectivos de orden económico, si bien las partes presentan las peticiones y conservan el derecho de desistir, la actuación de la Junta varía, quedando facultada para restringir garantías sociales. El impulso procesal renace en la misma, y así el artículo 909 de la Ley la faculta para ordenar investigaciones pertinentes que le permitan obtener las informaciones debidas con mayor exactitud. Esta posibilidad determina, a su vez otra, que es la de sentenciar conforme a la situación que exista, pese a que las partes no la hubieran expuesto. En tal caso, no interviene el principio de *natura miki factum, dato tibi ius*, sino que la Junta podrá otorgar más de lo pedido si ha lugar, o bien reducirlo, sin que en ningún caso pueda alterar los derechos mínimos de los trabajadores (arts. 909, 913 y 919).

## 2. PRINCIPIO DE INFORMALIDAD

En contra de las formalidades que se observan en el proceso civil, la Ley Federal del Trabajo propugna por un proceso laboral de carácter informal.

Efectivamente, en la Ley se ha establecido, primero en el artículo 695 y después en el 687, que "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios". Este es el fundamento legal del principio de informalidad del proceso laboral.



El principio de informalidad se refiere a la posibilidad de simplificar el proceso al grado de exigir sólo lo que es indispensable para la marcha normal del mismo. La supresión de formalidades obedece al principio rector de favorecer al trabajador. Suprimidas las formalidades en la demanda, promociones y alegaciones, el trabajador por sí o auxiliado por personas que no requieren conocimientos técnicos de la materia jurídica, pueden fácilmente demandar justicia sobre su derecho violado o desconocido por el patrón.

Al invocar la informalidad del proceso del trabajo no se quiere decir que las partes que intervienen en el mismo deban tener inseguridad jurídica en su actuar, pues siempre existirán normas precisas relativas a las notificaciones, plazos, señalamiento de domicilios, etc., que les asegurarán sus derechos procesales.

Sobre lo anterior, señala Gonzalo Armienta Calderón que es "indiscutible que las formas judiciales constituyen aquella estructura sobre la que se sustenta el principio de seguridad jurídica; y son, por ende, garantía contra la arbitrariedad, pero ello no justifica, en manera alguna, su desorbitado imperio sobre el proceso hasta llegar a convertirlo en un esclavo sin voluntad, que perdido entre la abrupta telaraña del formalismo se olvida de su función esencial; ser instrumento rápido y económico para la solución justa del litigio"<sup>1</sup>.

La exposición de motivos de la reforma legal de 1980 contiene una declaración que al tiempo que señala la informalidad del procedimiento laboral, garantiza la seguridad jurídica del mismo. Se dice en la exposición de motivos: "en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal dispo

<sup>1</sup> Armienta Calderón, Gonzalo. La onerosidad de los Juicios. Revista de la Facultad de Derecho, Tomo XX, enero-julio, 1970. Nos. 77-78, p. 574.

sición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por concedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelve el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento".<sup>2</sup>

Lo anterior concuerda con el mandato constitucional que indica: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". (art. 14 Constitucional).

Como sabemos, las formalidades esenciales del procedimiento son los principios formativos del procedimiento judicial que se juzgan necesarios para que las partes tengan la posibilidad real de lograr una decisión justa de la controversia planteada, y por ello deben estimarse como un aspecto fundamental del derecho de defensa procesal.

Las formalidades están vinculadas de manera inseparable con los derechos o garantías procesales de las partes, es decir, con los derechos de acción y de defensa. Por lo anterior, cuando hablamos de la informalidad del proceso laboral nos referimos más que nada a flexibilidad en oposición a rigidez y solemnidad. En este sentido debemos precisar que una cosa son las formas procesales, y otra, muy distinta su degeneración, que se tradu-

<sup>2</sup> Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, en su aspecto procesal, enviada a la Cámara de Diputados por el Presidente de la República en diciembre de 1978 y que entro en vigor el 1o. de mayo de 1980.

ce en solemnidades sin sentido que convierten al procedimiento en una carrera de obstáculos difícilmente superables.

En materia procesal laboral los aspectos específicos de las formalidades esenciales del procedimiento no se encuentran en el texto constitucional, como ocurren en materia penal, sino que se observan en sentido negativo en el artículo 159 de la Ley de Amparo, en cuanto establece las violaciones al procedimiento, que por afectar gravemente las defensas del reclamante, pueden invocarse en el juicio de amparo que se interpone contra la sentencia definitiva. Entre dichas infracciones podemos señalar: cuando el afectado no es citado al proceso o se le notifica de manera distinta de la prevenida por la ley; cuando el interesado hubiese sido mala o falsamente representado en el mismo proceso; cuando no se le proporcione la información necesaria; cuando el desechamiento de recursos le produzca indefensión; cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho; cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido; etc.

Ahora bien, aunque el proceso laboral no exige forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan, bastando con que las partes precisen los puntos petitorios, hay que tener en cuenta que está amplísima libertad de formas está únicamente reservada a ellas y no a las Juntas y que las mismas partes no dejan de observar en la redacción de los escritos las formalidades esenciales que se exigen para tales actos en la jurisdicción común.

A continuación indicaremos algunos casos en los que se observa la informalidad del proceso a la que hemos estado haciendo referencia.

a) Será suficiente señalar lo que se pide fundando la demanda en los hechos que se expongan (art. 872).

b) Bastará la exposición de los hechos para que la Junta supla la deficiencia de la demanda y precise las prestaciones del trabajador (art. 685).

c) No es necesario que se señalen los preceptos legales en que se funda la acción; los hechos serán la base de la demanda y no se exige forma determinada en las comparecencias y escritos (art. 687).

d) Si el trabajador ignora el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, será suficiente con que en su escrito inicial de demanda precise el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón (art. 712).

Queremos dejar claro que el término de informalidad con que se caracteriza el proceso del trabajo, se usa en oposición al de formalidad y se refiere a las actividades de las partes y no del proceso en sí, ya que éste debe cubrir determinadas formas esenciales que la misma ley señala.

### 3. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Este principio significa que los procesos deben ventilarse en audiencias públicas, es decir, que pueden presenciarlas quienes así lo deseen, y solo por excepción pueden ser a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Los actos del proceso deben ser públicos, porque, siendo la justicia de fundamental interés de la colectividad, es menester que el público tenga conocimiento de la forma en que ese interés se satisface a través de la función jurisdiccional. La publicidad es, en cierta forma, la justicia democrática, es la presencia del pueblo en la Sala del Tribunal.

La publicidad se funda en los grandes intereses sociales que se encuen

tran en juego con motivo de la calificación de una huelga o de la sentencia de un conflicto económico. La publicidad es una seguridad de que el negocio, de que el conflicto se ventila ante los Tribunales del Trabajo y será resuelto en forma limpia y honesta.

Para Armiénta Calderón la publicización del proceso que lleva aparejada la instauración de los principios procesales, tiene una definida frontera: no debe exceder los límites de los derechos, obligaciones y cargas procesales para incursionar en el terreno privado de la litis, en cuanto ésta constituye el *thema decidendum* que el justiciable entrega al juzgador con la más iluminada esperanza de que sobre él y en los términos planteados recaerá el fallo vinculativo de la justicia, producto de la capacidad, de la prudencia, de los conocimientos y de la honorabilidad de aquellos *homines bonos que son puestos para mandar et facer derecho*.<sup>3</sup>

Creemos que el legislador tomo como base las premisas anteriores para consagrar en la Ley Federal del Trabajo el principio de publicidad en el artículo 720, al disponer que: "las audiencias serán públicas". No obstante lo anterior, puede acontecer que alguna audiencia tenga que celebrarse a puerta cerrada y por razones explicables el propio artículo establece que: "La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

Por otra parte, relacionado con el desarrollo de las audiencias y un tanto vinculado con la publicidad de las mismas, queremos señalar algunos inconvenientes que se presentan en la práctica forense. Para nadie es desconocido lo que a continuación se dirá, pues quién por alguna causa haya acu-

3 Cfr. Armiénta Calderón Gonzalo. Op. cit. pp. 583 y 584.

dido a alguna de las Juntas se habrá percatado de ello. Las actividades de los litigantes en la Junta las describe el Dr. Néstor de Buen tal cual son, por eso queremos transcribir parte de un relato que hace sobre las penurias que tienen que pasar los abogados en el desempeño de su trabajo, cuando acuden a los Tribunales de trabajo.

"En realidad los tribunales de trabajo y pienso de manera especial tanto en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como en la local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, relativamente modernas y razonablemente amplias las dos, han sido pensadas para la comodidad de los empleados y funcionarios... y para la tortura de los litigantes. Porque lo más probable es que se pase una toda la mañana en audiencias, con las tensiones consiguientes, sin tener dónde guardar las cosas o dejar un abrigo, o un libro, sin tomar asiento ni un momento -salvo las escapadas al café de enfrente o de la esquina- y utilizamos, si las necesidades no admiten espera, unos servicios sanitarios que dejan mucho que desear en materia de higiene.

"Los constructores de nuestros Tribunales Laborales no pensaron que los abogados deberíamos de contar con lugares reservados para descansar un rato, cambiar impresiones, tomar notas, o guardar algunas pertenencias. La mayor comodidad es un mostrador -si se trata de la Junta Local del Distrito Federal-, suficientemente ancho como para hacer difícil la lectura del acta que levanta la mecanógrafa sentada del otro lado. Estas servidoras públicas utilizan un escritorio oculto al público. La máquina de escribir la colocan, en el mejor de los casos, paralela al mostrador lo que obliga a empinarse para leer de lado el acta, o de frente, de manera que desde allende el mostrador solo se ve el texto al revés, cuando la hoja, escrita más allá de la mitad, desciende hacia el exterior de la máquina. Mas pare

ce mostrador de cantina que de justicia y a veces dan más ganas de pedir un tequila que de interrogar a la otra parte.

"En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el sistema es diferente. Algún arquitecto, miembro seguramente de un tribunal inquisitorial, creo unos integrados cuya altura es la normal de una mesa y que cada dos metros, poco más o menos, se separan del contiguo con unas mamparas que nada ocultan, aun cuando ciertamente se ven monas. Del lado ancho, esto es, donde se mueven los de casa, la mecanógrafa cuenta, como es natural, con una sillita, a veces giratoria, y hay otra más para el secretario de audiencias. Del otro lado, en el nuestro, en el espacio precario de los dos metros de largo, por otros dos de ancho, se ubican, de pie, los abogados, sus clientes, los testigos y peritos, sin olvidar las visitas inoportunas de colegas o interesados que interrumpen la audiencia para pedirle a la mecanógrafa unas copias o un informe, o para contarle un chisme.

"Lo inquietante de ese mobiliario es que sí no hay dónde sentarse, que no lo hay, resulta de lo más incómodo mantenerse de pie y sin apoyo para portafolios, papeles, leyes y demás. Solo que haya suficiente confianza y si el cansancio es mucho, se sientan algunos de media nalguita sobre el propio escritorio con el riesgo -que me ha pasado- de que el sagrado burócrata que gobierna ese rincón del mundo le eche un gruñido y lo tache de majadero, por ubicar sus personales asentaderas en la mesa a su cargo. Y lo peor es que, en última instancia, tiene razón: las mesas no se hicieron para sentarse.

"Pueden ustedes imaginarse, en esos espacios, los problemas de tránsito. El incómodo pasillo donde nos movemos los litigantes de la Federal de Ja chiquito al Perinorte en las salidas matutinas de los habitantes de Ciu

dad Satélite y anexas hacia ésta que fue Ciudad de los Palacios. Lo interesante es que con ello las relaciones entre los abogados son mucho más estrechas..."<sup>4</sup>

Como se puede observar del relato de Néstor de Buen, no solo por mandato de la ley las audiencias deberán ser públicas, sino que también lo son por exigencias prácticas.

La realidad es que las audiencias siempre son públicas y en pocas ocasiones, muy raras, las Juntas limitan el principio publicista. En los procesos del Trabajo, la única audiencia que prácticamente no es pública es la de la resolución y esto es por razones de conveniencia general, pues en virtud de los innumerables negocios que diariamente deben resolver las Juntas, la presencia del público distraería la atención de los miembros del tribunal. Por costumbre ya establecida solo intervienen en esta audiencia los representantes del capital, del trabajo y gobierno, juntamente con el auxiliar y el secretario de la Junta. (arts. 887 y 888)

#### 4. PRINCIPIO DE GRATUIDAD

El artículo 685 de la Ley según hemos visto, es la fuente principal de los principios procesales del trabajo en virtud de que contempla varios de ellos. Es en este precepto en donde encontramos el principio que ahora nos ocupa.

Señala el artículo de referencia que el proceso del Derecho del trabajo será gratuito, circunstancia que deriva de lo establecido por el artículo 17 de la Carta Magna.

<sup>4</sup> Buen Lozano, Néstor de. Esa especialidad de Abogado Laboral. El Sindicalismo Universitario y otros temas laborales. Ed. Porrúa, México, 1982. pp. 164 a 166.



Efectivamente, dispone el artículo 17 de la Constitución que: "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Desde la Constitución de 5 de febrero de 1857 ya se consignaba la garantía de la gratuidad en la impartición de la justicia, al prohibir las llamadas *costas judiciales*. Esta fué una noble aspiración de los diputados constituyentes.

En este numeral precisaremos dos cuestiones que se derivan del ordenamiento constitucional y legal que garantizan el acceso a los tribunales por parte de los justiciables. Los dos puntos son: justicia gratuita y asesoría jurídica gratuita para los trabajadores.

*Gratuidad de la justicia.* Aun y cuando están prohibidas las costas judiciales y se establezca la gratuidad de la justicia, esto no implica que toda la actividad procesal deba ser gratuita, ya que el proceso origina erogaciones y gastos diversos que es necesario precisar.

Para explicar lo anterior es necesario delimitar y conceptualizar algunos términos. En primer lugar diremos que se entiende por el término genérico de costas procesales. Se definen como los gastos y erogaciones que las partes tienen que efectuar con motivo del proceso.

A su vez, las costas procesales se dividen en costas judiciales y costas procesales en sentido estricto. Las primeras son aquéllas que derivan de imposiciones fiscales y arancelarias que se establecen para el pago de algunos servicios efectuados por los tribunales. Las segundas son las que

se derivan de las erogaciones que deben hacer los litigantes durante el proceso como son las relativas a la presentación de medios de prueba, como pago a peritos, depositarios, intérpretes, etc.; impuestos fiscales para documentos oficiales; los gastos de publicación de edictos; y en especial, el pago de los honorarios de los abogados.<sup>5</sup>

Por otro lado, se suele distinguir entre *costas* y *gastos* procesales; siendo las costas procesales los honorarios de los abogados y los gastos procesales las demás erogaciones legítimas y susceptibles de comprobación legal.

En atención a lo anterior, diremos que son las costas judiciales las que están prohibidas por el artículo 17 de la Constitución.

A pesar de la prohibición anterior, en la práctica procesal, algunos funcionarios y empleados judiciales si reciben determinadas retribuciones por los servicios que están obligados a prestar gratuitamente, como notificaciones, emplazamientos, embargos, etc.

Sobre estas erogaciones, conocidas comúnmente con el nombre de "mordidas", comenta el Dr. Fix Zamudio que "las costas judiciales siguen existiendo en forma subterránea, como puede constatarlo cualquier litigante, el cual debe cubrir gratificaciones para numerosos servicios judiciales, algunos de los cuales como los relativos a las notificaciones, inclusive se encuentran sujetos a tarifas arbitrarias, de tal manera que paradójicamente algunos empleados y funcionarios judiciales auxiliares, perciben mayores ingresos que jueces y magistrados, y además libres de impuestos".<sup>6</sup>

Una investigación realizada a través de entrevistas a personas relacio

5 Cfr. Fix Zamudio, Héctor. La Administración de Justicia. Anuario Jurídico. No. VII. México, p. 79.

6 Idem.

nadas con los medios forenses, como jueces, empleados y abogados, realizada por Jorge Agustín Bustamante Fernández, indico que son los tribunales la borales en donde más alto grado de deshonestidad se encuentra; seguidos por los penales; después los civiles; y finalmente son los administrativos en donde se encuentra el mayor grado de honestidad.

Bustamante Fernández explica las diferencias en el grado de honestidad, diciendo que "a mayor *status* económico de los sujetos del proceso, se halla mayor grado de honestidad en el tribunal. O en otros términos, a menor *status* económico del sujeto del proceso encontramos un mayor grado de deshonestidad".<sup>7</sup> En consecuencia, "los ricos tienen mayores posibilidades de obtener justicia que los pobres".<sup>8</sup>

La conclusión anterior se comprueba al observar el alto costo del proceso, al sumar las erogaciones subterráneas y las costas procesales, las que se elevan considerablemente por el enorme retraso que se produce en la resolución de los conflictos. Lo anterior trae como consecuencia que numerosos justiciables renuncien a la exigencia de sus derechos por la vía judicial, por ser incosteable acudir al proceso, ya que también por una de las paradojas de la realidad, los costos son más elevados en proporción inversa a la cuantía del asunto, de tal manera que los llamados juicios de menor cuantía son los más honorosos.<sup>9</sup>

Por lo que hace a las costas del proceso, diremos que pueden estar sujetas, en cuanto a la obligación de su pago, a tres sistemas distintos:

- a) Cada parte cubre los gastos por ella erogados;
- b) Se distribuyen según las circunstancias particulares del juicio; y

7 Bustamante Fernández, Jorge Agustín. La Justicia como variable dependiente. Revista Mexicana de Ciencia Política. Julio-septiembre, 1968. p. 400.

8 *Idem.* p. 401

9 *Cfr.* Fix Zamudio, Héctor. *Op. cit.* p. 79

c) Corresponderá cubrirlas al vencido.

El último sistema es el que más se ha aceptado por las distintas legislaciones. En México el Código Federal de Procedimientos Civiles (art. 704), el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal (art. 140) y el Código de Comercio (art. 1084) adoptan este sistema.

En materia laboral en los procesos que se siguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no existe la condena del pago de costas procesales. Tampoco existen en los juicios de menor cuantía que se siguen ante los jueces de paz; en los juicios de nulidad fiscal que se tramitan ante el Tribunal Fiscal de la Federación; ni en los procesos administrativos que se llevan ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo de Distrito Federal.

En los procesos del Trabajo se sigue el primer sistema, en virtud del cual cada parte cubre los gastos que tiene que efectuar.

Para concluir el punto de la gratuidad de la justicia, citaremos al maestro Eduardo J. Couture que señala la naturaleza de este principio:

"Pero la justicia, a nuestro modo de ver, debe ser gratuita, no ya por razones prácticas, sino por razones de principio. Dispensar la justicia no es un bien para el triunfador en el litigio: es un bien para el orden jurídico que la dispensa... Dispensarla no es tanto un servicio público, como una justificación del propio estado de Derecho".

*Asesoría Jurídica Gratuita.* Al igual que la gratuidad de la justicia, el patrocinio gratuito de quienes no se hallan en condición personal de atender su defensa en el proceso por debilidad económica, ha constituido una preocupación de todos los tiempos. La institución de asistencia labo-

ral es un medio de obtener el ideal de la justicia frente a la realidad que no siempre permite ver lo realizado.

La verdad es que el principio de la gratuidad de la justicia establecida en la Constitución y en la Ley, resulta a estas alturas insuficiente para lograr un verdadero acceso a la justicia, siendo necesario ampliarlo con el servicio de asesoría gratuita a los trabajadores que intervienen en los juicios laborales.

Llevada esta cuestión a otro nivel, el social, apunta el Dr. Fix Zamudio<sup>10</sup> que el derecho individual de acción para solicitar la prestación jurisdiccional, se ha transformado paulatinamente en un derecho de proyección social, es decir de justicia social, en el sentido de que debe tener un verdadero contenido material, y no solo ideal como la gratuidad de la justicia, para que pueda considerarse como un derecho a la justicia. Esta aspiración solo será posible si se introducen instituciones que permitan a los justiciables de escasos o medianos recursos a acceder a la prestación jurisdiccional, a través de los instrumentos de *asistencia jurídica*, que se han llegado a regular en algunos ordenamientos como una institución de seguridad social.

Debemos manifestar también que no basta solo el instrumento tradicional de la asistencia jurídica procesal para equilibrar a las dos partes del proceso laboral, siendo necesario extender esta asesoría al campo preventivo que debiera tener cada vez mayor importancia, ya que el ordenamiento jurídico no solo debe tener la finalidad de sancionar las conductas antijurídicas, sino alentar y promover el cumplimiento de las normas.

Para brindar la asesoría jurídica a los trabajadores y sindicatos se

10 Idem. p. 95.

crea la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal y del gobierno de los Estados y del Distrito Federal en el nivel local.

El artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, señala las atribuciones que competen a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y son: 1) Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, a instancia de estos, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; 2) Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador y del sindicato; 3) Proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

La Procuraduría se integra, según el artículo 531 de la Ley, con un Procurador General y con el número necesario de Procuradores Auxiliares.

De acuerdo al artículo 534 de la Ley, los servicios que presta la Procuraduría deben ser gratuitos.

En virtud de que el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo<sup>11</sup> es considerado como un modelo para los que expidan los gobiernos de los Estados y de que esta tiene la encomienda de "coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados" (art. primero, fracc. VII), nos referiremos brevemente a la base legal, estructura y funcionamiento, de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

11 Publicado en el Diario Oficial del 2 de junio de 1975.

Conforme al artículo 10. del citado Reglamento, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, aparte de estar facultada para asesorar y representar gratuitamente a los trabajadores y a los sindicatos y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas, tiene las siguientes atribuciones: 1) Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales; 2) Denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión; 3) Denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus laudos, excitándolo a unificar el sentido de dichas decisiones para que haya congruencia entre ellas; 4) Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ante el Jurado de Responsabilidad de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral; y 5) Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se integra con un Procurador Federal, que dirige y coordina las funciones de la Procuraduría; un Secretario General, que se encarga de las tareas administrativas; un Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, que dirige las labores de los procuradores auxiliares ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales Permanentes de Conciliación; un Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas, a quien corresponde proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores y a sus sindicatos, intervenir en sus conciliaciones y atender sus quejas; los Procuradores Auxiliares que sea necesario acreditar ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas; un cuerpo de peritos, un centro de información sobre datos

del trabajador, y las dependencias indispensables que se estimen necesarias.

Conviene señalar que en los juicios laborales no es obligatoria sino optativa la asistencia de abogados para comparecer en juicio, de tal suerte que las partes pueden comparecer por sí mismas ante los tribunales, sin que sea necesaria la intervención de aquéllos.

Para el caso de los menores trabajadores, tendrán esta capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta pedirá la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, les designará un representante (art. 691).

Finalmente diremos que para garantizar la gratuidad de la asistencia jurídica, el Reglamento señala en su artículo vigésimo tercero, que los funcionarios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo incurrirán en responsabilidad: "d) cuando reciban directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto".

## 5. PRINCIPIO DE ORALIDAD

Como en ningún proceso triunfa completamente la oralidad, la Ley establece que el proceso del Derecho del Trabajo será "predominantemente oral".

En tal virtud, la oralidad del proceso del trabajo no debe entenderse de un modo riguroso, pues este principio no excluye radicalmente a la escritura. Oralidad en el proceso significa que las actividades del mismo se desarrollaran preponderadamente en forma verbal.

Lo anterior se capta perfectamente al leerse la exposición de motivos



de la reforma procesal de 1980, en donde se manifiesta "que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas. Sin embargo, del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permite conocer claramente el desarrollo del proceso".

En ese sentido, el principio de oralidad del proceso laboral no excluye totalmente la escritura como medio de expresión del pensamiento.

De acuerdo a lo antes mencionado, se puede observar que los procedimientos laborales admiten que la etapa de proposición se realice por escrito. En tal virtud, se exige que cada procedimiento se inicie con la presentación del escrito de demanda (art. 871, 893, 903 y 920). Lo anterior, es con el objeto de que se pueda correr traslado de este documento a la parte demandada, se le notifique y este en posibilidad de dar contestación a la misma.

La contestación de la demanda se puede hacer en el procedimiento ordinario, de manera oral o por escrito (art. 878, fracc. II); en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, oral o por escrito (art. 906, fracc. III); y en el procedimiento de huelga, únicamente por escrito (art. 922).

La etapa de conciliación exige, por su propia naturaleza, que su desa-

rollo sea por medio de la palabra expresada verbalmente, aunque ella puede ser recogida en un documento escrito para su documentación o conservación (arts. 876, fracc. II, 895, fracc. II, 906, fracc. III y 926).

En la audiencia de desahogo de pruebas debe ser rígida la aplicación del principio de la oralidad, cuando el juicio de que se trate tenga importancia decisiva las declaraciones de las partes, testigos o peritos, pudiendo ser atenuada en los casos en que la prueba documental sea preponderante.

El momento trascendente del principio de oralidad es en los alegatos los que producen discusión y debate. En esta etapa la palabra es el medio normal de comunicación, puesto que quienes hablen y quienes escuchan deben estar necesariamente presentes.

La última etapa, que es la del laudo, se efectúa por escrito, de acuerdo a lo que se desprende del artículo 840 en el que se establece el contenido de esta resolución.

El artículo 721 da relevancia al principio de oralidad, concordando con lo expresado en un inicio, por establecer que todo lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán firmar las personas que en ellas intervinieron.

Resumiendo, se puede decir que es admitido, sin quebrantar el principio de oralidad, que la primera etapa, es decir de la demanda, y en la última, el de la sentencia definitiva, se verifiquen por escrito, puesto que en la preparación del juicio y en la decisión del mismo, el sistema oral no tiene importancia decisiva.

Por el contrario, el principio de la oralidad se usará necesariamente durante el período de instrucción y el debate, como medio de expresión a

través de la palabra, sin perjuicio de recoger total o parcialmente esa palabra en un documento para el efecto de su conservación y eventual reproducción.

La aplicación del principio de oralidad en el proceso del trabajo exige: una resolución inmediata entre el juzgador y las personas cuyas declaraciones debe juzgar o valorar; concentración de los actos del proceso en una sola audiencia o en pocas audiencias inmediatas; identidad de la persona física del juez en todas las etapas del procedimiento.

Aun y cuando el principio en estudio se identifica con los otros principios de inmediación, economía y sencillez del proceso, no puede confundirse ni se deben considerar equivalentes.

Pensamos que el principio de oralidad considerado rectamente y convenientemente reglamentado ofrece mayores garantías para realizar una justicia rápida, barata y buena.

## 6. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

El principio de inmediatez, también estipulado en el artículo 685 de la Ley laboral, consiste en la obligación que se impone a la Junta de Conciliación y Arbitraje de seguir el desenvolvimiento de los procesos de cerca para estar en contacto directo con las actuaciones del juicio, con el propósito de que se forme un criterio exacto sobre la controversia y este en posibilidad de dictar el laudo en base a una verdad real y no formal.

De esta manera, Armando Porras López afirma que el principio de inmediatez procesal busca que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo con las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias, de forma inmediata, a

fin de dictar una sentencia justa.<sup>12</sup>

El Dr. Néstor de Buen explica, en el mismo sentido que se ha señalado, que con este principio se pretende que quienes deben juzgar los conflictos laborales se encuentren, durante el proceso, en contacto constante con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y "en conciencia", como lo determina la Ley.<sup>13</sup>

La concretización de este principio se observa al cerrarse la institución, cuando dentro de los diez días siguientes a esta etapa, el auxiliar deba formular el proyecto de resolución en forma de laudo (art. 885).

El auxiliar a que se refiere la Ley, que forma parte del personal jurídico de la Junta (art. 625), es aquel ante quien se han llevado las diligencias del juicio y como consecuencia el que debe conocer todos los pormenores del mismo. "Es importante que el auxiliar de la Junta, que habiendo estado en íntimo contacto con el juicio y consecuentemente conoce, hasta en los detalles, el desarrollo de todas las etapas del procedimiento, sea quien elabore el proyecto de resolución, ya que de esta manera se resolverá con apego a la 'verdadera verdad'".<sup>14</sup>

Con el principio de inmediatez se intenta terminar con la viciosa y nociva costumbre de que sea un auxiliar dictaminador, conocido en el derecho común como secretario proyectista y que anteriormente existía y que la ley no fundaba su intervención dentro del procedimiento, el que elabore el proyecto de resolución. Este secretario proyectista era quien, como su nombre lo indica, se encargaba de elaborar los proyectos de las sentencias que

12 Cfr. Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. José M. Cajica. México, 1956. p. 186.

13 Cfr. Buen Lozano, Néstor de. La Reforma del Proceso Laboral. Ed. Porrúa. México, 1983. 2a. ed. p. 25.

14 Dávalos, José. Las Reformas al Procedimiento del Trabajo. Anuario Jurídico. No. XI, 1984. p. 17.

por principio deberían ser dictadas por el juez del conocimiento. Sin conocer a los litigantes ni haber asistido a las audiencias, con o sin instrucciones previas del juez y sin más conocimiento del negocio que el que los autos le proporcionaran, el secretario proyectista, que no ha oído a las partes ni a los abogados prepara el proyecto que una vez aprobado vendrá a constituirse en definitiva sentencia.

Actualmente, el principio de inmediatez se garantiza más allá de la Ley, pues de manera formal el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, establece en su artículo 61, fracción II, que los auxiliares deben intervenir: "en el procedimiento, en los expedientes que se asignen desde la etapa conciliatoria hasta la formalización del proyecto de laudo haciendo efectivo el principio de inmediatez, que debe caracterizar al procedimiento laboral. A tal fin, se establecerá una vinculación directa y continúa del mismo auxiliar en lo actuado en cada expediente en la conciliación, en la instrucción del proceso y en el proyecto de resolución o laudo, para que éste sea reflejo de la compenetración con las actuaciones y no simple estudio de los autos".

Siguiendo el desarrollo de este principio en la práctica, es decir, en su aplicación diaria en las Juntas, se ha encontrado que lamentablemente "este principio de inmediatez, que obliga a quienes van a resolver a seguir de cerca el proceso para poder resolver en conciencia, es uno de nuestros grandes mitos. Porque ni el presidente, normalmente encerrado en su despacho, ni los representantes sectoriales, habitualmente ausentes, y presentes solo en el momento de firmar las resoluciones, se enteran ni por asomo de la marcha de los asuntos, salvo raras excepciones. A sus manos llega una primera noticia del juicio a través del dictamen preparado por alguien

que tampoco lo ha vivido y que lo conoce solo por medio del expediente. Y si bien les va y las partes actúan adecuadamente, es factible que cuenten con sendos memoranda de los abogados para ilustrar su criterio.

Lastima que muchas veces nuestro avance jurídico-social solamente lo encuentre uno en los códigos que contrastan con la realidad. ¡Cuanta falta hace que normas positivas como ésta se apliquen ya!<sup>15</sup>

Sobre esto último debemos decir que si bien el éxito de las leyes depende de los hombres, el éxito, en particular, de las leyes procesales depende ante todo de los jueces.

#### 7. PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL

La Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los términos de los artículos 685 y 686, para que regularicen y ordenen la sustanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor economía, concentración y sencillez en los juicios, situación que conocemos como principio de economía procesal.

La naturaleza de este principio procesal, es la satisfacción del deseo y exigencia de los trabajadores por obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje una impartición de justicia pronta y expedita, en concordancia con la garantía constitucional expresada en el artículo 17 que indica que "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial".

Sobre este precepto el Dr. Héctor Fix Zamudio ha señalado que debe ac-

15 Ibidem.

tualizarse el Derecho procesal de acción que regula y que proviene de la Carta Fundamental de 1857, "puesto que en la actualidad no basta establecer el derecho de los gobernados, para exigir la prestación jurisdiccional 'pronta y expedita', sino que es preciso transformarlo en un verdadero derecho de proyección social, que puede calificarse como *derecho a la justicia*"<sup>16</sup>.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo contempla, para hacer efectivo el principio de economía procesal, varias disposiciones que tienden a evitar la dispersión que provoca la prolongación de los procesos, situaciones que a continuación indicaremos.

En primer lugar, es de mencionarse que el juicio laboral es de instancia única y se ha creado para que en razón de los intereses en conflicto y por afectación de los derechos de los trabajadores, se cumpla a plenitud el principio de la administración de justicia en forma pronta y expedita.

Si el principio en estudio es considerado como fundamental en la buena marcha de los juicios laborales, resulta lógico concluir que las resoluciones de las Juntas no debe dar lugar a que se abra una segunda instancia, la que prolongará de manera considerable el curso de aquellos; por lo anterior se establece en el artículo 848 de la Ley que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que aquellas no pueden revocar sus resoluciones.

El juicio en única instancia viene a desembarazar al juicio laboral de todo aquello que pudiera constituir un obstáculo para su desenvolvimiento y para dar solución inmediata a los conflictos que surjan entre los patrones y trabajadores.

16 Fix Zamudio, Héctor. Comentario a la ponencia de Jorge Carpizo, "La Constitución de 1917". La Formación del Estado Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1984. p. 290.

Por otro lado, el principio de economía procesal hace necesario la acumulación de autos, para los casos en los que exista relación de identidad entre las acciones planteadas y con objeto de evitar resoluciones contradictorias, en un mismo tribunal de todos los juicios que reuna características semejantes, para que este tribunal resuelva con un solo criterio todos los puntos petitorios que se lleven a su consideración. El artículo 766, establece las causales de acumulación de autos, los que prodrán hacerse a instancia de parte o de oficio, debiendo tramitarse como incidente.

De igual manera, este principio exige que siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un juicio deban litigar unidas y con una representación común, salvo que los litigantes tengan intereses opuestos (art. 697); la Ley faculta a la Junta para designar de oficio, cuando las partes no lo hagan en el término establecido para ese fin.

Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos por la propia Ley (art. 761).

El principio de concentración cuyo objetivo, repetimos, es que los juicios tengan una duración menor se confirma en las reglas del juicio ordinario que incluyen en una misma audiencia las etapas que antes se desarrollaban en tres. Efectivamente, señala el artículo 875 que la primera audiencia constará de tres etapas: de conciliación; de demanda y excepciones; y de ofrecimiento y admisión de pruebas. Anteriormente esta audiencia se dividía en dos: conciliación, demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas.

En los conflictos colectivos de naturaleza económica también encuentra aplicación la economía procesal, al establecer el artículo 906 que en la



primera audiencia una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se pase al ofrecimiento de pruebas y, en su caso, al desahogo de las admitidas por la Junta.

Como se puede observar de lo expuesto, el propósito de la justicia del trabajo es reducir los tiempos, es agilizar el procedimiento impartiendo la justicia de manera rápida.

#### 8. PRINCIPIO DE LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA

El nuevo principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador consideramos que es el que mayor influencia tiene en la transformación que ha sufrido el procedimiento laboral, es el que define su naturaleza.

Debemos decir, siguiendo a Enrique Alvarez del Castillo, que al incorporar a través de las reformas a la Ley en 1980 el principio de la suplencia de la queja al proceso laboral, se definió de una buena vez y para siempre el Derecho procesal del trabajo como un Derecho social de clase<sup>17</sup>.

Este principio es innovador del juicio laboral, pero no de nuestro sistema jurídico, pues la suplencia de la queja se encontraba ya circunscrita al juicio de amparo cuando el quejoso era el trabajador.

Efectivamente, a partir de las reformas a la Constitución efectuadas el 19 de febrero de 1951, el artículo 107, fracción II, abrió la posibilidad de suplir la deficiencia de la queja en materia laboral, dentro del mismo supuesto que hasta entonces se admitía solo para el caso de materia penal.

"La tendencia de la reforma hoy plenamente en vigor, es muy loable para

<sup>17</sup> Alvarez del Castillo, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. México, 1980. p. 48.

tutelar mejor los derechos sociales del trabajador, para que los obreros no resulten víctimas de los tecnicismos legales o del arte jurídico que juega mucho en el juicio de amparo. Así como el obrero es la parte débil en la relación de trabajo, también en el juicio de garantía sigue siendo parte débil frente al empresario y frente a la autoridad responsable"<sup>18</sup>.

Estos conceptos, debidamente adecuados, pueden ser validamente aplicados ahora que se reformó la Ley extendiendo al proceso ordinario este principio procesal para el caso de la demanda del trabajador cuyos defectos deberá subsanar la Junta.

Indudablemente el valor de este principio es que atiende a la realidad, pues "la experiencia y las estadísticas demostraron que existía un número mayoritario de demandas que no satisfacían los requisitos mínimos para tener posibilidad de éxito. Los autores de la reforma deben haber comprendido la tragedia que ocultaban los números y decidieron, en aplicación de la tesis que el Derecho del Trabajo debe ser un estatuto para la protección eficaz de los trabajadores, crear una asesoría inicial, a la que ha llamado *suplencia de la demanda del trabajador*".<sup>19</sup>

El principio en cuestión se localiza en la segunda parte del artículo 685, que establece:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se

18 Trueba Barrera, Jorge. El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1963, p. 273.

19 Cueva, Mario de la. Derecho Procesal y Justicia Social. La Legislación Laboral, V. Periódico Uno más Uno, Martes 13 de mayo de 1980. p. 6.

proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Este precepto ha creado una serie de polémicas, por lo que se hace necesario precisar su concepto y naturaleza.

Se debe entender el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda como "la obligación de la Junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones: siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis".<sup>20</sup>

Para Tena Suck y Morales Saldaña "el principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que estas no deben señarse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, si no que deben subsanar las omisiones, cuando no contengan las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones".<sup>21</sup>

Apunta atinadamente el maestro José Dávalos que es un error entender que la suplencia implica llevar la defensa del trabajador ante los tribunales, o ejercitar sus acciones en juicio, y más error es pensar que la suplencia consiste en defender al trabajador aun en contra de su voluntad.<sup>22</sup>

Nosotros consideramos que la suplencia de la demanda deficiente debe contemplarse como una institución social que tiene un sentido protectorio de la clase trabajadora eliminando rigorismos jurídicos. A nadie más que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje les compete velar porque los derechos de la clase trabajadora no sean burlados por deficiencias técnicas y crite

20 Dávalos, José. Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador. Reforma Procesal. Estudios en Memoria de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo. UNAM. México, 1987. p. 111.

21 Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México, 1987. 2a. ed. p. 26.

22 Cfr. Dávalos, José. Op. cit.

rios rutinarios.

De conformidad el artículo 685, segundo párrafo, se presentan las siguientes manifestaciones de la suplencia de la deficiencia de la demanda:

#### A. Demanda incompleta

Este primer supuesto se desprende de lo señalado por la Ley para el caso en que la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, debiendo la Junta subsanar la demanda en el momento de admitirla.

Es decir, se debe subsanar de oficio la demanda cuando esta sea incompleta, de tal manera que si conforme a los hechos expuestos por el trabajador se derivan prestaciones que han sido omitidas, la Junta debe incluirlas.

Para un claro entendimiento de este supuesto debemos señalar la forma en que se integra la demanda. Tradicionalmente la demanda se ha dividido en tres partes: en la primera, se hace el enunciado de la acción que se ejercita y se señalan las pretensiones que se reclaman con base en la misma; en la segunda, se narran los hechos que sirven de fundamento a la reclamación, y; en la tercera, se establecen los fundamentos de derecho. Estos tres apartados tienen como finalidad dar a conocer al tribunal el ámbito y dimensión de la reclamación, para que la parte contraria, en función de lo expuesto, este en posibilidad de contestar la demanda contradiciendo o admitiendo los puntos de controversia.

A partir de lo anterior, podemos decir que la Ley es clara en cuanto impone a la Junta la obligación de subsanar los defectos de la demanda, en

tanto esta no comprenda las prestaciones que, de acuerdo con la propia Ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

En consecuencia, podemos decir que la suplencia no se refiere a los hechos ni al derecho. No puede referirse a la suplencia de la deficiencia de la demanda respecto a los hechos, porque la misma se hace precisamente en función y conforme a los hechos expuestos por el trabajador. Tampoco podrá hacerlo respecto del derecho porque, conforme al artículo 687, no es obligatorio expresar el derecho que funde la demanda.

Por lo tanto, los defectos que la Junta debe subsanar son los relativos a la acción que se intenta y a las prestaciones que se reclaman. Al recibir la Junta el escrito inicial de demanda, examinará los hechos que narra el trabajador y, en base a ellos, definirá si la acción expresada es la correcta; de no serlo, deberá suplir la deficiencia, al expresar que admite la demanda y que debe tenerse por intentada la acción que corresponda de acuerdo a los hechos expuestos por el trabajador, aunque el mismo no lo haya señalado; de igual manera, atendiendo a los hechos y a la acción que se estime procedente, deberá definir si las prestaciones que el trabajador reclama son las correctas, o bien deberá tener por reclamadas aquéllas que, conforme a la acción aceptada, correspondan conforme a lo establecido en la Ley.

No es facultativo, sino obligatorio, para la Junta subsanar la deficiencia de la demanda del trabajador. Cuando lo anterior no ocurra y el procedimiento se resuelva a través del laudo, el trabajador quedará prácticamente desamparado. La anterior afirmación se hace ya que no podrá el trabajador interponer el amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia de

la Nación o ante el Tribunal Colegiado, en virtud de que esa violación no se contempla en ninguno de los casos señalados por el artículo 159 de la Ley de Amparo, ni es análoga a ellas; la única opción con que cuenta es el amparo indirecto ante el Juez de Distrito, por tratarse de una violación procesal de "imposible reparación", de acuerdo a lo establecido por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, recurso éste que debe interponer dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que la Junta notifica su primer acuerdo dando entrada a la demanda y citando a las partes a la primera audiencia.<sup>23</sup>

Como el trabajador no se da cuenta de la omisión de la Junta, sino hasta que recibe el laudo en su contra, el tiempo que se establece para interponer el amparo directo habrá transcurrido, quedando en total estado de indefensión.

#### B. Demanda vaga u obscura

Un segundo supuesto se presenta, de acuerdo al artículo 873 relacionado con el 685, al observarse irregularidades en la demanda presentada por el trabajador o sus beneficiarios, por ser esta obscura o vaga, o si se ejercitan acciones contradictorias, debiendo la Junta, al admitirla, señalar los defectos u omisiones en que se haya incurrido y lo prevendrá para que los subsanen en un plazo de tres días.

Reafirmando, diremos que la Junta tiene obligación de señalarle al trabajador para que los aclare, los defectos u omisiones en que haya incurrido, referente a los hechos expuestos cuando estos sean vagos u oscuros y no con

23 Art. 21 de la Ley de Amparo: "El término para la interposición de la demanda de amparo será de quince días. Dicho término se contará desde el día siguiente al en que se haya notificado al quejoso la resolución o acuerdo que reclame...".

duzcan a la determinación de la acción y las prestaciones a que tiene derecho; o bien cuando la demanda presente irregularidades como es el hecho de ejercitar acciones contradictorias.

"La suplencia que hace la Junta de la deficiencia de la demanda del trabajador, en este caso, es señalando al actor los errores contenidos en el escrito inicial de demanda; no es suficiente decirle que existen errores, la Junta debe señalarle en que consisten esos errores; y cuando ejercita acciones contradictorias también se le indicará cual es el error en el ejercicio de esas acciones".<sup>24</sup>

En la prevención que se hace al trabajador consistirá la suplencia de la deficiencia de la demanda, no siendo atribución de la Junta ir más allá. No puede hacerlo porque la Ley es clara. Resulta evidente que cuando se hace referencia a la demanda vaga u obscura, el término se limita a la relación de los hechos narrados en la misma y que no pueden ser corregidos, ampliados o inventados por el órgano jurisdiccional cuando no son consignados en el escrito. Por otro lado, cuando el segundo párrafo del artículo 873 expresa como irregularidad de la demanda el ejercicio de acciones contradictorias, se requerirá al trabajador para que decida por alguna de ellas, al no tener facultad la Junta para hacerlo por su conducto.

La Junta no podrá apereibir al trabajador para que corrija la demanda dentro del plazo de tres días, en todo caso se tendrá por presentada y se turnará copia al demandado en los términos en que la presento, teniendo oportunidad para corregirla en la etapa de demanda y excepciones.

Si la Junta admite la demanda con errores o con el ejercicio de acciones contradictorias, sin poner al tanto al actor de ello para que efectúe

24. Dávalos, José. Op. cit. p. 113.

las correcciones en el plazo establecido para el efecto, continuando el juicio y dictando laudo absolutorio para la parte demandada, el trabajador podrá interponer un amparo indirecto por constituir el incumplimiento de la Junta una violación análoga a la establecida en la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo.<sup>25</sup> El juicio de garantías deberá promoverse ante los Tribunales Colegiados de Circuito o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según el caso, quienes deberán restaurar el derecho del trabajador a la suplencia de la deficiencia de la demanda.

"El Tribunal de Amparo resolverá conceder al actor la protección constitucional solicitada para los efectos de que la Junta responsable deje insubsistente el laudo reclamado; reponga el procedimiento a fin de que al admitir la demanda señale al actor los errores, y lo prevengan para que los subsane en el término de tres días, a fin de que continúen el trámite del juicio".<sup>26</sup>

#### C. Subsana la demanda en la primera audiencia

La tercera oportunidad en que la Junta puede suplir la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta en la etapa de demanda y excepciones, cuando el trabajador no cumple con los requisitos omitidos o no ha enmendado las irregularidades que se le hayan indicado al admitir la demanda; previniendo lo para que lo haga en ese momento (art. 878, fracc. II).

Esta disposición ha planteado otro problema, que es el relativo de definir si en ese momento procesal el actor puede ampliar o variar las accio-

25 Art. 159 de la Ley de Amparo: "En los juicios seguidos ante los tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: VI cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley".

26 Dávalos, José. Op. cit. p. 115.



nes ejercitadas y las prestaciones reclamadas.

Consideramos que lo anterior si es posible, toda vez que el artículo 878, fracción II, señala tres alternativas que pueden darse en esta etapa: ratificación, modificación y precisión de la demanda.

La ratificación es la reproducción de lo dicho en el escrito inicial.

La modificación es la alteración del sentido de los hechos y el cambio de pretensiones. No lo será del cambio de la acción, la que se ejercita a través de la demanda para poner en movimiento el aparato jurisdiccional. En consecuencia, el actor puede modificar lo dicho antes, introducir nuevas pretensiones y dejar sin valor alguno lo planteado antes.

Para el caso en que el actor modifique su demanda, cualesquiera que sean los elementos de cambio introducidos, la Ley dispone que "el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito" (art. 878, fracc. III); pero también es atribución de la Junta, dando un trato semejante al de la reconvención, suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la parte demandada el plazo de cinco días (art. 878, fracc. VIII) para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la primera versión, ya que pueden existir contradicciones entre ambas.

#### D. Advertencia de la caducidad

El maestro José Dávalos señala que existe una cuarta forma de aplicar el principio de la suplencia de la demanda del trabajador, misma que se presenta ante el peligro de la caducidad de la acción del trabajador.

Expresa el maestro Dávalos que "aun cuando en sentido estricto este punto no se relaciona directamente con la demanda, es indiscutible que en el fondo si tiene una relación inmediata, ya que la caducidad consiste en

tener al actor por desistido de la acción intentada en la demanda, si no promueve en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento".<sup>27</sup>

Ante la inminencia de la caducidad (ver pág. 98) por falta de promoción por parte del actor trabajador, en los términos del artículo 772, el presidente de la Junta ordenará que se le requiera para que promueva, apercibiéndolo de que si no lo hace operará la caducidad establecida en el artículo 773.

Si el trabajador es patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta le notificará el acuerdo correspondiente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos conducentes. En caso de no estar patrocinado por la Procuraduría, le hará saber el acuerdo, para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que se brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

27 *Idem.* p. 117.

## CONCLUSIONES

*Primera.* Encontra del excesivo individualismo que prevaleció en el Derecho surge, en el presente siglo, una nueva concepción del mismo, una nueva idea, la de la socialización del Derecho, que le imprime un nuevo derrotero tendiente a amoldar las antiguas disciplinas al nuevo orden de cosas, atemperando los excesos del individualismo.

La socialización del Derecho no es otra cosa que una renovación de todas las ramas del mismo, debido al empuje de los grupos sociales, que intervienen cada vez más con mayor fuerza en la vida política y social de nuestra época. La socialización constituye una concepción y una conciencia social de todo el Derecho existente, que actualmente se encuentra o debe encontrarse inspirado en un principio axiológico supremo de justicia social.

*Segunda.* Intimamente relacionada con esa fuerza irrefrenable de la socialización ha surgido una nueva región, un nuevo territorio jurídico de contornos aun imprecisos, pero con un terrible poder de expansión, y que ha sido calificado de Derecho Social, cuyo nombre mismo es sujeto de controversias, pero que indica mejor que ningún otro su contenido proteccionista de los grupos en que se ha dividido la sociedad contemporánea.

El Derecho Social es un Derecho protector, es un Derecho de las clases y grupos desprotegidos frente al Estado, frente a los grupos y clases y frente a la misma sociedad. Es el Derecho Social, aquel que regula y protege las relaciones de los individuos con la finalidad de asegurarles un nivel de vida digno.

*Tercera.* Aún y cuando existe incertidumbre en cuanto al contenido del Derecho social y reconociendo que este influye en un sinnúmero de disposiciones de todos los campos y disciplinas jurídicas, se puede afirmar que encuentra su manifestación más intensa en cuatro sectores claramente determinados: el Derecho del trabajo, el Derecho burocrático, el Derecho agrario y el Derecho de la seguridad social.

*Cuarta.* Todas las ramas del Derecho son, ciertamente, sensibles a las importantes transformaciones económicas y sociales que marcan con su sello la civilización contemporánea; pero es en el Derecho del trabajo, Derecho de vanguardia, que los cambios se manifiestan lo más intensa y lo más rápidamente.

En México el desarrollo del Derecho del trabajo se encuentra indisolublemente ligado a la cruenta historia del pueblo mexicano: concebido como un estatuto protector y reivindicador de la clase trabajadora surge en México en 1917 y su contenido se lo dan los hombres del campo y de la fábrica.

Corresponde a México el privilegio de adelantarse al constitucionalismo social. Nuestra Constitución es considerada como iniciadora de la socialización en el campo político, al consagrar en varios de sus preceptos, especialmente los artículos 27 y 123, los lineamientos fundamentales para la protección de las clases campesina y trabajadora.

*Quinta.* La existencia de una rama del Derecho, la procesal social, nace de la influencia de las disposiciones sociales sustantivas. Lo anterior se afirma, porque la materia sustantiva social requiere de normas procesales inspiradas en los mismos principios de justicia social, porque son estas las que finalmente sirven para hacer cumplir las primeras.

No se debe desconocer que aún y con su peculiar característica, el De-

recho procesal social se integra con los principios básicos de todo el campo procesal, es decir, se nutre de las instituciones que forman la teoría general del proceso.

La característica que distingue al Derecho procesal social es la protección que brinda a la parte débil, desequilibrando lo necesario para llegar a la igualdad social de las partes, por encima de la igualdad formal.

*Sexta.* Atendiendo al contenido del Derecho social que hemos manifestado, podemos señalar que será el Derecho procesal del trabajo, el Derecho procesal agrario y el Derecho procesal de la seguridad social las que integran al Derecho procesal social, sin que necesariamente sean los únicos.

El fundamento para afirmar que son esas tres ramas del Derecho las que contempla el Derecho procesal social lo encontramos en la norma máxima. Es en la Constitución en donde apoyamos nuestra afirmación, pues son esas tres ramas jurídicas las que se han elevado al rango de disposiciones constitucionales por casi todas las cartas fundamentales de nuestros días y que han recibido el nombre de "garantías sociales". Los lineamientos establecidos por los artículos 27 y 123 de la Constitución, no solo indican las bases de las disposiciones sustantivas, sino que también marcan las orientaciones de carácter procesal.

*Septima.* El Derecho del trabajo es un Derecho unitario que se compone de varias partes. Sus principios proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y su finalidad es siempre la misma: la justicia social para todos los trabajadores buscando alcanzar una existencia digna de persona humana.

Las partes que integran al Derecho del trabajo son: el Derecho individual del trabajo; el Derecho administrativo del trabajo; el Derecho colecti

vo del trabajo; y el Derecho procesal del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es el estatuto que recoge y vigoriza los derechos fundamentales de cada trabajador en lo individual y los derechos que corresponden a la colectividad de trabajadores y garantiza su cumplimiento a través de las normas procesales.

A partir de las reformas procesales legales de 1980, la Ley se asienta como una unidad del Derecho individual, el Derecho colectivo y el Derecho procesal. Las tres normas aparecen ahora como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional.

*Octava.* La consolidación del Derecho del trabajo ha traído como consecuencia la creación de una jurisdicción laboral que se ocupe de conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos que por ley le corresponde conocer.

Esta jurisdicción laboral es creada por el artículo 123, fracción XX, de la Constitución, como una garantía para los trabajadores. Así surgen los tribunales especiales, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de hacer efectiva la norma sustantiva, aplicando las normas procedimentales laborales.

*Novena.* La Ley Federal del Trabajo contiene los diversos procedimientos a través de los cuales los trabajadores y patrones pueden reclamar ante el órgano jurisdiccional competente el incumplimiento o violación de sus derechos surgidos de una relación de trabajo.

Hacer la justicia accesible a todos, simplificar, "socializar" la justicia: esta es la idea que ha representado la exigencia más avanzada y más moderna que ha intentado invadir al Derecho procesal del trabajo.

El carácter social del Derecho procesal del trabajo encuentra su máxima expresión en sus principios procesales.

*Décima.* Los principios generales del Derecho tienen el carácter de normas. No pueden ser construcciones doctrinales. El fundamento de estos principios está en la delegación que la propia Ley hace en favor de ellos.

Lo antes señalado tiene plena validez para el caso de los principios generales del Derecho del trabajo.

En virtud de que solo existe una Ley laboral, el sentido de sus disposiciones abarca la disciplina en su conjunto. Por lo anterior, es que los principios laborales que se contienen en la norma sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, son validos para todo su articulado. Estos principios tienen, desde luego, una tendencia sustantiva en detrimento de las cuestiones administrativas y procesales, razón por la cual se hizo necesario que en las reformas de 1980 se estableciera de manera expresa y en conjunto principios de carácter procesal.

*Décima primera.* Si los principios procesales son aquéllos que orientan el procedimiento para lograr que el mismo puede desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada, el proceso laboral debe estar investido de principios peculiares para que den solución a las controversias entre patrones y trabajadores.

El proceso laboral se caracteriza porque en él casi siempre aparece el trabajador en calidad de actor pidiendo la condena del patrón, demandado, a un determinado cumplimiento, frecuentemente de carácter pecuniario. Esta circunstancia hace necesaria la especialización del Derecho procesal del trabajo dotándolo con principios y fines propios, ajenos a los ritos clasistas del proceso civil.

El proceso laboral no es un campo de batalla donde el fin justifique los medios y por consiguiente sea permitido recurrir a cualquier sistema de defensa o ataque, lícito o ilícito, con tal de conseguir la sentencia favorable. Existe sí, una lucha procesal entre partes con intereses encontrados, en la cual, como en todas, el más fuerte tiene mayores posibilidades de triunfo. Como la fuerza económica, intelectual y cultural, que representa una ventaja para el patrón, puede conducir a resultados injustos es que el proceso laboral reconoce la desigualdad real y material del trabajador y conduce a través de sus principios a una igualación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, regulando desigualmente a los desiguales.

*Décima segunda.* Los principios procesales del trabajo son aquéllas líneas de fondo que orientan el procedimiento y que permiten obtener la verdadera justicia.

*Décima tercera.* Por virtud de la reforma procesal a la Ley en 1980, se estableció, por primera vez en el ordenamiento mexicano, de manera expresa y contundente los principios formativos del procedimiento laboral.

El título catorce de la Ley, denominado "Derecho Procesal del Trabajo", inicia con la declaración de los "principios procesales", en el capítulo I, que se desarrolla en los artículos 685 al 688. De estas disposiciones se desprenden los ocho principios que hemos analizado, además de otros que, aunque no están expresados nominalmente, se encuentran presentes y determinan presupuestos y actos procesales y la facultad de juzgar.

Debemos precisar que los principios no sólo son declaraciones aisladas de Ley, sino que tienen aplicación en el concierto de todo el proceso laboral.



*Décima cuarta.* El principio dispositivo impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la satisfacción de sus intereses jurídicos o económicos que se encuentran tutelados por la propia legislación. Significa que el proceso laboral no puede establecerse sino por quién tenga interés y nunca "de oficio", impidiendo al juzgador su intervención, si previamente no se lo piden los interesados.

Este principio no se contrapone al deber del juzgador de ejercer una función activa sobre la conducta del procedimiento y sobre la determinación de los elementos de juicio. No le limita su poder de iniciativa en la dirección del procedimiento y en general sus deberes propulsores y asistenciales, es decir, mantendrá su facultad de indicar a las partes en todo momento las irregularidades de los actos.

*Décima quinta.* Con el principio de informalidad se quiere simplificar el proceso al grado de exigir sólo lo indispensable para la marcha normal del mismo. Suprimidas las formalidades en la demanda, promociones y alegaciones, el trabajador por sí o auxiliado por personas que no requieren conocimientos técnicos en la materia jurídica, pueden fácilmente demandar justicia sobre su derecho violado o desconocido por el patrón.

Informalidad en el proceso no es inseguridad jurídica para las partes, pues siempre deben existir normas precisas que aseguran sus derechos procesales. La supresión de formalidades obedece al principio rector de favorecer al trabajador.

*Décima sexta.* A través del principio de publicidad del proceso se ordena que éste se ventile ante quien desee presenciárselo, con la excepción de ser a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la

moral y las buenas costumbres.

Siendo la justicia de fundamental interés para la colectividad, es menester que el público tenga conocimiento de la forma en que ese interés se satisface a través de la función jurisdiccional. La publicidad es una seguridad de que los asuntos se ventilarán ante los tribunales del trabajo en forma limpia y honesta. La publicidad es, en cierta forma, la justicia democratizadora, es la presencia del pueblo en la sala del tribunal.

Debemos señalar que la sede judicial debe encontrarse, que no lo está, debidamente acondicionada y amueblada para la realización de los actos procesales a celebrarse en audiencia pública.

*Décima séptima.* Además de establecerse por la Ley el principio de gratuidad, este se encuentra garantizado por el artículo 17 constitucional. Este principio lleva implícita la prohibición de cobrar las denominadas costas judiciales, que son los pagos que se derivan de imposiciones fiscales y arancelarias que se establecen para el pago de algunos servicios efectuados por los tribunales. No prohíbe el pago de las costas procesales.

A pesar de la prohibición expresa que existe, en la práctica procesal algunos funcionarios y empleados judiciales sí reciben determinadas retribuciones por los servicios que están obligados a prestar gratuitamente, como notificaciones, emplazamientos, embargos, etc.

Por lo anterior, entre otras cosas, se hace necesaria la formación y capacitación de los que integran los tribunales laborales y la implantación de sistemas idóneos para su designación, así como retribuciones adecuadas a la importancia de su misión que garantice una verdadera administración de justicia laboral.

No es suficiente con pedir modificaciones a la ley, ni incorporar los avances tecnológicos en la administración de justicia, si a la vez no hacemos conciencia colectiva de que la realización de la misma es problema de todos los que intervenimos ante los tribunales laborales y se imponen sanciones severas a los corruptores.

El acceso a la prestación jurisdiccional debe ser visto como un derecho de proyección social que no solo de la posibilidad de acudir ante los tribunales de manera gratuita, sino que se debe incorporar plenamente un verdadero servicio de asesoría gratuita para los trabajadores.

*Décima octava.* El proceso del trabajo será predominantemente oral. Es decir, no debe excluirse radicalmente a la escritura. Oralidad en el proceso significa que las actividades del mismo se desarrollarán predominantemente en forma verbal.

El momento trascendente del principio de oralidad es en los alegatos los que producen discusión y debate. En esta etapa la palabra es el medio normal de comunicación, pues quienes hablan y quienes escuchan deben estar necesariamente presentes.

*Décima novena.* El principio de inmediatez busca que el juez o el tribunal que tenga que conocer y fallar el conflicto laboral este en contacto directo con las partes y presidir, de ser posible, todas las audiencias, de forma inmediata con el fin de dictar una sentencia justa.

En la práctica este principio es uno de los grandes mitos, porque ni el presidente de la Junta, normalmente encerrado en su despacho, ni los representantes sectoriales, habitualmente ausentes, se enteran de la marcha de los asuntos, salvo raras excepciones.

*Vigésima.* La naturaleza del principio de economía procesal, es la satis-

facción del deseo y exigencia de los trabajadores por obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje una impartición de justicia pronta y expédita.

Para ser efectivo el principio de economía procesal, la Ley contiene diversas disposiciones que tienden a evitar la dispersión que provoca la prolongación de los juicios. Es propósito de la justicia laboral reducir los tiempos, agilizar el procedimiento impartiendo la justicia de manera rápida.

*Vigésima primera.* Hemos manifestado, que es el principio de la suplencia de la demanda del trabajador, el que mayor influencia tiene en la transformación que ha sufrido el procedimiento laboral. Es este principio el que define su naturaleza, es el que define al Derecho procesal del trabajo como un Derecho social de clase.

La suplencia de la demanda deficiente debe contemplarse como una institución social que tiene un sentido proteccionista del trabajador eliminando rigorismos jurídicos. Es a los tribunales del trabajo a quienes compete velar porque los derechos de la clase trabajadora no sean burlados por deficiencias técnicas ni criterios rutinarios.

*Vigésima segunda.* La interpretación judicial del Derecho del trabajo no puede dejar de tener características peculiares. Requiere capacidad y sensibilidad para la interpretación de un Derecho firme y consolidado. Requiere no un juez tradicionalista, dogmático, formalista, capaz de mirar solamente aquella que ha sido llamada la "fuente formal" del Derecho, o sea a la formulación legislativa; requiere al contrario un juez sensible y atento a los fenómenos políticos y sociales, que son la "fuente material" del Derecho y de los cuales el Derecho del trabajo esta profundamente impregnado; requiere un juez capaz de trabajar su materia informe e incandes

cente, no sobre cristales geométricos; requiere, en suma, un tipo de juez nuevo y especial, así como nuevo y especial es el fenómeno jurídico sobre el cual está llamado a operar.

Por otra parte, nos corresponde a los juristas, comprometernos a encontrar nuevas formulas para hacer efectivo el Derecho del trabajo, para la tranquilidad de México y satisfacción de las crecientes demandas de una mayoría marginada del pueblo.

## OBRAS CONSULTADAS

### 1. BIBLIOGRAFIA

- Alvarez del Castillo, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos. Ed. Miguel Angel Porrúa. México, 1982.
- Alvarez del Castillo, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. México, 1980.
- Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. Ed. Porrúa. México, 1981. 9a. ed.
- Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa. México.
- Carnelutti, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Traducción Española por Santiago Sentis Melendo. Ed. Ejea. Buenos Aires, 1950. Vol. I.
- Carpizo, Jorge. Estudios Constitucionales. UNAM. México, 1980.
- Castillo Larrañaga, José y De Pina, Rafael. Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. México. 5a. ed.
- Cervantes Campos, Pedro. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. S.T.P.S. México, 1981.
- Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Ed. Esfinge. México, 1980. 6a. ed.
- Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México, 1985.
- De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1988.
- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1974.
- De Buen Lozano, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Ed. Porrúa. México, 1983. 2a. ed.
- De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas. México, 1952.
- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. México. 10a. ed.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1980.

- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1979.
- Duguit, Leon. Las Transformaciones Generales del Derecho. Ed. Helista S.R.L. Buenos Aires, Argentina, S. F.
- González Díaz Lombardo, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. UNAM. México, 1978. 2a. ed.
- Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Social. Ed. Porrúa. México 1980. 3a. ed.
- Ovalle Favela, José. Estudios de Derecho Procesal. UNAM. México, 1981.
- Pla Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, Uruguay, 1975.
- Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. José M. Cajica Jr. Puebla, México
- Ramírez Fonseca, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ed. Pac. México.
- Ros Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Cárdenas editor y distribuidor. México, 1986.
- Silva Herzog, Jesús. Antología, Conferencias, Ensayos y Discursos. UNAM. México, 1981.
- Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México, 1987. 2a. ed.
- Trueba Barrera, Jorge. El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1963.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1971.
- Valenzuela, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. José M. Cajica Jr. Puebla, México.

## 2a. HEMEROGRAFIA

- Alvarez del Castillo, Enrique, *La Naturaleza y Organización de los Tribunales del Trabajo en La Ley de 1931. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo.* S.T.P.S. México, 1981.
- Armienta Calderón, Gonzalo. *La Onerosidad de los Juicios.* Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XX, enero-julio, 1970. Nos. 77-78.

- Avila Ramírez Yolanda. *El Tiempo y los Medios de Comunicación*. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1980.
- Barroso Figueroa, José. *Autonomía del Derecho de Familia*. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XVII, octubre-diciembre, 1967.
- Briseño Sierra, Humberto. *Los Principios del Derecho Procesal*. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XXI, enero-junio, 1971. Nos. 81-82.
- Bustamante Fernández, Jorge Agustín. *La Justicia como Variable Dependiente*. Revista Mexicana de Ciencia Política. julio-diciembre, 1986.
- Cabazos Flores, Baltazar. *Los Conflictos del Trabajo y su Solución*. Homenaje a Salomón González Blanco. UNAM. México, 1984.
- Carpizo, Jorge. *La Constitución de 1917. La Formación del Estado Mexicano*. Ed. Porrúa. México, 1984.
- Carpizo, Jorge. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*. S.T.P.S. México, 1975.
- Dávalos, José. *Los Principios Generales del Derecho en la Interpretación del Derecho del Trabajo*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. No. 38, mayo-agosto, 1980. UNAM. México
- Dávalos, José. *Las Reformas al Procedimiento del Trabajo*. Anuario Jurídico No. XI. UNAM, 1984.
- Dávalos José. *Sentido Social de las Reformas Procesales Laborales de 1980*. Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social. Vol. IV. México, 1981.
- Dávalos, José. *Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador*. Reforma Procesal. Estudios en Memoria de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo. UNAM. México, 1987.
- De Buen Lozano, Néstor. *La Federalización en el Derecho del Trabajo*. Revista Impacto. No. 1669. México, 1982.
- De Buen Lozano, Néstor. *Los Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo*. Revista de la Facultad de Derecho. TomoXXIII, julio-diciembre, 1973. Nos. 91-92.
- De Buen Lozano, Néstor. *Los Principios Generales del Trabajo en el Ambito Procesal*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. No. 38, mayo-agosto. 1980. UNAM. México.
- De la Cueva, Mario. *Derecho Procesal y Justicia Social*. La Legislación Laboral V. Periódico Uno más Uno. Martes 13 de mayo de 1980.
- Fix Zamudio, Héctor. *Breves Reflexiones sobre el Asesoramiento Jurídico y Procesal como Instituciones de Seguridad Social*. Anuario Jurídico No. 2. 1975.



- Fix Zamudio, Héctor. *Introducción al Derecho Procesal Social*. Revista Iberoamericana de Derecho Procesal. Año 1965, no. 3.
- Fix Zamudio, Héctor. *La Administración de Justicia*. Anuario Jurídico. No. VII. UNAM. México, 1980.
- Fix Zamudio, Héctor. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. S.T.P.S. México, 1975.
- Fix Zamudio, Héctor. *Lineamientos Fundamentales del Proceso Social Agrario en el Derecho Mexicano*. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XIII, octubre-diciembre, 1963. No. 52.
- Fix Zamudio, Héctor. *Panorama de los Derechos Procesal del Trabajo y Proceso Burocrático en el Ordenamiento Mexicano*. Revista de Derecho Procesal Iberoamericano. Año 1971, no. 4.
- Flores García, Fernando. *La Teoría General del Proceso y el Amparo Mexicano*. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XXXIII, enero-abril, 1981. No. 108.
- García Ramírez, Sergio. *El Derecho Social*. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XV, julio-septiembre, 1975. No. 95.
- Jurczyn de Stephan, Patricia. *Derecho Procesal Social, con especial referencia a la Nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo*. Revista de Derecho Procesal Iberoamericano. Año 1971, no. 4.
- Madrazo Cuéllar, Jorge. *Las Reformas Constitucionales del Sexenio 1976-1982*. Anuario Jurídico. No. XI. UNAM. México, 1984.
- Medina Lima, Ignacio. *Oralidad y Escritura en el Proceso Civil Mexicano*. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XVIII, septiembre-diciembre, 1978. No. 111.
- Moretti, Raúl. *Situación y Perspectivas de la Oralidad en América*. Revista Jurídica Veracruzana. Tomo XIV, no. 3, mayo y junio de 1963.
- Ramírez Moguel, Leonor. *Los Tribunales del Trabajo*. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1980.
- Ramírez R., Edmundo. *La Jurisdicción y la Competencia*. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1980.
- Salmorán de Tamayo, Ma. Cristina. *Jurisdicción y Derecho Procesal del Trabajo*. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. UNAM. México, 1974.
- Somaré, José Isidro. *El Derecho Social: su Naturaleza, Denominación y Contenido*. Boletín de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Córdoba, año XIII, nos. 3-4, 1949.

Santos Azuela, Héctor. *Federalización de la Justicia del Trabajo en México*. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. México, 1988.

Valades, Diego. *La Constitución Reformada*. Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo XII. Ed. Manuel Porrúa, S.A. México, 1979.

### 3. LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Mexicanos.

Ley de Amparo. Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo. Reglamentaria del Artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Artículo 123, apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Interpretación Constitucional de la Suprema Corte de Justicia (1917-1982). Guerrero Lara, Ezequiel y Guadarrama López, Enrique (compiladores). UNAM. México, 1984. Tomos I a IV.