

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FAULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

PRINCIPIOS RECTORES DEL
PROCESO LABORAL

TESIS

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

presenta

ASCENCION MARTINEZ CHAPARRO

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

MÉXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi abuelita:

Sra. FELICITAS SALAZAR.

*A quien le hubiese gustado presenciar
este momento,
tan importante de mi vida.*

A mi abuelito:

Sr. ANGEL CHAPARRO QUINTANA

*A quien le debo lo que soy,
por haberme enseñado las primeras letras.*

A mis padres:

*Sr. FRANCISCO MARTINEZ
AGUILAR,*

*Sra. MA. DE LA PAZ CHAPARRO
DE MARTINEZ.*

*Quienes con su ejemplo me inculcaron
el amor al estudio y a los valores
morales, como un modesto homenaje
por los desvelos, sacrificios y
preocupaciones que han dedicado
a mi formación profesional.*

A MI ESPOSA:

*La compañera inseparable de mi vida,
quien con su apoyo es copartícipe
del presente trabajo.*

A mis hermanos:

**CECILIA y FIDEL,
VICTOR y CRISTINA,
SARA y JAVIER,
LAURA MA. DE LOS ANGELES,
FRANCISCO,
MIGUEL ÁNGEL.**

A mis sobrinos:

**LUPITA,
CARLOS,
ANA MARIA,
VICTOR MANUEL,
ERIKA,
IVETTE.**

A TODOS MIS TIOS.

A TODOS MIS CUÑADOS:

Con afecto sincero.

Al C. ALFONSO ELORZA S.

*Como agradecimiento a su
decisivo e incondicional apoyo,
que me ha brindado desde
los inicios de mi carrera,
como un estímulo de gratitud.*

**A LOS COMPAÑEROS DEL
"GRUPO CATORCE".**

*Con sincero afecto,
Porque siempre seamos un grupo
unido en nuestra vida profesional.*

**A TODOS MIS COMPAÑEROS
Y AMIGOS:**

*Que en una u otra forma
me alentaron y ayudaron
para culminar mis estudios.*

A TODOS MIS MAESTROS:

*Que me impartieron sus
conocimientos
en la Facultad de Derecho.*

Al maestro:

Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA,

*Fuente inagotable de sabiduría
y de alta calidad humana.*

Al maestro:

JUAN ESTRELLA CAMPOS.

*Por sus sabios consejos
que me impartió
dentro de la materia.*

***A todos los compañeros del:
Sindicato Industrial de
Trabajadores de las Fábricas
de Aceites, Jabones, Perfumes,
Detergentes y Conexos del
D. F., al cual pertenecí.***

***A los compañeros del:
Sindicato Nacional de Obreros
y Empleados de la Fundición de
Metales, Reparación y Fabricación
de Máquinas, Vehículos, Artefactos
y Artículos Metálicos en General,
Similares y Conexos
de la República Mexicana.***

*A los compañeros que integran
el: Sindicato, Industrial de las
Fábricas de Aceites, Jabones,
Perfumes, Productos
y Laboratorios Químicos,
Industrias Conexas y Similares
la República Mexicana.*

A mis grandes amigos:

Lic. JUAN JOSE GONZALEZ GALVAN,

Lic. JOSE ELIZALDE GOMEZ,

Lic. IGNACIO CUAUHTEMOC P.

Lic. VITAL ELORZA A.

Sr. JOSE ALFARO ROSALES,

Sr. JESUS MATA ESCOBAR,

Sr. IGNACIO MENDEZ ROCHA,

Sr. ROMAN OROZCO CARMONA,

Sr. PEDRO CUEVAS ELORZA,

Sr. ELIAS ROJANO CRUZ.

*Compañeros de inquietudes
y de lucha en la vida.*

Al Lic. HECTOR SIORDIA RAMOS.

***Por su valiosa ayuda en la
dirección de la presente tesis.***

Al Sr. Lic. RAUL CALLES VILLARREAL.

Con respeto y admiración.

A los compañeros y amigos:

**Sra. ESTHER ESTRADA P.,
Lic. MIGUEL ANGEL ORTEGA,
Sr. JOSE MARTINEZ CHAVEZ,
Sr. NOE ESTRADA RODRIGUEZ,
Sr. ANGEL LOAEZA G.,
Lic. ERNESTO ROJAS G.**

P R O L O G O

Al enfocar nuestra atención sobre el derecho del Trabajo, lo hacemos con el fin de analizar los principios Rectores del Proceso Laboral, en la presente tesis, después de haber realizado diversos estudios en obras de diferentes autores, así como la incursión en los Tribunales de Trabajo en defensa de la clase obrera y en la vida diaria con el intercambio de experiencias de compañeros y amigos, en el campo del Derecho Laboral, de ahí que esto nos lleve a tratar todos y cada uno de los puntos que desarrollo en la presente obra con conocimiento de causa por la relación directa que me une con la clase trabajadora, y varios de sus Sindicatos.

El Derecho como una conquista social, es nuestro Derecho del Trabajo a partir del primero de mayo de 1917, el estatuto proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora con el fin de que ésta recupere la plusvalía de los bienes de producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

Nuestro Derecho Procesal del Trabajo, en sí, tiene características diferentes al Derecho de otras Naciones, en virtud de que nuestro Artículo 123 Constitucional, nació como el resultado de un proceso genuinamente Revolucionario el cual culminó en la Constitución de Querétaro de 1917.

Nuestra legislación del Trabajo en la parte relativa

al Derecho Procesal ha adquirido especial relevancia en los últimos tiempos, ya que en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente se le hace Autónoma, siendo las normas del Derecho Procesal del Trabajo las que han dado efectiva aplicación al ideario del Derecho Sustantivo inspirado en los Principios de Justicia Social, que se desprenden del Artículo 123 Constitucional los cuales deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, en esta forma el Proceso Laboral debe ser instrumento de reivindicación de la Clase Obrera.

La técnica Procesal idónea en la aplicación del Derecho Procesal del Trabajo, debe ser instrumento eficaz de los altos objetivos jurídicos y sociales del Estado, a fin de garantizar la justicia social y de que haga realidad la reivindicación de la Clase Trabajadora impartiendo justicia por medio de los Tribunales del Trabajo, realizando los procedimientos expeditos y ágiles para que en esta forma se satisfagan las necesidades jurisdiccionales de la Materia del Trabajo, pues el trámite Procesal ante dichos Tribunales en la práctica y en la generalidad de los conflictos se demora hasta por años.

Si nuestro pensamiento concuerda con los hechos de nuestra vida profesional habremos pagado la deuda de gratitud que todo Universitario contrae con el Pueblo.

ASCENCIÓN MARTÍNEZ CH.

Otoño de 1973.

T E M A

LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO

EL PROCESO LABORAL VIGENTE

- 1.—Concepto de Proceso Laboral.
- 2.—El Proceso Laboral como parte del Derecho Social.
- 3.—Características del Proceso Laboral conforme a la Teoría Integral.

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO

- 1.—Qué son los Principios Rectores del Proceso.
- 2.—Principios Rectores del Proceso Civil, como Base de este Estudio.

CAPÍTULO TERCERO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

- 1.—Principios Rectores del Proceso Laboral.
- 2.—Su fundamentación Constitucional.

3.—Su existencia en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE CADA PRINCIPIO

- 1.—Principio de Inmediatez.
- 2.—Principio de Impulso Procesal.
- 3.—Principio de Oralidad.
- 4.—Principio de Carencia de formalidades rígidas.
- 5.—Principio de desigualdad Procesal.
- 6.—Principio de “in dubio pro operario”.
- 7.—Principio de Sentencias dictadas en conciencia y a verdad sabida.
- 8.—Principio de irrenunciabilidad de las normas de trabajo, en perjuicio del obrero.
- 9.—Principio de concreción de la Litis, Principio de concentración y Principio de congruencia.

CAPÍTULO QUINTO

CONCLUSIONES

T E M A

Los Principios Rectores del Proceso Laboral

CAPÍTULO PRIMERO

EL PROCESO LABORAL VIGENTE

- 1.—Concepto de Proceso Laboral.**
- 2.—El Proceso Laboral como parte del Derecho Social.**
- 3.—Características del Proceso Laboral conforme a la teoría integral.**

CAPÍTULO PRIMERO

EL PROCESO LABORAL VIGENTE

1.—*Concepto de Proceso Laboral.*

Como primer paso para la elaboración de esta tesis profesional, hemos creído conveniente dar un concepto de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo para que en esta forma referirnos a él, en el cuerpo de la presente tesis.

Elaborar el concepto de una rama del derecho, es un problema sumamente complejo puesto que hay que tomar en consideración todos los elementos que integran la rama del derecho a estudio, por lo cual he creído conveniente analizar las definiciones y los conceptos que del derecho procesal del trabajo se han dado y en esta forma poder dar una opinión más autorizada.

Presentándose este trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, he considerado prudente dar únicamente conceptos de autores mexicanos, dado que el Derecho Procesal del Trabajo, tiene en México características diferentes al de otras naciones, en atención a que nuestra Ley Federal del Trabajo es un Estatuto Jurídico de los trabajadores, nacido como el resultado de un proceso revolucionario que culminó en la Constitución de Querétaro de 1917, creándose una Constitución sui generis, que rompió la

dicotomía de las Constituciones liberales, que se intergraban con una parte dogmática y con una parte orgánica al establecer garantías Sociales coexistiendo con las garantías Individuales. De esta manera nuestro ordenamiento legal del proceso Laboral, es el resultado de una garantía social consagrada en las fracciones XX, XXI y XXII, del Artículo 123 de la Constitución Política que nos rige y, por lo cual sólo los mexicanos comprendemos el significado de este Estatuto Jurídico, por lo cual solamente me permito dar definiciones de mexicanos.

El concepto más antiguo que tenemos de Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, es el que da el maestro ALBERTO TRUEBA URBINA, en su libro **EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**, edición del año de 1941, en el que define el Derecho Procesal del Trabajo, diciendo que es: "EL CONJUNTO DE REGLAS JURIDICAS QUE REGULAN LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL DE LOS TRIBUNALES Y EL PROCESO DEL TRABAJO, PARA EL MANTENIMIENTO DEL ORDEN JURIDICO Y ECONOMICO EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES, INTEROBRERAS E INTERPATRONALES".¹ Explicando que el Derecho Procesal del Trabajo consagra el Derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y del Contrato incumplidas y, para conservar el orden económico entre los factores de la producción; agregando, asimismo que las funciones del Derecho Procesal del Trabajo, son en suma la realización y ejecución del Derecho del Trabajo, para garantía de quienes solicitan la protección estatal; por estas funciones la nueva disciplina procesal constituye el **DERECHO JUSTICIERO SOCIAL**.

En su libro **NUEVO DERECHO PROCESAL DEL**

1 Trueba Urbina Alberto.—Derecho Procesal del Trabajo.—Tomo II.—Edición 1941, Pág. 18.

TRABAJO, edición del año de 1971, el maestro **TRUEBA URBINA**, sigue sosteniendo su definición misma que explica en los siguientes términos: "QUE PARA NOSOTROS SIGNIFICA RECUPERAR LA PLUSVALIA A TRAVES DE LA REIVINDICACION EN EL PROCESO O SEA LA SOCIALIZACION... Y ES MAS, EL MANTENIMIENTO DEL ORDEN ECONOMICO IMPLICA ACABAR CON EL DESORDEN ECONOMICO, QUE CONSTITUYE LA INEQUITATIVA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA O LA CONCENTRACION DE LOS BIENES DE LA PRODUCCION EN MANOS DE UNOS CUANTOS PRIVILEGIADOS O PROPIETARIOS".²

Esta definición que da el maestro Trueba Urbina, es la que siguen en la actualidad la mayor parte de maestros del Derecho del Trabajo, aunque con ligeras variantes. El maestro Juan Estrella Campos, en sus apuntes de Derecho del Trabajo, cita en primer término la definición del maestro Trueba Urbina para entrar a la suya que dice: "EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES AQUELLA RAMA DEL DERECHO QUE CONOCE Y REGULA LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL DEL ESTADO, CUANDO INTERVIENE EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES, TANTO EN EL ORDEN ECONOMICO, COMO EN EL ORDEN JURIDICO".³

El maestro de la Universidad de Puebla, Licenciado y Contador **ARMANDO PORRAS Y LOPEZ**, define al Derecho Procesal del Trabajo diciendo que 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 JURI-

2 Alberto Trueba Urbina.—Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa, S. A. México, D. F. 1971, Primera Edición, Pág. 75.

3 Estrella Campos Juan.—Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo.—1970.—Pág. 89.

DICO Y ECONOMICO; ESTE CONCEPTO QUE EN NUESTRA OPINION ES SENCILLO COMPRENDE LOS DOS ELEMENTOS LOGICOS DE TODA DEFINICION, EN CIERTO MODO GENERICO EN CUANTO DICHA JURISDICCION COMPRENDE DOS GRANDES CAPITULOS, LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL Y EL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL, PRINCIPIOS PROCESALES, PRESUPUESTOS, LAS PARTES DEL PROCESO, FASES DE ESTE, ETC., ETC. FINALMENTE CABE DECIR, QUE QUIENES HEMOS INTERVENIDO EN EL ESTUDIO O RESOLUCION DE LOS PROBLEMAS OBRERO-PATRONALES, YA COMO AUTORIDADES O BIEN, COMO POSTULANTES, SABEMOS QUE TODO CONFLICTO OBRERO PATRONAL, TIENE DOS ASPECTOS UNO DE NATURALEZA ECONOMICO Y OTRO DE NATURALEZA JURIDICO Y PARA ENCONTRAR LA SOLUCION A DICHO CONFLICTO, ES NECESARIO ATENDER A ESTOS DOS ASPECTOS”.⁴

Tanto la definición del maestro Estrella Campos Juan como la del Licenciado Armando Porras y López, contienen características similares a la del maestro Alberto Trueba Urbina.

En la iniciativa de Ley, que envió el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, al Congreso de la Unión, se da una definición de lo que es el Proceso Laboral o Derecho Procesal del Trabajo considerando que: “SON LAS NORMAS QUE TIENDEN A DAR EFECTIVIDAD AL DERECHO SUSTANTIVO, CUANDO ESTE ES VIOLADO POR ALGUNO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION O POR ALGUN TRABAJADOR O PATRON”.

⁵

4 Armando Porras y López.—Derecho Procesal del Trabajo.—Textos Universitarios, S. A.—Edición 1971.—Pág. 19.

5 Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.—Enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, al Congreso de la Unión 12 de Dic. 1968. Pág. 26.

Lo que significa que sólo hay normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo cuando es violado, olvidando este concepto, que en muchas ocasiones se recurre a las normas del proceso laboral; sin que previamente se haya violado el Derecho Sustantivo, como en los convenios que se sujetan a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el maestro MARIO DE LA CUEVA, "EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES EL ORDENAMIENTO QUE PERMITE A LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE RESOLVER LOS CONFLICTOS ENTRE EL TRABAJO Y EL CAPITAL, EN ARMONIA CON LA NATURALEZA Y LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO".⁶

El concepto que da el maestro Mario de la Cueva, es un concepto sumamente importante, porque lo hace desprender de la Ley Federal del Trabajo vigente que en su artículo 2o., dice: "QUE LAS NORMAS DE TRABAJO TIENDEN A CONSEGUIR EL EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONOS", o sea, que el objeto del Derecho Procesal del Trabajo, es resolver los conflictos obreropatronales obteniendo un equilibrio en sus relaciones, aplicando la Justicia Social, que no es otra, más que garantizar al trabajador el mínimo de derechos que la Constitución Política le otorga en el artículo 123, el cual viene siendo un catálogo de mínimos derechos sociales.

El maestro Trueba Urbina, al dar su definición también considera que el objeto de las normas del Derecho Procesal laboral, lo es, "EL MANTENIMIENTO DEL ORDEN JURIDICO Y ECONOMICO ENTRE LOS FACTO-

6 Dr. Mario de la Cueva.—Artículo publicado en el "PERIODICO EXCELSIOR".—México, D. F., 15 de Junio de 1971.

RES DE LA PRODUCCION” y hasta después de 29 años aclara qué entiende por “MANTENER” y que para él significa acabar con el desorden económico que constituye la inequitativa distribución de la riqueza o la concentración de los bienes de la producción en unos cuantos privilegiados o propietarios.

El concepto del maestro Trueba Urbina, hasta antes de ser explicado por él, era sumamente claro puesto que iba de acuerdo con la idea de la Ley, al ver que se obtuviera un orden, que se mantuviera el mismo, pero con su explicación vemos que su idea del Derecho Procesal del Trabajo va más allá de las definiciones ordinarias puesto que se convierte en un instrumento de lucha de clases, reivindicador que pretende obtener la socialización de los medios de producción mediante procedimientos legales que lógicamente deben de estar en la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos y aceptamos la definición que da el maestro Trueba Urbina, por ser la más completa, aunque no creemos que un estado pueda crear normas que tiendan a destruirlo.

2.—*El Proceso Laboral como Parte del Derecho Social.*

El derecho para su mejor comprensión y estudio se divide en tres grandes ramas: DERECHO PUBLICO, DERECHO PRIVADO Y DERECHO SOCIAL.

El Derecho Público, es considerado por Guillermo Cabanellas, como el: “CONJUNTO DE NORMAS REGULADORAS DEL ORDEN JURIDICO RELATIVO AL ESTADO ENTRE SI, EN SUS RELACIONES CON LOS PARTICULARES Y CON OTROS ESTADOS”.⁷

El Derecho Público es aquel en el que predomina

⁷ Guillermo Cabanellas.—Diccionario de Derecho Usual.—Tomo I.—Sexta Edición Bibliográfica Omeba.—Pág. 657.

el interés general en contra del interés particular.

El Derecho Privado es el que concierne a la actividad de los particulares, criterio que se le atribuye a Ulpiano.

Kelsen, considera que el derecho no puede ser dividido en ramas, porque todo derecho es la expresión de voluntad de un estado y en última instancia todas las normas son de Derecho Público, sin importar el carácter que cada una de ellas tenga y sin importar qué clase de relación es la que va a regular.

El Derecho Social para el maestro Trueba Urbina es "EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, INSTITUCIONES Y NORMAS QUE EN FUNCION DE INTEGRACION PROTEGEN, TUTELAN Y REIVINDICAN A LOS QUE VIVEN DE SU TRABAJO Y A LOS ECONOMICAMENTE DEBILES".⁸

Para el maestro Mario de la Cueva el Derecho Social son los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida de un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza de la libertad humana.

POLANCO GEIGER, citado por Agustín García López, considera que el Derecho Social, "COMO EL CONJUNTO DE LEYES, INSTITUCIONES, COMO ACTIVIDADES... PROGRAMAS DE GOBIERNO Y PRINCIPIOS DESTINADOS A ESTABLECER UN REGIMEN DE JUSTICIA SOCIAL A TRAVES DE LA INTERVENCION DEL ESTADO EN LA ECONOMIA NACIONAL Y EL

8 Trueba Urbina Alberto.—Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral.—México.—Editorial Porrúa, S. A. 1970 (1a. Edición), Pág. 155.

MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LA COMUNIDAD Y DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DISFRUTE DE LA LIBERTAD DEL PROGRESO GENERAL DEL PUEBLO”.

El propio Dr. Agustín García López, dice: “Que el derecho Social es un derecho de Integración que regula el proceso de la Nación, de los participantes de una entidad grupo como miembros y órganos de este o aquella”.

Todos estos conceptos de Derecho Social, nos dan elementos que consisten, en que dentro de las sociedades Capitalistas como la nuestra, en que existen diferentes clases sociales de las cuales, es necesario que el Estado intervenga para proteger y tutelar a aquellas que así lo necesitan por sus características especiales.

Dentro de las clases sociales que necesitan ser protegidas tenemos la clase campesina y a la clase obrera, a la seguridad social para todos los desvalidos o para grupos que por su edad así lo requieran, creándose por ejemplo en nuestro País instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el ISSSTE, el IMAN, el INPI, etc., están destinados a proteger a los trabajadores, a los burócratas, a los niños y en general a todos los desvalidos. Se considera también, que el derecho Social tiene entre sus ramas al derecho familiar, por considerar que la integración de la familia, significa la integración de la sociedad.

El Derecho Social tiene la función de proteger, tutelar y reivindicar a los desvalidos entre los cuales se encuentran en primer término, los trabajadores.

El Derecho Procesal del Trabajo es una parte del Derecho Social porque su idea es proteger a los trabajadores.

El objeto de la Ley Federal del Trabajo. de la cual

es parte integrante el Derecho Procesal del Trabajo, que tiene por objeto el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos y el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social, siendo las disposiciones del ordenamiento antes invocado de orden público que no admite renunciadas, desuso o práctica en contrario. El Artículo 6o., establece el principio de aplicación de normas que beneficien al trabajador, estableciendo el artículo 18, el principio de que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Como puede apreciarse el contenido de las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece el carácter eminentemente social del derecho del trabajo y por consiguiente del Derecho Procesal del Trabajo.

Las normas Procesales del Trabajo, son normas con un carácter eminentemente proteccionista y reivindicador de los trabajadores, que parten del supuesto de que tiende a resolver controversias entre miembros de dos clases sociales, como clases sociales que son muy diferentes entre sí. El Derecho Procesal del Trabajo contiene normas desiguales para aplicarlas iguales con el objeto de igualarlos cuando menos teóricamente y ante la Ley.

Por ello concluimos que el Derecho Procesal del Trabajo, es una rama del Derecho Social, que tiene por objeto el otorgar la Justicia Social derivada del Artículo 123 Constitucional, a los trabajadores, obteniendo un equilibrio entre los factores de la producción.

3.—*Características del Proceso Laboral Conforme a la Teoría Integral.*

La teoría integral del Trabajo es descubierta por el

maestro Alberto Trueba Urbina, al estudiar detenidamente el ideal de los constituyentes de Querétaro de 1917, mediante el análisis detallado de los Debates; en el seno del Constituyente y de las opiniones expresadas en libros, Artículos periodísticos, Conferencias y en pláticas directas de los propios Constituyentes con el descubridor de esta Teoría; es curioso que se hable del descubrimiento de una teoría-jurídica y no de su creación, pero el maestro Trueba Urbina, ha insistido en que él, no creó ninguna teoría sino que él se dedicó a extraerla del pensamiento de los Constituyentes y de esta manera obtuvo el descubrimiento de la teoría integral del Derecho del Trabajo.

La teoría integral del Derecho del Trabajo, exige, una sólida preparación para poder comprenderla, por tal motivo preferimos copiar íntegro el resumen que de la teoría integral hace el maestro Trueba Urbina, en su libro: Nuevo Derecho del Trabajo.

1o.—“LA TEORIA INTEGRAL DIVULGA EL CONTENIDO DEL ARTICULO 123, CUYA GRANDIOSIDAD INSUPERADA HASTA HOY IDENTIFICA EL DERECHO DEL TRABAJO CON EL DERECHO SOCIAL, SIENDO EL PRIMERO PARTE DE ESTE, EN CONSECUENCIA, NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO NO ES DERECHO PUBLICO NI DERECHO PRIVADO.

2o.—NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO, A PARTIR DEL PRIMERO DE MAYO DE 1917, ES EL ESTATUTO PROTECCIONISTA Y REIVINDICADOR DEL TRABAJADOR, NO POR FUERZA EXPANSIVA, SINO POR MANDATO CONSTITUCIONAL QUE COMPRENDE: A LOS OBREROS JORNALEROS, EMPLEADOS, DOMESTICOS, ARTESANOS, BUROCRATAS, AGENTES COMERCIALES, MEDICOS, ABOGADOS, ARTISTAS, DEPORTISTAS, TOREROS, TECNICOS, INGENIEROS, ETC., A TODO AQUEL QUE PRESTA UN SERVICIO

PERSONAL A OTRO, MEDIANTE UNA REMUNERACION, ABARCA A TODA CLASE DE TRABAJADORES A LOS LLAMADOS SUBORDINADOS O DEPENDIENTES Y A LOS AUTONOMOS. LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS DEL CODIGO CIVIL, ASI COMO LAS RELACIONES PERSONALES ENTRE FACTORES Y DEPENDIENTES, COMISIONISTAS Y COMITENTES, ETC., DEL CODIGO DE COMERCIO SON CONTRATOS DE TRABAJO. LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTA ACTIVIDADES LABORALES DE LAS QUE NO SE OCUPABA LA LEY ANTERIOR.

3o.—EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, CONTIENE NORMAS NO SOLO PROTECCIONISTAS DE LOS TRABAJADORES, SINO REIVINDICATORIAS QUE TIENEN POR OBJETO, QUE ESTOS RECUPEREN LA PLUSVALIA DE LOS BIENES DE LA PRODUCCION QUE PROVIENEN DEL REGIMEN DE EXPLOTACION CAPITALISTA.

4o.—TANTO EN LAS RELACIONES LABORALES COMO EN EL CAMPO DEL PROCESO LABORAL, LAS LEYES DEL TRABAJO DEBEN PROTEGER Y TUTELAR A LOS TRABAJADORES FRENTE A SUS EXPLOTADORES, ASI COMO LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA MISMA MANERA QUE EL PODER JUDICIAL FEDERAL, ESTAN OBLIGADAS A SUPLIR LAS QUEJAS DEFICIENTES DE LOS TRABAJADORES. ARTICULO 107 FRACCION II, DE LA CONSTITUCION TAMBIEN EL PROCESO LABORAL DEBE SER INSTRUMENTO DE REIVINDICACION DE LA CLASE OBRERA.

5o.—COMO LOS PODERES POLITICOS SON INEFICACES PARA REALIZAR LA REIVINDICACION DE LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO, EN EJERCICIO DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION SOCIAL QUE CONSAGRA PARA LA CLASE OBRERA EL DERECHO A LA REVOLUCION PROLETARIA PODRAN CAM-

BIARSE LAS ESTRUCTURAS ECONOMICAS, SUPRI- MIENDO EL REGIMEN DE EXPLOTACION DEL HOM- BRE POR EL HOMBRE.

La teoría integral es en suma no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias, productos de la democracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del Trabajo y de la Previsión Social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país".⁹

Conforme a la teoría integral el Artículo 123 de nuestra Constitución tiene dos aspectos uno visible y el otro invisible. El aspecto visible consiste en la protección abierta que se da al trabajador. El aspecto invisible consiste en la reivindicación de los derechos de los trabajadores, por lo cual, es su aspecto más importante.

La reivindicación de los trabajadores se logra mediante instituciones como la asociación profesional, la huelga y el reparto de utilidades.

La asociación profesional está regulada en el Artículo 123 Constitucional fracción Décimo Sexta que previene que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Este derecho de la asociación profesional, es un paso muy importante para obtener la unión de todos los trabajadores y de este modo presionar a los patronos mediante las armas que la Constitución les concede, o sea mediante la huelga y mediante los procedimientos

9 Trueba Urbina Alberto.—Nuevo Derecho del Trabajo.—Teoría Integral.—México.—Editorial Porrúa, S. A.—1970.—1a. Edición.—Pág. 223 y 224.

económicos, hasta obtener la socialización de los medios de la producción.

El segundo gran derecho reivindicador que es la huelga está regulada en las Fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, que establece que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, la huelga y los paros; las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Siendo la huelga un derecho netamente reivindicador por ser el instrumento de lucha que se le concede a los trabajadores por la Ley, para suspender las actividades de una empresa con el objeto, de que el patrón ceda a sus justas exigencias obtenido en esta forma el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, entre dos clases sociales por lo cual la huelga viene a ser un instrumento legal en la lucha de clases.

El reparto de las utilidades de las Empresas a los trabajadores está establecido en la Fracción IX del Artículo 123 Constitucional, aunque desgraciadamente en el año de 1962 dicho artículo fue reformado por el Presidente Lic. Adolfo López Mateos, conteniendo toda clase de excenciones a los patronos, haciendo nulo este derecho, desvirtuando con ello el pensamiento de los Constituyentes de Querétaro de 1917.

El proceso Laboral conforme a la teoría integral reúne el carácter de protector, tutelar y reivindicador de la clase obrera.

En el laudo, que es la fase final de todo proceso obrero debe dictarse siempre en conciencia y a verdad sabida estableciendo un equilibrio entre los factores de la producción y aplicando la justicia social derivada del artículo 123 al caso concreto, en tal forma que cada lau-

do debe proteger y reivindicar a los trabajadores restaurando el equilibrio roto por los patrones.

La protección al obrero debe ser en todo el proceso, de ahí su principal característica.

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO

- 1.—Qué son los principios rectores del proceso.**
- 2.—Principios rectores del proceso Civil como base de este estudio.**

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO

1.—*Qué son los Principios Rectores del Proceso.*

Por principio entendemos los fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte conforme lo define GUILLERMO CABANELLAS, en su Diccionario de Derecho Usual.

Toda rama del derecho tiene principios y fundamentos esenciales por los cuales se rige y el Derecho Procesal del Trabajo, no es una excepción y por consiguiente se fundamenta en una serie de principios.

Los principios rectores del Derecho Laboral emanan, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo que deriva del Artículo 123 Constitucional.

En este trabajo se le estudian cuáles son los principios rectores del proceso, señalándose en primer término los principios Rectores del Derecho Procesal Civil, como base de este estudio, dada la antigüedad e importancia del Derecho Procesal Civil, cuyos orígenes se remontan de muchos siglos atrás; sin embargo queremos dejar asentado que el Derecho Procesal del Trabajo es una disciplina autónoma, que no admite supletoriedad del Derecho común a partir del año de 1970, en que conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente se suprimió

esa supletoriedad, en efecto, el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el Artículo 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de Justicia Social, que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad". Al no admitir ya supletoriedad del derecho común que la antigua Ley sí admitía, se logra la autonomía plena del Derecho Procesal del Trabajo, quien se encuentra regulado por sus propias instituciones y se funda por consiguiente en sus propios principios.

Es lógico que el Derecho Común no pueda ser supletorio del Derecho Laboral y tomamos en consideración que el Derecho Laboral rige relaciones entre grupos desiguales, tales como los patrones y los obreros, en tanto que el Derecho Común rige las relaciones entre particulares sin tomar en cuenta o en consideración la clase social a la que pertenezcan. Mientras que en el Proceso Civil se busca la igualdad absoluta de las partes, en el Derecho Laboral rige el principio de la desigualdad procesal.

Si en el Derecho Común la justicia es ciega en el Derecho Laboral no lo puede ser.

2.—Principios Rectores del Proceso Civil como Base de este Estudio.

Si usamos los principios rectores del Derecho Civil, como base de este estudio ello obedece a que las teorías del Derecho Civil, tienen cientos de años, en tanto que el Derecho Laboral es una disciplina nueva en nuestro sistema jurídico apenas acaba de alcanzar su autonomía,

tratándose de un derecho nuevo necesita que se le estructure tomando lo mejor de las doctrinas civiles y que pueda ser aplicable a nuestra disciplina.

No debemos apartar de nuestra vista, que tanto el Derecho Procesal Civil, como el Derecho Procesal Laboral son ramas de un mismo tronco o sea el Derecho Procesal.

Dando estas ideas diremos que los principios Rectores del Proceso Civil, lo son: el principio de adaptación al proceso; el principio de adquisición procesal, el principio de concentración; el principio de congruencia de las sentencias, principio de consumación procesal; principio del contradictorio; principio de controversia; principio de convalidación; principio de economía procesal; principio de eficacia procesal, principio de eventualidad; principio de igualdad; principio de impulsión procesal; principio de iniciativa de las partes; principio de inmediación; principio de legalidad; principio de oralidad; principio de libertad de las formas; principio de probidad; principio de prueba por escrito; principio de subrogación y subsistencia de las cargas; principio dispositivo y principio inquisitivo.¹⁰

Esta enunciación de principios que se ha hecho, está tomada del diccionario del maestro Eduardo Pallares, el cual hace referencia a las doctrinas y teorías que han servido de base para el esclarecimiento de estos principios, citando a sus autores y las escuelas a las que corresponde. Para los efectos de este estudio solamente daremos un breve concepto de lo que es cada uno de estos principios.

El principio de ADAPTACION AL PROCESO: consiste en que el proceso debe llevarse a cabo en forma

10 Maestro Eduardo Pallares.—Diccionario del Derecho Procesal Civil.—Sexta Edición.—Editorial Porrúa, S. A., México, 1970, Pág. 623.

tal, que pueda servir para realizar el fin propuesto; según la especie de que se trata. Indicando desde el principio de que los procesos deben variar según la naturaleza del mismo y que un proceso de lanzamiento de desahucio no puede ser igual a un juicio de divorcio.

EL PRINCIPIO DE ADQUISICION PROCESAL: consiste en que las pruebas aprovechan a las partes en el juicio y no únicamente al que las ofrece y aporta.

EL PRINCIPIO DE CONCENTRACION: significa que todas las cuestiones litigiosas deben ser resueltas, en una sola sentencia para evitar suspensiones frecuentes del proceso.

EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA DE LAS SENTENCIAS: consiste en que las sentencias deben ser congruentes consigo mismas y con las pretensiones deducidas oportunamente por las partes.

EL PRINCIPIO DE CONSUMACION PROCESAL: Que consiste en que los derechos y las facultades procesales se extinguen una vez que han sido ejercitadas sin que se permita su ejercicio por segunda o tercera ocasión dada la preclusión de los derechos y cargos procesales.

EL PRINCIPIO DEL CONTRADICTORIO: Que consiste en que las partes tengan la oportunidad de ser oídas en defensa de sus derechos sin que obste que no los haga valer.

EL PRINCIPIO DE CONTROVERSIA: Equivale al principio dispositivo refiriéndose a aquel en virtud del cual las partes deben facilitar al tribunal los hechos o medidas de prueba necesarios para la resolución.

EL PRINCIPIO DE CONVALIDACION: Que consiste en que si un acto procesal nulo no es impugnado legalmente, queda convalidado por el consentimiento tácito o expreso por la parte afectada por este acto.

CONFORME AL PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL: El proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energías y de costo, de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

EL PRINCIPIO DE EFICACIA PROCESAL: Consiste en que el proceso no debe producirse con perjuicio de quien se ve en la necesidad de promoverlo para ejercitar sus derechos o de acudir a él para la defensa de los mismos.

EL PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD: Consiste en que las partes tienen la carga de hacer valer ya sean las acciones, las excepciones, las pruebas y los recursos procedentes en el caso de que en lo futuro hubiera necesidad de hacerlo para garantizar sus derechos.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD: Determine que las partes deben tener en el proceso un mismo trato, se les deben de dar las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercitar sus defensas siempre dentro de la inevitable desigualdad que produce la condición y demandado.

EL PRINCIPIO DE IMPULSION PROCESAL: Significa que el proceso se va realizando a iniciativa de las partes que son las que hacen las promociones necesarias para lograrlo.

EL PRINCIPIO DE INICIATIVA DE LAS PARTES: Implica en que la iniciación del proceso corresponde a las partes y no al Juez.

EL PRINCIPIO DE INMEDIACION: Consiste en que el Juez, debe de estar en contacto personal con las partes, reciba pruebas, oiga sus alegatos las interrogue y esté en contacto directo con todo el proceso.

EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD: Consiste en que

las autoridades sólo pueden hacer aquello que las leyes les otorgue expresamente y que sus actos sólo son válidos cuando se fundan en una norma legal y se ejecutan de acuerdo con lo que ella prescriba.

EL PRINCIPIO DE ORALIDAD: Es aquel que obliga a que los juicios se celebren a la mayor brevedad posible, predominando el aspecto oral o verbal sobre el aspecto escrito.

EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE LAS FORMAS: Que consiste en que cuando la Ley no señala un procedimiento especial para la realización de un acto, deberán reputarse admitidas todas aquellas formas que tiendan a lograr los mismos fines.

SEGUN EL PRINCIPIO DE PROIBIDAD: El proceso es una institución de buena fé que no ha de ser utilizado por las partes con fines de mala fé o fraudulentos.

PRINCIPIO DE PROTECCION: Consiste en sostener que la nulidad puede hacerse valer cuando deja sin defensa a alguna de las partes y precisamente a la que pide la declaración de nulidad.

EL PRINCIPIO DE PRUEBA POR ESCRITO: Consiste que para probar determinados actos necesite existir una constancia por escrito que haga presumir lo manifestado por la parte.

POR MEDIO DEL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD: Ha de entenderse como el derecho que aquellas "Las partes" vienen a presenciar todas las diligencias de pruebas, sobre todo los interrogatorios de testigos y de examinar los autos en todos los escritos judiciales referentes a la causa, como se aprecia este principio rige tanto en relación a las partes como en relación a terceros.

EL PRINCIPIO DE SUBROGACION Y SUBSISTENCIA DE LAS CARGAS: Consiste en que el adquirente en

remate judicial de un inmueble lo adquiere con las hipotecas y gravámenes que sobre él gravitan cuyo monto ha de deducirse del precio que el comprador pague por el inmueble.

EL PRINCIPIO DISPOSITIVO: Consiste en que la acción procesal está encomendada en sus dos formas, activa y pasiva a las partes y no al Juez.

POR EL PRINCIPIO INQUISITIVO: Se entiende aquel según el cual la iniciación y el ejercicio de la acción procesal están encomendados al Juez, que debe proceder de oficio y sin esperar que las partes inicien el proceso y lo impulsen posteriormente.¹¹

¹¹ Ob. cit.—Páginas 623 a 632.

CAPÍTULO TERCERO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

- 1.—Principios rectores del proceso
laboral.**
- 2.—Su fundamentación constitu-
cional.**
- 3.—Su existencia en la Ley Federal
del Trabajo.**

CAPÍTULO TERCERO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

1.—*Principios Rectores del Proceso Laboral.*

El maestro Trueba Urbina, considera que en la Nueva Ley Federal del Trabajo, se consagraron principios procesales burgueses y al respecto dice: "Que en el dictamen de la Cámara de Diputados, aprobado por ésta y por el Senado, se establece para el Proceso Laboral el tradicional principio procesal burgués de paridad procesal, como puede verse en seguida: Se modifica sustancialmente la Fracción II del Artículo 731 con el objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso. Esta modificación, que no perjudica a los trabajadores respeta el principio de paridad procesal".¹²

La Fracción II, como está en el Artículo de la iniciativa, facilita particularmente a los trabajadores la presentación de sus demandas, otorgándoles la posibilidad de escoger entre las diversas juntas que puedan tener jurisdicción sobre la relación de trabajo. Pero como en el precepto no se dan las mismas facilidades satisfactorias la modificación tiende a eliminar las diferenciaciones

12 Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba.—Nueva Ley Federal del Trabajo, 6a. edición.—Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.—Pág. 332, 333.

nes de "TRABAJADOR" y "PATRON", cuando son actores e igualar la situación, simplemente desde el punto de vista del ejercicio de la acción: Elimina esa desigualdad procesal y enmarca el precepto dentro de los principios constitucionales respectivos.

Señala el maestro Alberto Trueba Urbina, que el proceso Laboral consta de seis principios rectores que son:

a).—El principio dispositivo.—Que impone a las partes el deber de estimularlas a juntas de conciliación y arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del trabajo, esto es, se requiere el ejercicio de la acción procesal, que impulse la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo.

b).—El principio informalista.—Que hace derivar el hecho de que el derecho Procesal del Trabajo, no es formalista. como el derecho procesal civil y de que la simplicidad y la sencillez son las características del procedimiento ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, para facilitar el acceso a los trabajadores a los tribunales laborales, consideran que la ciencia del proceso laboral, ha dejado de ser el arte de las formas a lo que necesariamente requiere la garantía del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre iniciativa de las juntas, contrariando el principio de la jurisdicción rogada, al intervenir conciliatoriamente en los conflictos del trabajo.

c).—El principio de la oralidad.—Este principio en el proceso del trabajo se manifiesta que es el más moderno de los procesos, en atención de que la mayor parte de las actuaciones se realizan en forma oral, lo que se confirma con la disposición de la Ley que faculta al Presidente o auxiliar y a los representantes de los traba-

jadores y los patronos para interrogar libremente a las personas, carear a las partes entre sí o con los testigos y a estos unos con otros. La junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

d).—El Principio de Publicidad.—Que considera el maestro muy saludable porque el Artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso “Los que presencien las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes de las personas que intervienen en el proceso testigos y peritos y de los miembros del tribunal del trabajo. La presencia del público en las audiencias es muy conveniente para la buena marcha de la administración de la justicia laboral, pues el temor a la censura, provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proceso e influyen en la elevación del grado de ecuanimidad entre los jueces del trabajo quienes para mantener su responsabilidad deben de ser los primeros en someterse a los dictados de la Ley, de este modo todos tratarán de cumplir con sus deberes jurídicos para causar buena impresión en la opinión pública”.

e).—Principio de concentración.—Que conforme al maestro consiste en que la Ley Federal del Trabajo, que dispone: “Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta Ley, se resolverá juntamente con el principal, a menos que la junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo. En estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas dictará resolución”.

f).—De la apreciación de las pruebas en conciencia. Principio que se deriva del Artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, que establece 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”.¹³

El maestro Trueba Urbina, en los principios que hemos mencionado anteriormente, señala el principio de informalidad en los procesos laborales que contrasta claramente con los procesos Civiles. En el proceso laboral no se exige formalidad alguna para determinadas actuaciones en tanto que en el Proceso Civil cada actuación tiene su forma precisa por lo cual dicho procedimiento es formalista en exceso, debiendo de cumplirse sus formalidades en todo momento. El hecho de que un procedimiento sea formalista da lugar a un mayor número de recursos o de procesos impugnativos que retardan la solución final en su juicio, por lo cual la carencia de formalidades en el proceso, evita las argucias ilegales, “chicanas” tan frecuentes en nuestro medio.

El maestro Trueba Urbina, también señala como un principio rector del proceso laboral que no se encuentra comprendido dentro de los principios rectores del proceso civil y es el principio de que las pruebas deben rendirse a verdad sabida apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido a conciencia, este sistema de libre apreciación de las pruebas es todo lo contrario a los sistemas que imperan en el proceso civil, en el cual se tiene el sistema de tasación de las pruebas, el sistema de libre apreciación de las pruebas y el sistema mixto, que conjuga o combina los dos sistemas antes mencionados. En el sistema de tasación de las prue-

13 Alberto Trueba Urbina.—Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.—Teoría integral, Editorial Porrúa, S. A. 1a. Edición, México, 1971—Págs. 336 a 341.

bas, el Juez sólo puede darle a ellas el valor que cada prueba la Ley le da en forma específica sin entrar a analizar los motivos por los cuales alcanzan ese valor, bastando únicamente que tal prueba tiene el carácter de plena, por así disponerlo expresamente la ley. En el sistema de libre apreciación de las pruebas, el Juez hace uso de la facultad discrecional que le concede la Ley y de su libre arbitrio dándole a cada prueba el valor que le corresponde haciendo un enlace lógico entre las pruebas y los hechos que con ella se quisieron acreditar, debiendo razonar previamente los motivos por los cuales llegó a determinada convicción. El sistema de valoración de las pruebas mixto, tasa el valor de ciertas pruebas y le deja al Juez, facultad para valorizar los mismos conforme a su prudente arbitrio, siendo este sistema el que utiliza el código de procedimientos civiles para el Distrito y Territorios Federales, al determinar que por ejemplo, los documentos públicos, la confesión expresa, las presunciones legales hacen prueba plena, en tanto que las declaraciones de los testigos en los dictámenes periciales quedan a su prudente arbitrio. En materia laboral no existe ninguna regla para apreciar las pruebas sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben llegar a conocer la verdad sabida, apreciando las pruebas en conciencia.

El maestro Armando Porras y López, señala como principios que rigen el proceso del trabajo diciendo que los mismos son los siguientes:

- a).—Principio dispositivo.
- b).—Principio de impulsión del proceso.
- c).—Principio de la formalidad en el proceso.
- d).—Principio de concentración.
- e).—Principio de intermediación o inmediatez del proceso.

f).—Principio de Publicidad.

g).—Principio de apreciación de las pruebas en conciencia.¹⁴

El maestro Armando Porras y López, como puede verse cita en esencia los mismos principios que el maestro Trueba Urbina, señalando que el Proceso Laboral es un proceso de forma oral interpretando en forma diferente el sentido que el Maestro Trueba le da a la expresión de informal. Porras hace la relación de que el proceso puede ser oral, escrito y mixto y sitúa el procedimiento laboral como un procedimiento mixto pero predominado en el aspecto oral, de ahí la coincidencia con el maestro Alberto Trueba Urbina.

Para nosotros consideramos que el Derecho Procesal Civil debe de estar regido por nueve principios, siendo estos principios para nosotros los siguientes:

- 1.—Principio de inmediatez.
- 2.—Principio de impulso procesal.
- 3.—Principio de oralidad.
- 4.—Principio de carencia de formalidades innecesarias.
- 5.—Principio de desigualdad procesal.
- 6.—Principio de "in dubio pro operario".
- 7.—Principio de que las resoluciones son dictadas en conciencia y a verdad sabida.
- 8.—Principio de irrenunciabilidad de las normas de trabajo en perjuicio del trabajador.

15 Armando Porras y López.—Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo. Textos Universitarios, S. A. México, D. F. 1971. Págs. 193 a 200.

9.—Principio de concreción, de concentración y de congruencia.

2.—*Su Fundamentación Constitucional.*

Los principios rectores del proceso laboral tienen su origen y fundamentación en las fracciones XX, XXI y XXII, del Artículo 123 Constitucional, que establecen lo siguiente:

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

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

FRACCION XXII.—El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el Contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del

patrono o recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;¹⁵

El Artículo 123 Constitucional fue un artículo no previsto que surgió de la discusión del Artículo 50. Constitucional el día 26 de diciembre de 1917, fue presentado a su discusión por parte de la comisión redactora que en él sólo se estipulaba, en forma limitativa o relativa al trabajo puesto que dicho proyecto en su cuarto párrafo decía: "EL CONTRATO DE TRABAJO SOLO OBLIGARA A PRESTAR EL SERVICIO CONVENIDO POR UN PERIODO QUE NO SEA MAYOR DE UN AÑO, Y NO PODRA EXCEDERSE EN NINGUN CASO A LA RENUNCIA, PERDIDA O MENOSCABO DE CUALQUIER DERECHO POLITICO O CIVIL. LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NO EXCEDERA DE OCHO HORAS AUNQUE ESTE HAYA SIDO IMPUESTO POR SENTENCIA JUDICIAL. QUEDA PROHIBIDO EL TRABAJO NOCTURNO EN LAS INDUSTRIAS A LOS NIÑOS Y A LAS MUJERES. SE ESTABLECE COMO OBLIGATORIO EL DESCANSO HEBDOMADARIO".

Este dictamen que no satisfacía el anhelo de los constituyentes dio lugar a que catorce diputados se inscribieran en contra del mismo, con el propósito de mejorar las garantías de los trabajadores.

Los oradores se dedicaron a dar un panorama realista de la situación económica de los trabajadores en el País y de la explotación de que eran víctimas, recalándose primordialmente, la explotación que había en los

15 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, XLVII Legislatura, 1968, Pág. 307 y 308

talleres de aquella época no sólo para los hombres, sino también para las mujeres y para los menores, el mal trato que padecían, el horario de trabajo que era de sol a sol sin obtener más descanso que el del necesario para ingerir los alimentos y bajo condiciones insalubres. Se citó por parte del diputado Porfirio del Castillo, el comentario que hacía don Ignacio Ramírez, Constituyente de 1857 que: "Hablar de contratos entre el propietario y el jornalero, es hablar de un medio para asegurar su esclavitud".

Fue un clamor general por parte de los Diputados al Congreso Constituyente el de que era necesario establecer en la Constitución todas las reformas sociales que fuere necesarias para garantizar los derechos a los trabajadores. Refiriéndose el Diputado Cravioto a la mención del Diputado Lizardi, quien había rechazado también el párrafo relativo al número de horas de trabajo, diciendo que le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, comentado por el licenciado Cravioto que: Pero si, como no lo esperó la Asamblea y la Comisión insiste en dejar el artículo 5o. la cuestión del trabajo, en ese caso, señores, sólo pido que exijáis que esas bases se concreten a pesar de que están en contra de mi criterio y el de mis amigos, porque nosotros también buscamos la seriedad técnica; entonces declaró que a pesar de todo, los renovadores votaremos aquí el Artículo 5o. aunque al Cristo le pongamos las pistolas a que se refería el señor Lizardi, aunque le pongamos las polainas y el "treinta", "treinta", a que se refiere el señor Von Versen y aunque lo completemos con las "CANANAS" y el "PALIACATE REVOLUCIONARIO", aunque profanemos la figura del divino Nazareno no haciéndolo ya un símbolo de redención, sino un símbolo de revolución, con tal de que este Congreso Constituyente haga algo práctico y efectivo en beneficio del obrero con tal de que el Congreso cumpla con uno de

los más sagrados y altos deberes de esta gloriosa Revolución Mexicana.¹⁶

Con motivo de todas estas discusiones y del deseo de que se estableciera la necesidad de consagrar en la Constitución los derechos mínimos de los trabajadores dio como resultado que se retirara dicho proyecto y de que extra Cámara se formulara bajo la presidencia del ingeniero PASTOR ROUAIX, se formó el proyecto del Capítulo llamado "Trabajo y Previsión Social", que habría de convertirse en el Artículo 123 Constitucional.

Al presentar este proyecto a la Asamblea constituyente se dijo al respecto de nuestra materia o sea en relación al proceso laboral lo siguiente: "Sabido es cómo se arreglaban las desaveniencias suscitadas entre los patronos y los trabajadores del País, se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público, se despreciaría en el acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los apulentos burgueses los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y como consecuencia con los principios seculares que los inspira, se desentiende que manifiesta inferioridad del trabajador respecto de los principios al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso registrar sobre esta materia y cuidar que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean terminables ni onerosas las diligencias: La conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial, esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema".¹⁷

16 Félix F. Palavicini.—Historia de la Constitución de 1917.—Génesis.—Integración del Congreso.—Debates completos.—"Texto íntegro y Reformas vigentes".—Tomo I, México, D. F., Pág. 301.

17 Ob. cit. 322.

El Congreso Constituyente determinó que los conflictos entre obreros y patrones ya no fueron resueltos por los tribunales del orden común, toda vez que hasta esa fecha los tribunales del orden común beneficiaban la totalidad de los casos a los patrones debido al sistema en que se desarrolla el proceso civil y de acuerdo a los principios de paridad procesal y de justicia apegada a normas rígidas.

El Artículo 123 Constitucional, aprobado por unanimidad de 163 votos quedando en esta forma establecido en una constitución de carácter burgués las garantías sociales. Por primera vez en la historia del Derecho Constitucional, se agregaba a una constitución liberal un capítulo consagrado a las garantías sociales rompiéndose en esta forma la costumbre de que las constituciones liberales, se componían de sólo dos partes una dogmática y otra orgánica.

En esta forma se creó el derecho procesal del trabajo en nuestro País, y los principios que le dieron base derivados todos ellos de la injusta explotación del hombre por el hombre.

3.—*Su Existencia en la Ley Federal del Trabajo.*

La Ley Federal del Trabajo que en la actualidad rige las relaciones entre los obreros y patrones, entró en vigor el primero de mayo de 1970, y la Ley Federal del Trabajo en su Título primero establece cuáles son sus principios generales, es decir, es la parte dogmática de la Ley y tiene su razón de ser puesto que de ella es de donde se van a derivar las bases para regular las relaciones obrero-patronales.

El primer principio general de esta Ley es que es de observancia general en toda la República, que rige las relaciones de trabajo comprendido en el párrafo in-

ciso a).—del Artículo 123 Constitucional.

El objeto de todas las normas de trabajo, conforme lo dispone el artículo 2o. Es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. La Ley establece que el trabajo es un derecho y deber sociales que no es artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y para la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y en su familia.

El trabajo sólo se podrá impedir en los casos en que la Ley así lo disponga expresamente y las disposiciones de la Ley son de orden público y es nula la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignada en las normas de trabajo las leyes respectivas en los tratados, celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución sólo serán aplicables en las relaciones de trabajo cuando beneficien al obrero.

La Ley establece la preferencia al trabajador mexicano sobre el trabajador extranjero.

Es un principio general de la Ley del Trabajo el de que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en su Reglamento, 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 derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, la costumbre y la equidad.

Este Artículo para nuestro estudio es el más importante en lo relativo a las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el orden jerárquico determina que existe en materia de trabajo, cuatro categorías de normas, siendo las principales las cons-

titucionales; en segundo lugar las consagradas en la Ley Federal del Trabajo; en tercer lugar los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo y en cuarto lugar los tratados internacionales que en materia de trabajo se hayan aprobado conforme lo dispone el Artículo 133 Constitucional, en la inteligencia de que los tratados sólo serán aplicables en los casos en que beneficien al trabajador. En el caso de que no exista una disposición expresa para resolver una controversia se puede aplicar en primer término la analogía por ser las normas creadas para regular casos semejantes, los principios generales que deriven de dicho ordenamiento o sea, aquellos principios que deriven de las normas expresamente conforme a su orden jerárquico o sea en primer término los principios que deriven de nuestra Constitución; en los principios generales del derecho, lo cual nosotros creemos que sólo pueden aplicarse en forma limitativa y por lo que se refiere únicamente a la construcción lógica del derecho y no en todos los casos puesto que debemos de tomar en consideración que el Derecho Procesal del Trabajo, es un nuevo derecho de carácter eminentemente social y con la función específica de proteger a los trabajadores. Los principios generales de Justicia Social que derivan del Artículo 123 de la Constitución y en mi opinión es la principal fuente del Derecho Laboral, puesto que el objeto de las normas del trabajo, es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, y si ese es el objeto, es natural que a falta de disposición expresa se aplique en primer término los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución y que conforme al maestro Alberto Trueba Urbina, y derivadas de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, se concreta a la protección, tutela y mantenimiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a fin de que éstos, puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales de la civilización y de la cultura, considerando que este concepto de justicia

social del legislador ordinario es restringido, pues no se ajusta al ideario del Artículo 123 Constitucional que impone como parte de la justicia social la reivindicación de los derechos del proletariado. El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo también señala que serán aplicables la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

A partir del día 1o. de mayo de 1970, el Derecho común deja de ser supletorio del derecho laboral, de ahí la gran importancia de establecer cuáles son los principios rectores del proceso laboral.

El Artículo 18, de la Ley Federal del Trabajo contiene uno de los principios rectores del proceso, más importante que es el que establece: que la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o. del ordenamiento legal antes invocado y de que, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Este Artículo es el más importante del derecho procesal del trabajo, porque alcanza toda su magnitud al momento de dictarse un laudo, puesto que en el mismo se impone a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ver si el patrón probó plenamente sus afirmaciones, pues en el caso de que nazca la menor duda, por disposición expresa de la Ley, el laudo debe ser favorable al trabajador.

Por consiguiente es muy importante determinar en cada proceso laboral quién tiene la carga de la prueba, para que en esta forma al momento de estudiarse el negocio, primero por el auxiliar, para elaborar su dictamen y después por los representantes para estudiar y discutir el mismo y fijar si fue aprobado o no en forma indubitable.

Por carga de la prueba, entendemos la obligación de demostrar la acción o excepción hecha valer, para ob-

tener una sentencia favorable a los intereses de las partes.

Consiste en probar los hechos de los cuales uno ha afirmado su existencia.

Todos estos principios generales que derivan de la Ley Federal del Trabajo, serán analizados en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE CADA PRINCIPIO

- 1.—Principio de Inmediatez.
- 2.—Principio de impulso procesal.
- 3.—Principio de Oralidad.
- 4.—Principio de carencia de formalidades.
- 5.—Principio de Desigualdad procesal.
- 6.—Principio de “in dubio pro operario”.
- 7.—Principio de sentencias dictadas en conciencia y a verdad sabida.
- 8.—Principios de irrenunciabilidad de las normas de trabajo en perjuicio del obrero.
- 9.—Principio de concreción, concentración y de congruencia.

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE CADA PRINCIPIO

1.—*Principio de Inmediatez.*

Ya dijimos que el principio de inmediatez, consiste en que el Juez debe de estar en contacto con las partes, reciba pruebas, oiga sus alegatos, los interogue y esté en contacto directo con todo el proceso.

Conforme a este principio el juzgador, en este caso los representantes que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben de estar en contacto directo e inmediato con las partes en el juicio y con los terceros que con cualquier otro carácter hubieran concurrido al mismo, interrogándolos, estando presentes, cuando se careen entre sí, revisando los documentos exhibidos y haciéndolos declarar cuantas veces fuera necesario, en el Derecho Procesal del Trabajo, este principio tiene gran relevancia, porque el tribunal ante el cual se lleva el procedimiento, es un tribunal de jurisdicción social por competencia determinada en el que se trata, de que se realice la justicia social, protegiendo y tutelando al trabajador. Y esta protección y tutela, se realiza entrando en contacto directo con él, para que deje de ser una figura abstracta y se caracterice dentro del procedimiento.

Este principio se encuentra establecido en los Artículos siguientes de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 699.—Previene que las juntas pueden constituirse en cualquier lugar dentro de su competencia territorial, a fin de practicar las diligencias que juzguen conveniente.

Este Artículo le da a la junta el carácter de móvil, al darle la facultad de que se constituya, en cualquier parte por supuesto de su jurisdicción, para revisar las diligencias que juzgue conveniente, esta facultad discrecional permite a las juntas el acercamiento con las partes y sus pruebas confirmando la importancia de que la Ley le da al principio de inmediatez.

El Artículo 765, establece que el Presidente o auxiliar y los representantes de los trabajadores y los patronos, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el artículo anterior, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a estos unos con otros. La junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Este artículo es comentado por el maestro Trueba Urbina en los siguientes términos:

“Siempre han tenido los representantes de los trabajadores y de los patronos y el Presidente o auxiliar, la facultad de interrogar libremente a las personas que intervengan en las audiencias, sin ninguna limitación, no teniendo ningún derecho los otros representantes que no interroguen de calificar el interrogatorio del representante que haga uso del derecho que le concede la Ley, aunque en algunas Juntas, erróneamente, el auxiliar y el representante del capital calificaban las preguntas del representante obrero y las deseaban. Esto es absurdo y contrario a la Ley actual, de modo que siguiendo los principios de la misma no tienen por qué calificarse las preguntas que hagan los representantes en uso del de-

recho de libertad procesal que les concede la Ley actual. Este derecho es igual para todos los representantes”¹⁸

El origen de las repreguntas data del Código de Comercio, que fue creado en el siglo pasado y que por un absurdo se ha aplicado en materia laboral e incluso en derecho civil, el cual no lo consigna, en ningún artículo, toda vez, que da a las partes libertad de interrogatorio. La norma que se cometan consagra plenamente el principio de inmediatez, puesto que tanto el Presidente o auxiliar y los representantes de los trabajadores y patronos, es decir, todas las personas que integran una junta de Conciliación y Arbitraje, están facultados a interrogar libremente a los testigos, a carear a las partes entre sí y a los testigos o las partes y entre ellos mismos, lo que da lugar a un contacto personal entre los miembros de la Junta y las partes y sus pruebas, lo que se traduce en el mejor conocimiento de los derechos y en una mayor oportunidad para los integrantes de la Junta, de dictar una sentencia en conciencia.

Incluso la iniciativa de la Ley, hace recalcar la libertad de facultades de la junta, para obtener el esclarecimiento de la verdad.

Otra norma que contiene el principio de inmediatez, lo es el hecho de que el auxiliar o sea la persona que instruye el procedimiento, sea la que formule el dictamen que sirve de base al laudo.

La iniciativa de Ley en su apartado LIX, consagra este principio al decir que: “Los restantes artículos del Capítulo contienen las normas para decisión del negocio a fin de hacer efectivo, en lo posible, el principio proce-

18 Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.—Nueva Ley Federal del Trabajo, 6a. Edición.—Editorial Porrúa, S. A., México, 1970. Pág.s 323, 324 y 347.

sal de inmediatez, el proyecto que encarga al auxiliar que es la persona (encargada) de conducir el proceso, la redacción del dictamen o proyecto de resolución, las normas restantes tratan de las diligencias que pueden ordenar la Junta para el esclarecimiento de la verdad".¹⁹

Por lo tanto el principio de inmediatez en el proceso laboral existía en el ánimo del legislador según se desprende de lo antes expuesto y se tradujo en las normas de derecho que han sido citadas en este análisis.

2.—*Principio de Impulso Procesal.*

Este principio lo hicimos consistir, en que el proceso se va realizando por la iniciativa de las partes, que hacen las promociones necesarias para ello.

Este principio, parte de la frase latina "NEMO IUDEX SINE ACTORE", que significa que no puede haber Juez, sin persona que tenga una pretensión que deducir en juicio.

Este principio está determinado en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 752 que establece que dentro de los diez días siguientes, A LA FECHA EN QUE SE RECIBA LA DEMANDA" la Junta señalará día y hora para la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, lo que significa claramente que la actividad de la junta, se inicia después de haber recibido una demanda o sea de que se encuentran sujetas al principio de legalidad, que determina que las autoridades están facultadas para realizar lo que la Ley en forma expresa determina y por consiguiente ningún proceso laboral ordinario, puede iniciarse si no existe demanda de parte interesada.

19 C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada al Congreso de la Unión.—12 de Diciembre de 1968.—Pág. 28.

En los procedimientos especiales existe una excepción a esta regla, ya que el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo establece el único caso en que la junta citará para una audiencia sin haber recibido una demanda y en este único caso lo es, el que consigna el artículo 503 que ordena que se debe practicar una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador en los casos de muerte por riesgo de trabajo. Esta excepción a la regla de que no puede haber actividad de las juntas sin que exista previamente demanda, se justifica por la necesidad de proteger a la familia del trabajador muerto en un accidente de trabajo, cumpliéndose en esa forma la función inquisitorial de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otros artículos en los cuales se encuentra consignado el principio dispositivo, lo encontramos en la Fracción IV del Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos . . . y si el actor en su exposición EJERCITA acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su ESCRITO INICIAL, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones; en su fracción V, aparece el principio dispositivo relacionado al demandado el cual, tiene la obligación de oponer en su contestación las excepciones y defensas que tenga, debiéndose controvertir todos los hechos de la demanda, con las modalidades que la fracción que se comenta establece. Asimismo la fracción VII del mismo artículo, establece que si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio, y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar que se señale nuevo día y hora para hacerlo.

En esta forma el inicio del procedimiento queda a cargo de las partes, aunque si bien es cierto que ya iniciado el procedimiento, el mismo debe continuar aún de

oficio, como en el caso que señala el artículo 760 en su Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece, que si ninguna de las partes concurre, a la Audiencia de ofrecimiento de pruebas, la junta debe conceder a las partes un término de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito, en esta forma la Junta de Conciliación y Arbitraje impulsa el procedimiento.

Se puede considerar también que el principio de impulsión procesal, correspondiente a las partes, se encuentra también, en los artículos 791 del ordenamiento legal antes invocado, que se refiere a los requisitos que debe contener una solicitud que da lugar a un procedimiento, para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica; y el artículo 822 que establece, que a petición de parte, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podrán decretar las providencias precautorias, que sean solicitadas por los trabajadores.

Este artículo exige que haya petición de parte o sea que jamás se podrá decretar una providencia precautoria, que no haya sido, legalmente solicitada, por parte interesada.

Otro caso de impulso procesal, lo tenemos en el relativo a las tercerías, previniendo el artículo 832 de la Ley Federal del Trabajo, que el tercerista, puede presentar la demanda... lo que implica que si no hay una petición formal, no se dará entrada a ninguna tercería.

En el procedimiento de embargo, sólo se podrá dictar auto de requerimiento y embargo, a petición de parte, conforme lo establece el artículo 848 de la Ley antes invocada previniendo el artículo 862 los casos en que el acreedor puede pedir la ampliación del embargo.

Todos estos casos ejemplificativos tomados de la Ley Federal del Trabajo, confirman plenamente la idea de

que el IMPULSO PROCESAL LO DAN SIEMPRE LAS PARTES y sólo en contadas ocasiones se encuentran excepciones de este principio. Ello deriva del espíritu de la ley, que si bien es cierto, que es proteccionista y tuteladora, no llega al grado de convertir a las autoridades del trabajo en modernas GESTAPOS.

El ejercicio de la acción procesal, es un derecho subjetivo y a cada persona le corresponde resolver, si lo ejerce o no.

La iniciativa de Ley considera al hacer un análisis de las características más importantes del procedimiento ordinario de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que: "La 4a. características deriva de la circunstancia de que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno del capital y del trabajo, disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos sin que puedan no obstante substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad; con este propósito el proyecto amplía las disposiciones de la Ley sobre lo que se llama diligencias o probanzas para mejor proveer".²⁰

Como puede apreciarse el espíritu del legislador en los procedimientos ordinarios, es de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje obren como un verdadero tribunal de conciencia, tratando de encontrar la verdad mediante las pruebas aportadas por las partes y mediante las pruebas que ordenen de motu proprio, pero estas diligencias sólo podrán practicarse para averiguar la certeza de los hechos de la demanda o de los hechos de la contestación o sea que estas diligencias están íntimamente relacionadas con el impulso procesal que le dieron las partes al proceso, mediante su respectiva demanda y con-

20 Ob. cit. página 27.

testación. Las pruebas que encuentren las Juntas de Conciliación, por ningún motivo podrán variar los hechos controvertidos, por lo que toda prueba ajena a la litis carece de relevancia. Si de las pruebas encontradas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, se demuestran hechos ajenos a la litis que pudiera beneficiar a una de las partes, la Junta no podrá darle valor alguno, puesto que no puede corregir la demanda, ni suplir las deficiencias contenidas en el escrito inicial de demanda.

El hecho de que el principio de impulso procesal de las partes en el proceso tenga unas excepciones, ello no implica que en materia laboral predomine el procedimiento inquisitivo, puesto que las Juntas siempre deben atenerse a la litis planteada y no a las pruebas recibidas.

La facultad de ordenar pruebas para mejor proveer, es una facultad discrecional de la Junta y no puede ser obligada por las partes, sentido por el cual se ha inclinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al establecer por ejemplo que una junta, no está obligada a ordenar la ratificación de las firmas que calzan los documentos presentados por las partes en juicio, siendo obligación de las partes pedirlo en todo caso y; no es imputable a la junta el hecho de que no se examine a los testigos no presentados por las partes, conforme se obligaron; y la circunstancia de que la junta, no haya nombrado el perito tercero no implica ninguna responsabilidad para la Junta.

El artículo 526 de la Ley Federal del trabajo de 1931, fue interpretado por la Suprema Corte de Justicia en los siguientes términos:

FACULTAD DE LAS JUNTAS.—Si bien es cierto que los artículos 526 y 432 de la Ley Federal del Trabajo, autorizan a las Juntas para mandar practicar todas las diligencias que a su juicio sean necesarios, para

el esclarecimiento de la verdad, también lo es que dicha facultad no es absoluta, al grado de que pueden desentenderse de las disposiciones del derecho común, y cuando éstas existen. S.J.F.—T.—LVII.—P. 387.

FACULTAD DISCRECIONAL.—La que impone este artículo a los miembros de la Junta.—E.—S.J.F.—T. LVI, p. 1109.—T. LXIII, p. 2694.

PERITO TERCERO.—Las circunstancias de que la Junta no haya nombrado el perito tercero, no entraña un incumplimiento a lo dispuesto en este capítulo, pues éste da a los miembros de las Juntas una facultad discrecional que a juicio de los mismos pueden ejercitar o no. E.—S.J.F.—T. LVI, p. 1109.

PREGUNTAS A LOS TESTIGOS.—Si bien este Artículo faculta a los miembros de las juntas para hacer libremente a los testigos las preguntas que estime oportunas no les impone la obligación de hacerlo, razón por la que no puede estimarse infringida esta disposición, al abstenerse de interrogar un testigo con el propósito de precisar su declaración.—E.—S.J.F.—T. LVI, p. 252.²¹

JURISPRUDENCIA: 353.—LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PERMITE EN PARTE EL PROCEDIMIENTO INQUISITIVO; PERO ESTO NO IMPLICA QUE LAS PARTES O LITIGANTES SE ENCUENTREN LIBERADOS DE LAS CARGAS PROCESALES DE IMPULSION, PUES TIENEN LA OBLIGACION DE ACTIVAR EL PROCEDIMIENTO Y HACER LAS PROMOCIONES NECESARIAS PARA SU DESARROLLO NORMAL, SO PENA DE LA SANCION CONTENIDA EN EL ARTICULO 479.²²

21 Ediciones Andrade, S. A.—Legislación sobre trabajo.—Tomo II.—Págs. 728 a 729.

22 Lic. José I. Herrasti.—Ley Federal del Trabajo.—Editorial Patria, S. A.—México, 1971.—Primera Edición.—Pág. 383.

Siendo una facultad discrecional y un imperativo de la Ley, consideramos, que no es suficiente para establecer el principio inquisitivo dentro de los principios rectores del procedimiento laboral y si consideramos que el principio dispositivo es uno de los de mayor importancia de nuestra disciplina jurídica.

3.—*Principio de Oralidad.*

El principio de oralidad consiste en que se obliga a las partes a que los juicios se celebren a la mayor brevedad posible, predominando el aspecto oral o verbal, sobre el procedimiento escrito. El término de breve se entiende como un sinónimo de oral.

Se considera que los procedimientos pueden tener tres formas de llevarse a cabo: Una, la forma oral, otra, la forma escrita y otra, la forma mixta o sea que reúnen características de oral y de escrita. En la actualidad todos los procedimientos tienden a ser mixtos.

La iniciativa de la Nueva Ley Federal de Trabajo, enviada por el Presidente Díaz Ordaz al Congreso y que podemos considerar como el espíritu que priva en la Nueva Ley, nos encontramos con que en el apartado LIV determinan los motivos que llevaron a las personas que hicieron el proyecto de la Ley a establecer un procedimiento mixto, siendo estos razonamientos, los siguientes: "Se estudio también la posibilidad efectuar una modificación substancial en los procesos del trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las juntas y entre los trabajadores y los patrones, llegaron a la conclusión, de que si bien un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se consideró especialmente que la procedencia

del juicio de amparo en contra de los laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje exige que los datos fundamentales del proceso, queden escritos en el proceso, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nuestro más alto tribunal. Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que no parece ni conveniente ni posible en el estado actual de nuestras instituciones jurídicas".²³

Posteriormente dice que el procedimiento laboral es un procedimiento mixto, por ser parte oral y en parte escrito.

Por otra parte el dictamen del congreso, no sólo acepta este orden de ideas, sino que incluso propone un procedimiento más expedito y ágil, diciendo la parte relativa que: "MEDIANTE EL EJERCICIO PROCESAL LAS PARTES RESUELVEN SUS DIFERENCIAS CONFORME A DERECHO Y EL ESTADO GARANTIZA LA TRANQUILIDAD Y LA PAZ SOCIAL. DE ESTA SUERTE UNA TECNICA PROCESAL IDONEA ES INSTRUMENTO EFICAZ DE LOS ALTOS OBJETIVOS JURIDICOS Y SOCIALES DEL ESTADO, POR LO QUE, LA INICIATIVA HA CONTEMPLADO ESTE IDEARIO Y PROPUESTO UN PROCEDIMIENTO MAS EXPEDITO Y AGIL, QUE SATISFACE EN MEJOR FORMA LAS NECESIDADES JURISDICCIONALES DE LA MATERIA DEL TRABAJO".²⁴

En la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con multitud de normas que establecen la oralidad del procedimiento laboral, entendiéndose por oral un proce-

23 Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, al Congreso de la Unión.—12 de diciembre de 1968.—Pág. 26.

24 Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba.—Nueva Ley Federal del Trabajo.—6a. Edición.—Editorial Porrúa, S. A.—México, 1970.—Pág. 661.

dimiento breve en el que la parte oral predomina sobre la parte escrita.

Por escrito nada más se exigen los alegatos conforme lo establece el Artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo pudiendo realizarse las demás promociones de las partes, en forma de comparecencia o en forma oral, en audiencia pública.

El procedimiento laboral ordinario, consta de cuatro Audiencias en las cuales se levantan actas conteniendo en ellas todo lo actuado siendo firmadas por las personas que intervengan en ella, autorizadas por el Secretario.

Los términos en el proceso laboral son breves siendo la demostración más palpable de esta brevedad el artículo 711 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la obligación para las juntas, de dictar las resoluciones dentro de un término no mayor de 24 horas, salvo disposición de la Ley o sea que por lo regular todas las resoluciones deberán ser dictadas en veinticuatro horas, toda vez, que los casos de excepción de esta regla se encuentran muy limitados.

El procedimiento laboral tiene las siguientes secuelas: Con el escrito de demanda la Junta cita para una audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes al que se reciba dicha demanda, celebrada la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, se señalará para una Audiencia de Ofrecimiento de pruebas, que debe celebrarse dentro de los diez días siguientes; celebrada la audiencia de recepción de pruebas, se concede a las partes cuarenta y ocho horas para producir sus alegatos; producidos los alegatos o transcurrido el término para hacerlo, pasan los autos al C. Auxiliar para que en el término de diez días produzca su dictamen, habiéndose concluido la Audiencia de discusión y votación, el Secre-

tario tiene seis días para engrosar el laudo; engrosado el laudo, el Secretario recogerá las firmas de los representantes y los laudos deberán cumplirse, dentro de las 72 horas siguientes a la que surta sus efectos la notificación.

Existe un procedimiento más expedito, que es el procedimiento especial, en el cual, la Junta citará para la Audiencia General dentro de los cinco días siguientes, al en que se recibió la demanda o la investigación de que se trata de determinar, quien es el beneficiario de un trabajador muerto en accidente de trabajo; en la Audiencia General, se celebra la conciliación, la de demandas y excepciones, ofrecimiento y recepción de las pruebas y se producen los alegatos, teniendo la junta el término de veinticuatro horas después de concluida la Audiencia general, para dictar la resolución que corresponde.

Este procedimiento es tan breve, que debe estar terminado en una semana.

Por consiguiente, el principio de oralidad, es uno de los principios rectores del proceso laboral.

4.—*Principio de Carencia de Formalidades Rígidas.*

Este principio lo hacemos consistir, en que el proceso laboral no está sujeto a toda clase de formalidades estrictas.

Para **ESCRICHE**, las formalidades consisten en las condiciones, términos y expresiones que se requieren para que un acto o documento sea válido.

De este modo desprendemos de este concepto que a mayor número de conclusiones, términos y expresiones será el procedimiento más formalista.

No puede existir un solo procedimiento que no esté sujeto a determinadas formalidades, puesto que sería in-

congruente que existieran procesos, sin estar sujetos a ninguna formalidad.

Es pues necesario que todo procedimiento tenga una serie de formalidades, para dar seguridad jurídica a las personas que por una u otra circunstancia se podrían ver envueltos en uno de ellos.

Lo ideal es establecer procedimientos, en que se exijan pocas condiciones, pocos términos y se supriman las expresiones propias de un derecho RITUAL, pero indignas de un derecho Social.

No creemos que pueda existir un derecho informal, porque el sólo hecho de ser informal, le quitaría el carácter de derecho, por eso creemos que el derecho procesal del trabajo, está regido por el principio de que es un proceso carente de formalidades rígidas o innecesarias.

En el derecho del trabajo, no existen condiciones para hacer cualquier petición, ni se exigen palabras rituales, ni sacramentales.

El Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Lo confirma lo que hemos dicho anteriormente en su última parte dicho artículo: Dice que "Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos". Este principio contiene una finalidad absolutamente necesaria, en efecto, si no se precisa qué es lo que se requiere es imposible obtener algo.

Conforme a la INICIATIVA de la Ley tantas veces mencionada, encontramos que el principio en que quiso el legislador que se basara el procedimiento, es aquel que no exige formalidades innecesarias.

En el apartado LV de la iniciativa de la Ley del

Dictamen dice:

“Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales. El proyecto sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero al mismo tiempo, introduce las observaciones derivadas de la actividad procesal de las juntas, tanto federales como locales”.²⁵

El Artículo 685 reafirma el principio, de que en los procesos de trabajo, no se exige formalidad alguna para las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. Como una consecuencia de este principio, el artículo siguiente establece que los trabajadores podrán proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la Empresa en que prestan sus servicios, aunque no expresen su nombre, denominación o razón social.

En esta forma vemos que el espíritu de la ley, es de evitar que el procedimiento del trabajo se convierta en algo ritual, por consiguiente consideramos que el proceso de trabajo, está regido por el principio de que las formalidades que puede haber en el mismo, no serán más que las necesarias.

En el derecho común no se consigna un derecho carente de formalidades, puesto que toda su estructura y la tradición jurídica romanista, ha sido, con el sentido de que el derecho procesal sea formalista.

Dentro del derecho social no puede haber formalismo, porque lo que importa es su resultado, no su procedimiento.

25 Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, al Congreso de la Unión.—12 de diciembre de 1968.—Pág. 26.

5.—Principio de Desigualdad Procesal.

Este principio lo hicimos consistir, en que las partes en el proceso laboral, deben recibir un trato desigual, dada la calidad de ellas.

El proceso laboral, fue creado para resolver los problemas que surgieran entre el capital y el trabajo, tratando de obtener un equilibrio entre los factores de la producción, realizando la justicia social a que se refiere el artículo 123 de nuestra Constitución.

Ya hemos dicho en otra parte de esta tesis que el derecho procesal del trabajo es una rama del derecho social y que el derecho social tiene por objeto realizar una función de integración, protegiendo, tutelando y reivindicando a una clase desposeída.

Siendo el derecho procesal del trabajo, una rama del derecho social, su objeto es tutelar a una clase social determinada, que en este caso lo es la trabajadora.

El derecho procesal del trabajo, no puede ser tutelador al grado de substituírse en la voluntad de los trabajadores o establecer principios, tales como de oficio en que se podría suplir la deficiencia de la queja del obrero o que solo, el obrero pudiera ofrecer pruebas o que se impusieran cargas diversas a cada una de las partes.

Un derecho constituído, que en esta forma no podría ser un derecho procesal, en que los derechos son de una parte y las obligaciones de la otra, es imposible que exista cuando menos en nuestro sistema jurídico.

Si el objeto del derecho del trabajo, es obtener el equilibrio entre los factores de la producción, es lógico suponer que los patrones también pueden invocar ese principio a su favor, puesto que el equilibrio pudo haber sido roto, por la clase trabajadora.

Por lo tanto, en el procedimiento se trata de proteger al trabajador, pero dándole al patrón todos los medios posibles de defensa, para evitar en esta forma, que el derecho del trabajo se convierta en una farsa.

Por ello, en el derecho procesal del trabajo, en su secuela, el patrón tiene derecho a contestar la demanda, a ofrecer sus pruebas, a desahogar sus pruebas y producir sus alegatos, en la misma forma que lo tiene el trabajador.

El proceso tiene que ser igual para las partes, para que pueda ser un proceso, en la extensión de la palabra.

La desigualdad de las partes, aparece al aplicar los principios generales del derecho, al dictarse el laudo.

Debemos recordar que el derecho procesal del trabajo, es un derecho que resuelve las controversias entre obreros y patrones, siempre con la tendencia a proteger al trabajador, por ello, establecen la desigualdad procesal los siguientes artículos; de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 6o. que dice: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".²⁶

Este artículo establece que se aplicarán en todo lo que beneficien al trabajador las normas derivadas de los tratados internacionales, lo que significa que se le trata en forma desigual, puesto que lo que más beneficia al obrero, es lógico que más perjudica al patrón. Esta norma se aplica en el laudo que es el punto decisivo de todo conflicto obrero patronal.

El Artículo 18o. de la Ley Federal del Trabajo que

26 Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba.—Nueva Ley Federal del Trabajo.—6a. Edición.—Editorial Porrúa, México, 1970.—Pág. 19.

dice: "En la interpretación de las normas del trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al Trabajador."²⁷

Establece un beneficio para el trabajador, rompiendo toda igualdad, al establecer que en caso de duda, se interpretará a favor del trabajador o sea que toda controversia en que las pruebas no sean lo suficientemente claras, debe resolverse a favor del trabajador. Si de las pruebas aportadas por el patrón, aparece una señal de duda en su contra, se debe condenar.

De aquí es de donde se desprende que el derecho procesal del trabajo, es un derecho en el cual rige la desigualdad de las partes, en cuanto al trato que reciben del órgano jurisdiccional.

Esta desigualdad que impone la ley a favor del trabajador, tiene su correlativo en la vida real, en la cual impera otra, gran desigualdad: Por un lado el patrón dueño del capital y por consiguiente propietario de los medios de producción y, por otra parte el obrero, dueño únicamente de su FUERZA DE TRABAJO.

Esta desigualdad económica, entre dos clases sociales, se refleja en sus medios de vida, que no es otra cosa, más que: casas buenas, "residenciales", carros último modelo, estudios, paseos, esto es, lujos por una parte; y por otra, una vida triste, llena de apreturas, mala alimentación, peores viviendas y pocas oportunidades de estudio.

Esta desigualdad, que existe entre las dos clases sociales, es lo que determina al derecho social a intervenir en favor de una de ellas: La más débil.

Por ello, es principio rector del proceso laboral, la

27 Ob. cit.—Pág. 25.

desigualdad de las partes, que implica su aplicación sobre todo en el laudo, imperando en todo el proceso una aparente igualdad de ellas, una desigualdad que también se manifiesta, en el hecho de que el trabajador puede ser auxiliado, por la Procuraduría de la defensa del Trabajo, en tanto, que el patrón tiene que recurrir a sus propios recursos para defenderse.

También existe una norma que ordena a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pagar el perito del trabajador, en tanto que el patrón siempre debe pagar sus peritos.

El desconocimiento del nombre del patrón o el desconocimiento de su razón social no es causa para que la demanda se tenga por no interpuesta, sino que basta con que el trabajador, diga el lugar en el que prestó sus servicios y la actividad a que se dedica el demandado, para que se admita su demanda, lo cual no ocurre en ninguna otra rama del derecho común o del derecho público.

La desigualdad de las partes, deriva de la protección de una Ley, de carácter eminentemente social al trabajador.

6.—*El Principio de "In Dubio Pro Operario"*.

El principio de in dubio pro operario, lo hemos citado, al analizar el principio de desigualdad entre las partes, dándolo como un ejemplo de la misma.

Este principio significa, de que, en caso de duda, se debe resolver en favor del trabajador.

En el inciso anterior, hemos explicado los motivos de este principio y de que es en un laudo en donde se concretiza.

El principio, de que en caso de duda, se debe re-

solver a favor del trabajador, es más bien un principio del derecho sustantivo, pero que también, tiene su aplicación en el derecho procesal.

Este principio se encuentra consignado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o. en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".²⁸

El artículo antes citado, establece una regla de interpretación y el maestro Trueba Urbina lo comenta en la forma siguiente:

"Interpretar una norma de trabajo consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social. El precepto establece una norma general de interpretación obligatoria para los juzgadores, pues estos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela, mejoramiento y dignidad de los trabajadores; sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo conforme el artículo 2o. tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el Artículo 5o. se completa el concepto estableciendo que las leyes de trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica. En efecto, el orden público se encuentra integrado por los llamados derechos públicos subjetivos, es decir, por normas de derecho público que son normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales, entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo e integrador en beneficio del trabajador. De aquí que el derecho público se aplica rigurosamente,

28 Ob. cit.—Pág. 25.

en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido del precepto. La ley del derecho del trabajo no es derecho público, es derecho social; no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en beneficio del trabajador. Por ello es que afirmamos que entre el Artículo 2o. y 5o. de la ley existe una contradicción ideológica que originará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de Derecho Procesal del Trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos".²⁹

Nos parece que no es correcta la idea del Maestro Trueba Urbina, por los siguientes motivos:

EL ORDEN PUBLICO a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, tiene que ser forzosamente un orden público social; puesto que en un sistema jurídico que tiene Consagradas en su constitución garantías sociales, el orden público sólo se logra mediante el cumplimiento de las garantías sociales y de las garantías individuales, puesto que no debemos de apartar de nuestra vista, que un trabajador es una persona que tiene derecho a que se le respete su domicilio, su libertad de creencia, su derecho de tránsito, su derecho de ser juzgado por los tribunales de orden común, en caso de que tenga un conflicto que no sea derivado de una cuestión de trabajo, tanto como a que se le proteja su salario, su derecho a habitación, su derecho a ingresar a la Asociación que le plazca, es decir, en una persona que sea trabajador, concurren tanto los derechos individuales como los de-

29 Ob. cit.—Pág. 25 y 26.

rechos que tiene derivados de su calidad de trabajador que le concede el Artículo 123 de la Constitución.

El orden público a que se refiere el Artículo 5o. es en relación a los derechos sociales, por lo cual el concepto de orden público varía de nación en nación, según se tengan o no normas constitucionales que concedan garantías sociales.

Por ello considero que el orden público, se conserva cuando se aplique la justicia social, derivada del Artículo 123 Constitucional, sin que ello implique que las normas de derecho procesal del trabajo, sean normas de derecho público.

La expresión de orden público en mi concepto, equivale a orden social, es decir, a orden por haber equilibrio entre los factores de la producción con el respectivo mantenimiento de sus derechos.

El principio de "IN DUBIO PRO OPERARIO", es un principio nuevo, que sólo puede tener aplicación en el derecho procesal del trabajo, puesto que en el derecho civil es, inoperante, toda vez, que en el derecho procesal civil, existe la presunción de que todas las personas son iguales ante la Ley.

7.—*Principio de Sentencias Dictadas en Conciencia y a Verdad Sabida.*

Este principio deriva del artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, que establece 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."³⁰

30 Ob. cit.—Pág. 351.

La verdad sabida, para el Maestro Trueba Urbina, es la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica.

Este principio inclusive ya se encontraba garantizado en las leyes laborales en la mayor parte de la República, anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ya la Suprema Corte de Justicia había determinado, que se trata de una facultad soberana y de que la Corte no podía sustituir dicha apreciación de las pruebas en conciencia.

En la recopilación hecha en el año de 1935 por el Licenciado ALFONSO LASTRA Y VILLAR, se encuentran consignadas diferentes tesis, de las cuales se citan las más importantes:

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: "En el Distrito Federal dictan sus laudos a verdad sabida y sin necesidad de sujetarse a reglas sobre la estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos en conciencia, sin que la corte pueda en el amparo relativo, analizar esa apreciación, pues lo que está sujeto al concepto de la equidad y de la conciencia, no es violatorio de Ley alguna, ni menos de garantía individuales". (Limón, Rodolfo Sent. de 11 de noviembre de 1927. Tomo XXI, Pág. 1318).

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: En el Estado de Guanajuato, no tienen obligación, de sujetar sus procedimientos a otra Ley que a la reglamentaria respectiva, y para fallar únicamente atenderán los miembros que le integran, a su conciencia y a la equidad, y lo que se ajusta a la conciencia y a la equidad, no puede ser de manera alguna, violatoria de garantías individuales". (Gris, Carlos M. Sent. de 7 de Enero de 1928, Tomo XXII, Pág. 59).

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

“Cuando la Ley relativa les confiere la facultad de apreciar las pruebas en conciencia, dicha apreciación no puede ser violatoria de garantías. (Robles, Baudelio y Coags., Sent. de 29 de febrero de 1928. Tomo XXII. Pág. 498).

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: “Aunque las Leyes del trabajo, autoricen a sus miembros, para presidir conforme a su conciencia y a la equidad, eso no quiere decir que pueden tomar en consideración todas las gestiones que crean prudente resolver, sino que tienen que sujetarse a lo que expresa y terminantemente se reclama en la demanda respectiva”. (Rojí Vicente e Hijos. Sent. de 28 de abril de 1928.—Tomo XII. Pág. 991.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: “Conforme a la Ley de Trabajo en Veracruz, están capacitados para apreciar los hechos conforme a su conciencia y a la equidad”. (Rivera, Antonio. Sent. de 22 de junio de 1928.—Tomo XXIII. Pág. 430).³¹

El Artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 recogió el principio de que las Juntas tenían facultades para apreciar las pruebas en conciencia y la jurisprudencia definida de la corte se encargó de precisar los límites de esa facultad discrecional, siendo las jurisprudencias mencionadas las siguientes:

JURISPRUDENCIA:—“Si bien es cierto que las Juntas tienen plena 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 existen en los autos, de tal manera que si se apoyan en una demostración existente, para dar

31 Lic. Alfonso Lastra y Villar.—Leyes del Trabajo de la República Mexicana, interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.—México 1935.—Pág. 393, 394, 397, 399 y 400.

por probado un hecho, violan el Artículo 123 de la Constitución Federal”.

JURISPRUDENCIA:—“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar las pruebas pericial que ante ellas rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía, las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudencia arbitraria, a los dictámenes presentados por los peritos”:

JURISPRUDENCIA.—“Si bien el Artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia no las faculta para omitir el estudio de alguna o alguna de las aportadas por las partes”.

JURISPRUDENCIA.—“La apreciación de las pruebas que hace el juzgador, en uso de la facultad discrecional que expresamente le concede la Ley, no constituye, por sí sola una violación de garantías, a menos que exista una infracción manifiesta en la aplicación de las leyes que regulan la prueba o en la aplicación de los hechos”.³²

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, le ha dado sus verdaderos alcances a la norma que se comenta, puesto que para encontrar la verdad, es necesario analizar todas las pruebas reunidas por las partes, sin limitarse a estudiar algunas de ellas.

El principio de apreciar las pruebas en conciencia, es un sistema contrario al que se utiliza en nuestro Derecho Procesal Civil, puesto que como habíamos dicho anteriormente, en nuestro Derecho procesal civil se usa un sistema mixto de apreciación de las pruebas, es decir, el Juez a algunas pruebas les da el valor que la

32 Lic. José I. Herrasti.—Ley Federal del Trabajo, Editorial Patria, S. A. México, 1971.—Primera Edición.—Págs. 412 y 413.

propia Ley específica. En tanto a otras pruebas les da el valor que consideran que las mismas puedan tener.

El hecho de que los miembros de la Junta, pueden apreciar las pruebas en conciencia, les da la facultad de rechazar o de no concederles valor probatorio a pruebas que en otra disciplina quizás no la tuvieran.

Sin embargo en el proceso laboral se encuentran establecidas diversas presunciones legales, que por supuesto, tiene el carácter de presunción "Juris Tantum", es decir, de presunciones que admiten prueba en contrario, tales como la contenida en la parte final del artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que si no concurre el demandado a la Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, se tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El Artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo en relación al artículo 760 Fracción VI inciso d).—“Establece que se tendrá por confesa a las personas que no concurren a absolver posiciones, teniéndose por supuesto que esta confesión ficta admite prueba en contrario y que debe ser valorizada en conciencia al momento de dictarse el laudo correspondiente”.³³

Ya vimos que la apreciación de las pruebas en conciencia, es una facultad discrecional que no tiene más límite que la lógica y la realidad de las pruebas desahogadas.

Este es un solo caso de excepción a la regla a que se refiere la Fracción V del Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo: Es la que establece una presunción legal que no admite prueba en contrario y que es la que

33 Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba.—Nueva Ley Federal del Trabajo.—Sexta Edición.—Editorial orrúa, S. A.—México, 1970, Pág. 343.

se refiere al hecho de que se "tendrán por admitidos los hechos, sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirse prueba en contrario.

8.—*Principio de Irrenunciabilidad de las Normas de Trabajo en Perjuicio del Trabajador.*

Este principio lo hacemos consistir en que el Trabajador no puede renunciar a ninguna norma de trabajo.

Este principio, más que ser un principio de Derecho Procesal, es un Principio de Derecho Sustantivo.

El principio de la no renunciabilidad de las normas del derecho del trabajo, se encuentra consignado en la Fracción XIII del Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, que establece, que no producirá ningún efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Si tomamos en consideración que el Artículo 123 Constitucional, es un catálogo de normas mínimas o derechos mínimos para los trabajadores, es un imperativo evitar que esos derechos mínimos, pudieran ser renunciados, sea cual fuere la forma en que se pretendiera violarlos.

Este principio de no renunciabilidad, no sólo comprende los derechos establecidos en la constitución, en la ley, en el Contrato de trabajo, sino que alcanza a los derechos adquiridos por los obreros en un laudo.

En este sentido se ha inclinado la Suprema Corte de Justicia al establecer en la tesis visible en la pág. 3696 del semanario judicial de la Federación tomo

XLVII “Derecho de los obreros.—Los derechos que conceden a los obreros los laudos, no son renunciables”.³⁴

Es tan importante la no renunciabilidad de las normas jurídicas, que incluso en materia laboral no tienen vigencia. El Principio de Derecho Civil que establece que: “La voluntad de las partes es la Ley suprema en los Contratos, porque en los convenios laborales la voluntad de las partes sólo puede mejorar lo que la ley establece y nunca puede ir en contra de la misma”.

La jurisprudencia definida de la corte, al interpretar el Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sustentó el siguiente criterio:

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO.—“El Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono, de manera que en tanto que no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es válido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva”.³⁵

Este principio tiene relativa importancia en el derecho procesal del trabajo, puesto que no es posible, que un trabajador, renuncie a las normas del derecho procesal. No es convencible una renuncia en materia obrera a ofrecer pruebas o a desahogarlas. Por lo cual consideramos que este principio del derecho sustantivo, también tiene aplicación en nuestra disciplina.

34 Semanario Judicial de la Federación.—Tomo XLVII de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.—Pág. 3696.

35 Jurisprudencia y Tesis sobresalientes sustentadas por la Sala Laboral (4a. Sala) de la Suprema Corte de Justicia, Mayo Ediciones, 1965, Pág. 102.

9.—Principios de Concreción, de Concentración y de Congruencia.

Estos tres principios, son comunes a todas las ramas del derecho procesal.

El principio de concreción, consiste en que las partes deben de fijar cuáles son los puntos, sobre los que existe controversia. Ello significa que en todos los procedimientos debe haber una aplicación de la litis, es decir, debe haber una materia, un problema que resolver.

El principio de concentración, significa que todas las cuestiones litigiosas, deben ser resueltas en una sola sentencia, para evitar suspensiones frecuentes del procedimiento.

El principio de congruencia de las sentencias, significa que las sentencias deben ser congruentes consigo mismas y congruentes con las pretensiones deducidas oportunamente por las partes en el juicio.

El principio de fijación de la litis o de concreción de los puntos cuestionados, se encuentran establecidos en los Artículos 753 y 754 de la Ley Federal del Trabajo que dicen:

ARTICULO 753.—La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.—La junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegatos, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.

II.—Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Jun-

ta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

III.—Si no se llega a un convenio, se dará por concluído el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones.

IV.—El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones:

V.—En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrá por admitidos los hechos sobre lo que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele 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 de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente:

VI.—Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y

VII.—Si se opone reconvencción, se abrirá un período conciliatorio, y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.³⁶

ARTICULO 754.—Si no concurre el actor a la Audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por producido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.³⁷

Vemos que hay tres formas de fijar la litis dentro del procedimiento laboral ordinario:

El primero de los sistemas de fijación de la litis, es el que podríamos llamar normal y que consiste en que el actor precisa su demanda y el demandado la contesta, quedando fijada la litis sobre los puntos en los que exista alguna controversia. Este sistema puede tener a la vez cuatro clases:

a).—Cuando la litis quede integrada por la demanda, contestación, réplica y duplica y se hayan controvertido todos los hechos.

b).—Cuando la demanda se contesta sólo en parte y por lo tanto se tienen admitidos los hechos sobre los que el demandado, no suscitare expresamente controversia sin admitírsele prueba en contrario.

c).—Cuando el demandado niega el derecho y confiesa los hechos, lo que da lugar a que se realice el supuesto del artículo 758 de la Ley Federal del Trabajo.

36 Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba.—Nueva Ley Federal del Trabajo, 6a. edición.—Editorial Porrúa, S. A.—México, 1970.—Págs. 339 y 340.

37 Ob. cit. pág. 341.

d).—En el caso en que se confiesa el derecho, pero se niega los hechos.

La segunda forma de fijar la litis, se da cuando el actor no concurre a la Audiencia de Conciliación demanda y excepciones, caso en el cual, se tiene por producida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial que integra la litis, con la contestación que a él, da el demandado.

El tercer caso es la fijación de la litis, se da cuando el que no concurre a la audiencia es el demandado y se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

La fijación de la litis, es sumamente importante porque si no hay litis no puede haber laudo.

El principio de concentración se encuentra consignada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 725 que a la letra dice:

ARTICULO 725.—“Las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en esta ley, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo, en estos casos, la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o que se tramite el incidente por cuerda separada y citará a las partes a una Audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas, dictará resolución”.⁸⁸

Este artículo dispone en una sola resolución y junto con el principal, se resolverán las cuestiones incidentales. El Maestro Trueba Urbina destaca que por su naturaleza, hay cuestiones incidentales que no pueden resolverse juntamente con el principal, citando por ejem-

38 Ob. cit., págs. 330 y 352.

plo las recusaciones y excusas, cuestiones de competencia, personalidad y de desistimiento de la acción por caducidad.

El principio de congruencia se encuentra consignado en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“ARTICULO 776.—Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determina el salario que sirve de base a la condena”.³⁹

El Maestro Trueba Urbina comenta el artículo anterior diciendo: “El principio de congruencia que es base esencial en los laudos, se funda en los hechos de la demanda y de la contestación, así como en sus fundamentos jurídicos relacionando estos con las pruebas rendidas, porque el proceso es el conjunto de actos de las partes, del tribunal y de cuantos intervienen en él, para encontrar la verdad y hacer que impere sobre las ficciones jurídicas porque no fue la curia la que creó el proceso laboral, sino las necesidades de la vida. En los laudos deberían suplirse las deficiencias obreras”.⁴⁰

La Suprema Corte ha establecido en determinadas tesis el principio de la congruencia, exigiendo que los laudos deben de ser congruentes con las pretensiones deducidas oportunamente en el juicio. Al respecto citamos una tesis:

“EJECUTORIA.—Laudos, congruencia de los. La falta de congruencia de que habla el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse por inconformidad de extensión, concepto y alcance entre el fallo y

39 Ob. cit., págs. 330 y 352.

40 Ob. cit., pág. 352.

las pretensiones de las partes formuladas en juicio, y así se expresa que un laudo no es congruente cuando altera el contenido de esas pretensiones, dando lugar a que en él se resuelva sobre cuestiones no debatidas o bien acerca de acciones y excepciones que planteadas en determinados términos por los interesados se trasquiversa en su planteamiento y estudio". (D. 3334/48, Aurora Bravo L., cuatro de agosto de 1949).⁴¹

Este principio de congruencia existe en toda clase de proceso y es una de las piedras fundamentales en derecho procesal en general y del derecho procesal del trabajo en particular.

41 Lic. Juan B. Climent Beltrán.—Ley Federal del Trabajo, y otras Leyes Laborales.—Primera Edición, 1970, Editorial Esfinge, S. A. México, D. F. Pág. 355.

CAPÍTULO QUINTO

CONCLUSIONES

CAPÍTULO QUINTO

CONCLUSIONES

1.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:

Es el conjunto de reglas jurídicas, que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico, en las relaciones obreropatronales, interobreras, interpatronales, conforme lo define el maestro Alberto Trueba Urbina.

2.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:

Es una rama del derecho social y como tal, tiende a obtener un equilibrio entre los factores de la producción y la realización de la justicia social establecida en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política.

3.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, CONFORME A LA TEORIA INTEGRAL.

Tiene dos aspectos uno visible y otro invisible, mediante el aspecto visible, se realiza la protección a los trabajadores, y mediante el aspecto invisible, se realiza la reivindicación de los trabajadores en un proceso que tiene por objeto, obtener, la socialización de los factores

de la producción lográndose esta reivindicación mediante instituciones como la asociación profesional de los trabajadores, la huelga y el reparto de utilidades.

4.—LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO:

Son los fundamentos sobre los cuales se crea la estructura del derecho procesal.

5.—LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO CIVIL SON:

- a).—PRINCIPIO DE ADAPTACION AL PROCESO.
- b).—PRINCIPIO DE ADQUISICION PROCESAL.
- c).—PRINCIPIO DE CONCENTRACION.
- d).—PRINCIPIO DE CONGRUENCIA DE LAS SENTENCIAS.
- e).—PRINCIPIO DE CONSUMACION PROCESAL.
- f).—PRINCIPIO DEL CONTRADICTORIO
- g).—PRINCIPIO DE CONTROVERSIA.
- h).—PRINCIPIO DE CONVALIDACION.
- i).—PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL.
- j).—PRINCIPIO DE EFICACIA PROCESAL.
- k).—PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD.
- l).—PRINCIPIO DE IGUALDAD.
- m).—PRINCIPIO DE IMPULSION PROCESAL.
- n).—PRINCIPIO DE INICIATIVA DE LAS PARTES.
- ñ).—PRINCIPIO DE INMEDIACION.
- o).—PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

p).—PRINCIPIO DE ORALIDAD.

q).—PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE LAS FORMAS.

r).—PRINCIPIO DE PROBIDAD.

s).—PRINCIPIO DE PROTECCION.

t).—PRINCIPIO DE PRUEBA POR ESCRITO.

u).—PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

v).—PRINCIPIO DE SUBROGACION Y SUBSISTENCIA DE LAS CARGAS.

w).—PRINCIPIO DISPOSITIVO.

x).—PRINCIPIO INQUISITIVO.

y).—PRINCIPIO DE CONCRECION DE LA LITIS.

6.—LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL.

Que divido en dos grupos: a).—Principios que le son propios al derecho laboral; y b).—Principios que siendo aplicables al derecho laboral, también son aplicables a otra parte del derecho.

7.—ENTRE LOS PRINCIPIOS QUE LE SON PROPIOS TENEMOS:

a).—PRINCIPIO DE CARENCIA DE FORMALIDADES RIGIDAS.

b).—PRINCIPIO DE DESIGUALDAD PROCESAL.

c).—PRINCIPIO DE "IN DUBIO PRO OPERARIO".

d).—PRINCIPIO DE SENTENCIAS DICTADAS EN CONCIENCIA Y A VERDAD SABIDA.

e).—PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE

LAS NORMAS DE TRABAJO EN PERJUICIO DEL OBRERO.

8.—PRINCIPIOS QUE SIENDO APLICABLES AL DERECHO LABORAL TAMBIEN SON APLICABLES A OTRAS RAMAS DEL DERECHO.

- a).—PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.
- b).—PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL.
- c).—PRINCIPIO DE ORALIDAD.
- d).—PRINCIPIO DE CONCRECION DE LOS PUNTOS CUESTIONADOS.
- e).—PRINCIPIO DE CONCENTRACION.
- f).—PRINCIPIO DE CONGRUENCIA.
- g).—PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

9.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:

Es un derecho procesal nuevo, que está estableciendo sus propios principios rectores, pero que sigue siendo una rama del derecho y sus principios generales le son aplicables con ciertas limitaciones.

BIBLIOGRAFIA

ALBERTO TRUEBA URBINA.—Director del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesor de Derecho del Trabajo en la licenciatura y de Derecho Social en la división de estudios superiores de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.—**NUEVO DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.**—Teoría Integral.—Editorial Porrúa, S. A.—México.—Primera edición. 1971.

ARMANDO PORRAS Y LOPEZ.—Licenciado en Derecho y Contador Público.—Profesor de la Universidad Autónoma de Puebla.—**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**—Textos Universitarios, S. A.—Edición 1971.—México, D. F.

ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA.—Catedráticos de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.—**NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**—6a. Edición.—Editorial Porrúa, S. A. 1970.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión XLVII Legislatura, 1968.

DR. MARIO DE LA CUEVA.—Artículo Publicado en el Periódico "EXCELSIOR". México, D. F., 15 de junio de 1971.

- EDUARDO PALLARES.**—Diccionario de Derecho Procesal Civil, Sexta Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.
- EDICIONES ANDRADE, S. A.**—Legislación sobre Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. 1963, México.
- ESTRELLA CAMPOS JUAN.**—Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo.—1970.
- FELIX F. PALAVICINI.**—Historia de la Constitución de 1917. Génesis. Integración del Congreso. Debates completos. "Texto Integro y Reformas Vigentes". Tomo I, México, D. F.
- GUILLERMO CABANELLAS.**—Diccionario de Derecho Usual.—Tomo I. Sexta Edición. Bibliografía Omeba.
- I. HERRASTI JOSE, LIC.**—Ley Federal del Trabajo. Editorial Patria, S. A. México, 1971, Primera Edición.
- INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**—Enviada por el Sr. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, al Congreso de la Unión. México, 12 de Dic. de 1968.
- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES SUSTENTADAS POR LA SALA LABORAL.** (4a. Sala). Mayo Ediciones, 1965.
- JUAN B. CLIMENT BELTRAN.**—Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales. Primera Edición, 1970, Editorial Esfinge, S. A., México, D. F.
- LASTRA Y VILLAR ALFONSO, LIC.** Leyes del Trabajo de la República Mexicana. Interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.—México, 1935.
- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.**—Tomo XLVII, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TRUEBA URBINA ALBERTO.—Derecho Procesal del Trabajo. TOMO I edición 1945, México, D. F.

TRUEBA URBINA ALBERTO.—Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970, (1a. Edición).

INDICE

	Pág.
PROLOGO	11

CAPÍTULO PRIMERO

EL PROCESO LABORAL VIGENTE

1.—Concepto de Proceso Laboral	17
2.—El Proceso Laboral como parte del Derecho Social	22
3.—Características del Proceso Laboral conforme a la Teoría Integral	25

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO

1.—Qué son los Principios Rectores del Proceso	32
2.—Principios Rectores del Proceso Civil, como Base de este Estudio	33

CAPÍTULO TERCERO

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

1.—Principios Rectores del Proceso Laboral	40
2.—Su Fundamentación Constitucional	46
3.—Su existencia en la Ley Federal del Trabajo ...	50

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE CADA PRINCIPIO

1.—Principio de Inmediatez	56
2.—Principio de Impulso Procesal	59
3.—Principio de Oralidad	65
4.—Principio de Carencia de formalidades rígidas .	68
5.—Principio de desigualdad Procesal	71
6.—Principio de “in dubio pro operario”	74
7.—Principio de Sentencias dictadas en conciencia y a verdad sabida	77
8.—Principio de irrenunciabilidad de las normas de trabajo, en perjuicio del obrero	82
9.—Principio de concreción de la Litis, Principio de concentración y Principio de congruencia	84

CAPÍTULO QUINTO

CONCLUSIONES	90
BIBLIOGRAFIA	95