

117



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGON.

“LOS RETOS DEL PAÍS Y LA  
PARTICIPACIÓN DEL SECTOR LABORAL  
EN LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO”

294638

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ALFREDO ESCAMILLA DOMÍNGUEZ

ASESOR:

LIC. ELPIDIO ROMERO RIVERA

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO, 2001.



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

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

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

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

## **DEDICATORIA**

**A MIS PADRES:** Quienes con admirable esfuerzo hicieron posible alcanzar mi meta deseada.

**A MI ESPOSA:** Que con su comprensión y cariño me dio el impulso para concluir esta obra.

**A MIS HIJOS:** Cinthia y Horacio, fuente de inspiración y empuje para la conclusión de esta tarea.

**A MIS HERMANOS:** En especial a mi hermana Estela, que en forma incondicional me brindaron su apoyo moral en mis tiempos de estudiante.

**A LA ENEP ARAGÓN:** Fuente de aprendizaje sin la cual no habría conseguido llegar a mi meta.

**A TODOS MIS MAESTROS:** Quienes me brindaron las armas teóricas para enfrentarme a los retos de la profesión.

**A MI ASESOR:** Lic. Elpidio Romero Rivera, mi agradecimiento infinito por guiarme en el presente trabajo a costa de interrumpir sus múltiples actividades.

**A TODOS MIS AMIGOS:** Que de manera directa e indirecta contribuyeron con su granito de arena con el término de esta obra.

**A TODO ELLOS MUCHAS GRACIAS.**

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	2
Capítulo I .....	7
Antecedentes Históricos y su Evolución.....	7
1.1 El Artículo 123 Constitucional.....	8
1.2 El Sindicato.....	17
1.3 El derecho de huelga.....	25
1.4 La Justicia Laboral.....	29
CAPÍTULO II .....	33
LA POLÍTICA LABORAL EN MÉXICO, SEGÚN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE .....	33
2.1 La Conciliación en el Procedimiento Laboral.....	34
2.2 La Conciliación Deficiente.....	40
2.3 Las Reformas Procesales en México.....	45
2.4 La Intervención de las juntas.....	55
2.5 Conciliación y Transacción.....	66
CAPÍTULO III .....	70
JURISDICCIÓN, ACCIÓN Y PROCESO .....	70
3.1 Jurisdicción.....	71
3.2 La Acción.....	83
3.3 Proceso.....	95

CAPITULO IV .....	112
ACTUALIDAD DEL PROCESO DEL TRABAJO.....	112
4.1 Las Reformas de 1980.....	113
4.2 Del Proceso Dispositivo al Proceso Inquisitivo.....	125
4.3 Cambio de la Perspectiva en el Derecho Laboral.....	130
4.4 La Legitimación en el Procedimiento de Huelga.....	133
4.5 Las Contradicciones de Tesis Laborales .....	137
CONCLUSIONES.....	149
BIBLIOGRAFIA.....	156
LEGISLACIÓN .....	160
OTRAS FUENTES CONSULTADAS.....	161

# INTRODUCCIÓN

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nace de la inquietud de un servidor de hacer pública la defensa de los principios generales del derecho del trabajo sustentados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y sus normas reglamentarias, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; frente a los proyectos de los partidos políticos y demás organizaciones sociales, sobre las reformas del trabajo y la previsión social.

Es una opinión generalizada, que claman a gritos los empresarios de todos los niveles y quienes legalmente sus intereses defienden, la modificación total de las normas del trabajo, argumentando la ineficacia de éstas, supuestamente porque fueron rebasados ya por la modernización económica, y quieren sustituirlas por disposiciones extraídas de otros países más industrializados.

Es preciso recalcar que, no obstante la llamada modernización económica y sus adelantos científicos y tecnológicos que conllevan, las leyes mexicanas del trabajo deben seguir teniendo aplicación y no retroceder a los tiempos de explotación de la mano de obra para enriquecimiento de unos pocos.



En este punto es donde adquiere su verdadera importancia el artículo 123, la Ley Federal del Trabajo, y demás disposiciones laborales y de previsión social, pues en lugar de modificarlas, se deben aplicar en los términos establecidos. A mi manera de ver, ésta es la verdadera solución al problema planteado.

Para una comprensión cabal de la norma laboral vigente, primeramente hago una referencia histórica sobre los orígenes del artículo 123 constitucional: cómo, dónde, cuándo y porqué surgió; posteriormente se aborda la cuestión sindical y su verdadero papel histórico, su desenvolvimiento hasta nuestros días, teniendo en cuenta que el arma de lucha de estas es la huelga, pero al mismo tiempo, se hace referencia entre la normatividad dentro de nuestras leyes laborales.

Como segundo punto, tocamos el aspecto de la administración de justicia laboral, conforme al proceder de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su carácter primordial y más evidente autoridad del trabajo. Se pueden apreciar en este capítulo los aciertos y errores sobre los métodos para solucionar los conflictos que surgen entre patrones y trabajadores que competen a dicha autoridad. Vemos que, aún estando regulada la conciliación en materia de conflictos individuales y colectivos, en la práctica cotidiana se ha hecho caso omiso a esta alternativa por falta de visión de los encargados de la administración, generando

con ello el rezago de expedientes que hasta la fecha no han podido abatir las autoridades laborales.

En el capítulo tercero de este trabajo, se enfoca la atención sobre el interesante e imprescindible tema del procedimiento. Al respecto, venimos a recordar los temas estudiantiles sobre la jurisdicción, la acción y el proceso; se detalla brevemente sobre la distinción entre el procedimiento laboral y el procedimiento civil; así como el primero con el procedimiento administrativo, sin apartarse, desde luego, del principio de la unidad de jurisdicción. Tal distinción se puede advertir tomando como punto de referencia los principios procesales del derecho laboral, como son: el Principio de indisponibilidad de los derechos de los trabajadores, el Principio de equilibrio procesal, el Principio de equidad, el Principio de apreciación de las pruebas en conciencia que rigen el laudo, el Principio de contradicción y el Principio de inoficiosidad, concluyendo que la jurisdicción no corresponde a un derecho estático, sino a un derecho dinámico, imbuido por la equidad y la justicia social dentro del orden constitucional y legal.

Finalmente, se abordan las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, haciendo énfasis en que estas se dieron en el ámbito procesal, a diferencia de las reformas a dicha ley sucedidas en el año 1970, en los que operaron cambios en el aspecto sustantivo, en los que se introdujeron conceptos propios a la

materia laboral, tales como “relación de trabajo” y “estabilidad en el empleo”.

Sin embargo, se puede decir que ambas reformas llevan la intención de alcanzar la plena autonomía del derecho laboral, en relación al derecho civil o común.

De las reformas procesales de 1980, se distinguen varios principios que dan el toque característico al derecho laboral en materia procesal, frente al derecho adjetivo civil, dentro de las que resaltan las siguientes:

- La autoridad laboral deja de ser simple espectador en el desarrollo del proceso (proceso dispositivo), para asumir su papel de participación activa (proceso inquisitivo), porque va a cuidar la celeridad, a suplir la demanda insuficiente e incompleta del trabajador.
- Se sustituye el principio de las cargas probatorias (excención de la carga de la prueba al trabajador), situación que evidencia aún más la diferenciación entre el derecho común y el derecho laboral; pues es a todas luces conocido que en el derecho civil, la carga probatoria va unida al principio de igualdad de las partes o de igualdad formal; mientras que, en el derecho laboral, existe una

igualdad real que se traduce en el equilibrio procesal entre las partes.

- También se establece el procedimiento de notificación del aviso de rescisión al trabajador por conducto de la junta, imponiendo la sanción al patrón, por la omisión al respecto.
- Se hace referencia a las diligencias para mejor proveer, para el esclarecimiento de la verdad. También en materia colectiva se dan las reformas procesales, fundamentalmente en el aspecto de la legitimación en el procedimiento de huelga.

Lo más novedoso que tenemos en las reformas procesales, son las contradicciones de tesis laborales, las cuales surgieron a raíz de las reformas constitucionales de 1987 a la Ley de Amparo, las cuales significaron una redistribución de competencia en el ámbito constitucional. Dichas contradicciones de tesis implican nuevas modalidades en el proceso laboral, tales como el cambio radical de los criterios en materia sustantiva, así como la carga probatoria para pago de tiempo extraordinario, donde, habiendo 2 jurisprudencias en sentidos contrarios, emitidas por diferentes Tribunales Colegiados, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación emite una, y ésta es la que va a prevalecer sobre la otra.

# **CAPÍTULO I**

## **ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y SU EVOLUCIÓN**

## **1.1 El Artículo 123 Constitucional**

Resulta evidente para los mexicanos, que el artículo 123 constitucional, aprobado por el Constituyente de 1917, establece en México la Primera Declaración de Derechos Sociales en el mundo, anticipándose a la Constitución Alemana de Weimar de 1919, que surgió de la postguerra mundial de 1914-1918.

Así, tenemos que el artículo 123 consagró las garantías individuales y colectivas del trabajo, y en sus posteriores reformas, se fueron consolidando los lineamientos fundamentales del Derecho Laboral Mexicano; reflejándose consecuentemente en la Ley Federal del Trabajo promulgada el 28 de agosto de 1931 y reformada sustancialmente en 1970 y 1980.

Cabe señalar que, así como la Constitución Mexicana de 1857 consagró las garantías individuales, la Constitución de 1917 reafirmó esas garantías dándoles una configuración concreta al limitar la duración de la jornada de trabajo y al establecer el salario mínimo, entre otras disposiciones. Al mismo tiempo, consagró los derechos sociales de asociación profesional y de huelga, y previó la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para aplicar la nueva legislación laboral.

Por lo que hace a los orígenes del artículo 123, aparecen antecedentes diversos en los hombres de pensamiento avanzado

con anterioridad al Constituyente de 1917, debiéndose mencionar a Ignacio Ramírez “El Nigromante”, quién había declarado en el Congreso de 1857 que, aceptar la igualdad de los patronos y obreros en el contrato de trabajo, era consagrar la esclavitud del trabajador; así como la vigorosa actuación revolucionaria de los hermanos Flores Magón. Pero hay que ubicarlo específicamente en los debates que se produjeron en el Constituyente de 1917.

Según relata el investigador Juan Francisco Rocha Bandala, en su libro “La Competencia en Materia Laboral”: “...El jefe supremo de la revolución había lanzado, el 12 de diciembre de 1914, las adiciones al Plan de Guadalupe...”<sup>1</sup>

Lo anterior, cabe aclarar, fue acordado en el puerto de Veracruz, y en él se declara la ilegitimidad del gobierno del general Victoriano Huerta, y el llamado a la lucha armada para derrocarlo; expidió un decreto de fecha 22 de septiembre de 1916, en el que convoca al pueblo mexicano para elección de diputados constituyentes, que se reunieron en la ciudad de Querétaro, donde anunciaron la elaboración de una nueva Constitución a partir del 1º de diciembre del mismo año.

---

<sup>1</sup> Rocha Bandala Juan Francisco. *La Competencia en Materia Laboral*, Primera edición, Ed Cárdenas, México, 1975, p. 50.

Al respecto, cabe advertir que en el artículo 10 del decreto, se facultaba al señor Carranza para presentar, en el acto de instalación del Congreso, un proyecto de reformas a la Constitución de 1857, señalando los lineamientos de las mismas.

El día 1º de diciembre de 1916, se celebró la sesión inicial del Congreso Constituyente, haciendo la declaratoria de apertura, en el Teatro Iturbide, el primer jefe del ejército constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión. A continuación presentó su proyecto de constitución, asistido por el Presidente del Congreso Luis M. Rojas, siendo Secretario Fernández de Lizardi, y pronunció un discurso explicativo de las reformas contenidas en el proyecto. Señaló la necesidad de federalizar las leyes del trabajo y aprobó las reformas constitucionales propuestas, consistentes en la limitación del número de horas de trabajo para que el operario no agotase sus energías y tuviese tiempo para el descanso y el cultivo del espíritu; la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidentes, seguros de enfermedad y de vejez; fijación del salario mínimo suficiente para subvenir las necesidades primordiales del individuo y de la familia.

Así, el 19 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, se inició la discusión del artículo 5o. que contenía las normas relativas al Trabajo. En el dictamen la comisión informaba que ese proyecto era muy parecido al mismo artículo de la Constitución de 1857.



Sin embargo, el proyecto de Venustiano Carranza contenía dos innovaciones: La primera consistía en la prohibición, para el trabajador, de renunciar temporal o permanentemente al ejercicio de determinada profesión, industria o comisión; y la segunda, limitaba por un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, para proteger a los trabajadores en contra del abuso de los empresarios.

La propia comisión tomó en consideración el proyecto de iniciativa de los diputados Heriberto Jara, Góngora y Cándido Aguiar, en el que proponían introducir el principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo por comités de conciliación y arbitraje.

Mas la misma comisión consideró que tales ideas no encajaban en la sección de garantías individuales de la Constitución, y por ello descartaron su estudio.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se iniciaron los debates sobre el artículo 5o, donde hicieron uso de la palabra los diputados de las dos tendencias; la corriente renovadora representada por Jara, Victoria, Zavala, Von Versen, Manjarrez y Pastrana Jaimés; y por la corriente conservadora Lizardi y Martí.

Según nos relata el maestro Rocha Bandala, el licenciado Fernando Lizardi se opuso a la disposición contenida en el artículo 5o, en el sentido de que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excediera de 8 horas, y afirmó que: "... la limitación de la jornada le quedaba al artículo 5o. como un par de pistolas a un Santo Cristo..."<sup>2</sup>

Lizardi sostenía que esas disposiciones deberían formar parte del artículo 4o. sobre libertad de trabajo o estar comprendidos en las facultades del Congreso para legislar en materia de trabajo. También se opuso el diputado Martí, pronunciándose para que el artículo 5o. volviera a la redacción original contenida en el proyecto de Venustiano Carranza.

Heriberto Jara defendió el dictamen, afirmando irónicamente que, aunque los jurisconsultos y los tratadistas encontraron ridícula la proposición de consignar la jornada máxima de trabajo en una constitución, pues formalmente le correspondía figurar en las disposiciones reglamentarias, estimó que la Constitución Política Mexicana de 1857, tan libérrima y tan amplia, había resultado "un traje de luces para el pueblo mexicano" debido precisamente a la falta de reglamentación.

---

<sup>2</sup> Ibidem p 40.

Criticó a los legisladores por no preocuparse del problema económico, pues la libertad no podía estar garantizada si no se resolvía ese problema.

A su vez, el diputado Victoria fue más allá en sus ideas en defensa de la clase trabajadora. La apasionada convicción que el diputado representante por Yucatán, y auténtico obrero puso en sus palabras, nos obligan a transcribirlas: "... Ahora bien, es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado como hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡Allá a lo lejos!..."<sup>3</sup>

El diputado Froylán Manjarrez, aprovechando la brecha abierta por los oradores que le antecedieron, y especialmente las palabras del diputado Victoria, después de envolver en una brillante retórica a la asamblea, planteó el problema fundamental en los siguientes términos: "... Yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así, solamente pidiendo las ocho horas de trabajo: no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y si se

---

<sup>3</sup> Ibídem p 42

quiere no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo con título a la Carta Magna... No. Señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen juriconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores,... precisamente porque son muchos los puntos que deben tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el Artículo 5o., es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios...”<sup>4</sup>

Logró imponerse la tendencia de los revolucionarios que habían luchado con las armas en la mano en los campos de batalla, como los generales Francisco Mújica, Esteban Baca Calderón, Heriberto Jara y Cándido Aguilar, así como los jóvenes diputados en la vanguardia de la lucha social, como el licenciado Rafael Martínez Escobar, el ingeniero Juan de Dios Bojórquez, Luis Espinoza y Froylán Manjarrez, quienes lograron que se nombrara una comisión que presentase al Congreso el proyecto del Título

---

<sup>4</sup> Ibidem p. 45

Sexto de la Constitución, con el rubro Del Trabajo y de la Previsión Social, que se convirtió en el Artículo 123, dentro de la constitución aprobada por el Congreso Constituyente de Querétaro, en la sesión del 31 de enero de 1917. Paradójicamente fue el Licenciado José Natividad Macías, asesor y hombre de las confianzas de Venustiano Carranza, a quien llamaban “monseñor” por pertenecer al ala conservadora del congreso, quién influyó en el Encargado del Ejecutivo para que aceptase esta trascendental reforma, de la que el propio Natividad Macías, gran Jurista, fue el principal autor del proyecto que daría a México la primera Declaración de Derechos Sociales, en la que se sobrepuso a la opinión de los técnicos del Derecho, la visión de unos hombres de extracción popular, obreros, empresarios y luchadores sociales, que se anticiparon a su época.

El artículo 123 Constitucional, en su apartado “A”, concerniente a las relaciones obrero-patronales, pues el apartado “B” rige las relaciones de trabajo de los empleados al servicio del Estado, fue objeto de importantes reformas.

Así, por decreto publicado en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1929, se consideró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social; por decreto publicado en el Diario Oficial el 21 de noviembre de 1962, se amplió la protección al trabajo de mujeres y menores, se adicionaron a los salarios mínimos generales los salarios mínimos profesionales; se

reglamentó la fracción IX para darle efectividad a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y se reformaron las fracciones XXI y XXII para establecer el derecho a la reinstalación obligatoria en el trabajo, o sea, la estabilidad en el empleo. Por decreto publicado el 14 de febrero de 1972, se creó el Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT) y, por decreto publicado el 9 de enero de 1978, se reformó la fracción XIII, con el objeto de hacer cumplir la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento; lo que fue motivo de una reglamentación específica en las reformas consignadas en la Ley Federal del Trabajo. (Artículos 153-A al 153-X y demás relativos de la ley ya invocada.)

Es de observarse que la fracción XX del Artículo 123 Constitucional crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dirimir las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo. Hay que advertir que no contiene una disposición explícita sobre los contratos colectivos de trabajo; pero esa institución que presenta características muy peculiares en México para proteger los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, puede derivarse de los derechos de coalición y de sindicalización consagrados en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional y del derecho de huelga establecido en las fracciones XVI, XVII y XVIII; de cuyos preceptos se desprenden las facultades de los trabajadores para promover la negociación colectiva que se plasma en el propio contrato colectivo en el cual se fijan las normas que

rigen las condiciones de trabajo entre los trabajadores y la empresa del caso.

Resulta oportuno agregar que el contrato colectivo constituye el cause legal para el dinamismo del derecho del trabajo mediante las reivindicaciones obreras que mejoren las prestaciones laborales a favor de los trabajadores, obtenidas en la revisión de los propios contratos colectivos de trabajo.

## **1.2 El Sindicato**

Para iniciar con este inciso, es preciso recordar que el licenciado Néstor de Buen, sostiene que el sindicalismo no tiene nacionalidad. Producto genuino de la Revolución Industrial, se hace presente en cualquier lugar en que haya trabajadores. Su nacimiento no obedece al instinto y su desarrollo es producto de las contradicciones de clase. La relación entre el sindicalismo y el derecho es, por ello mismo, una relación determinada por la necesidad social al mismo tiempo que por el sentido del orden. A veces, cabe advertir, el sindicalismo y el Derecho entran en conflicto. En ocasiones viven en armonía relativa.

Al respecto en México, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 356 se define al sindicato, diciendo: “Es la asociación de

trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses...”<sup>5</sup>

A su vez el artículo 355, define a la coalición como “... el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes ...”<sup>6</sup>

La coalición precedió en su origen al sindicato, como el derecho de los trabajadores a agruparse transitoriamente para la defensa de sus intereses comunes, principalmente para emplazar a huelga a determinados patrones o empresas, a fin de obtener las reivindicaciones obreras expresadas en el pliego de peticiones. Y una vez obtenida esa finalidad, mediante la concertación de los acuerdos o convenios que solucionaban el conflicto, la coalición se disolvía.

Por lo tanto el sindicato representó un avance en la lucha social de los trabajadores, ya que a diferencia de la coalición que constituye una agrupación esporádica, el sindicato es una asociación permanente; de ahí que la coalición, que inicialmente

---

<sup>5</sup> Climent Beltran. Juan B, Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Segunda edición, México, Ed. Esfinge, 1984, p. 232.

<sup>6</sup> Op. Cit. p. 231.



era el principal instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores, ha quedado substituida en la evolución histórica, por el sindicato como representante de las acciones colectivas de los propios trabajadores.

Así, sucede que la celebración de un contrato colectivo de trabajo, a que se refiere el artículo 386 de la Ley Laboral, solo puede ser solicitada por un sindicato de trabajadores que tenga entre sus afiliados a trabajadores que presten sus servicios en la empresa del caso, y no está facultada una coalición para plantear esa solicitud.

Ahora bien, el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores...”<sup>7</sup>

A fin de hacer expedito el derecho de huelga a los sindicatos, el artículo 441 del propio ordenamiento introdujo la innovación de que, para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, “los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.

---

<sup>7</sup> Op Cit p. 270.

De manera que, según lo expresó el maestro Mario de La Cueva, la coalición obrera que empezó siendo el principal protagonista para actuar a nombre de los trabajadores en los conflictos colectivos, ha sido desplazada por el sindicato, que tiene una estructura jurídica más eficaz para la defensa de los trabajadores.

Los artículos 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo, consagran el principio de libertad sindical, en el sentido de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él (art.358); y los sindicatos tienen plena autonomía para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. (art.359).

Es de observarse, que al respecto ha sido controvertido el artículo 365 del ordenamiento citado, el cual establece el requisito de registrarse los sindicatos en el Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia Federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local; a cuyo efecto remitirán la documentación autorizada, relativa al acta de asamblea constitutiva, la lista con el número nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, copia autorizada de los estatutos y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

En consecuencia, el artículo 366 dispone que el registro podrá negarse únicamente si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; si no se constituyó con el número de miembros fijado por el artículo 364 (con 20 trabajadores en servicio activo por los menos), o si no se exhiben los documentos mencionados en el artículo 365; y una vez satisfechos dichos requisitos, ninguna de las autoridades podrá negarlo.

Se ha objetado que el registro de los sindicatos contraviene el principio de libertad sindical contenido en el artículo 357 de la Ley Laboral, el cual establece que los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Es de aclararse que el registro del sindicato no constituye una injerencia de la autoridad registradora, que implique la autorización para constituirlo; sino que se trata de un requisito de seguridad jurídica a fin de que el sindicato pueda acreditar su personalidad para la realización de los actos jurídicos y sociales inherentes a su objeto.

Tan es así que el artículo 364 de la Ley Laboral dispone que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad de adquirir los bienes destinados al objeto de su constitución y defender ante todas las autoridades sus derechos y

ejercer las acciones correspondientes; las que comprenden tanto las acciones colectivas del propio sindicato, como las acciones individuales de los trabajadores afiliados al mismo, sin perjuicio de que éstos puedan reiterarle la representación. (art.375).

Por otra parte, el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción IV, dispone: "... Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato..."<sup>8</sup>

Es decir, que así como en el contrato colectivo, para acreditar la autenticidad de su contenido se requiere que sea depositado ante la autoridad competente, y solo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, según lo dispuesto en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo; del mismo modo se requiere el registro del sindicato y la toma de nota de la directiva para que tenga personalidad jurídica y pueda ejercitar las acciones laborales.

---

<sup>8</sup> Op Cit. p. 395.

Este criterio se corrobora, al tener en cuenta que para ejercitar el derecho de huelga exigiendo la firma de un contrato colectivo a una empresa determinada, el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento "... Cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente..."<sup>9</sup>

Dicho precepto tiende a garantizar la seguridad jurídica de los sindicatos que sean titulares del contrato colectivo.

Y se declara que esos requisitos administrativos no implican atribuciones arbitrarias para las autoridades, pues sus actos están sujetos al control constitucional del juicio de amparo.

Todo lo anterior obedece a que, el sindicato es el principal instrumento de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo, a través de la negociación colectiva, que puede efectuarse por acuerdo espontáneo entre trabajadores y patrones, o mediante el ejercicio del derecho de huelga, cuyo resultado se plasma en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley. En la inteligencia de que ambas instituciones tienen como finalidad

---

<sup>9</sup> Op. Cit. p. 499.

uniformar los salarios y prestaciones de los trabajadores. Para lograr una igualdad de condiciones de trabajo, bien sea en el ámbito de una o varias empresas si se trata de contrato colectivo (art. 386 de la Ley Federal del Trabajo), o en el caso del contrato Ley, en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más entidades, o en todo el territorio nacional, según lo establece el artículo 404 de la Ley ya invocada.

Además cabe advertir, que el contrato colectivo Mexicano tiene características que lo singularizan, pues a diferencia del contrato colectivo normativo que opera en otros países, en el cual se establecen las bases generales a las que deben amoldarse los contratos colectivos aplicables en cada empresa, en nuestro país es un contrato colectivo de empresa, en el que se acuerdan directamente las cláusulas que rigen las condiciones de trabajo en la empresa o empresas que abarca el contrato.

También existe otra característica substancial del contrato colectivo Mexicano, reside en la autonomía que tienen los patrones y sindicatos que lo celebran para establecer las normas del mismo, de manera que constituye un **derecho autónomo** siempre que las prestaciones estipuladas a favor de los trabajadores, no sean inferiores a las del artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, no se puede dejar de afirmar que es la fuente de derecho laboral más dinámica, pues las estipulaciones sugeridas de la negociación colectiva, suele superar en favor de los trabajadores las normas constitucionales y legales. Inclusive trascendentales reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1970, con la prima de antigüedad, incremento de las vacaciones y la reinstalación obligatoria del trabajador despedido injustificadamente, estuvieron inspiradas en normas anteriormente existentes en los contratos colectivos.

### **1.3 El derecho de huelga**

La huelga tuvo su origen primordialmente en la defensa de los trabajadores contra las repercusiones de la revolución industrial y del maquinismo que ocasionaron una simplificación técnica en la producción, con la consecuencia de los despidos masivos, el abaratamiento de la mano de obra y el surgimiento del proletariado, que para enfrentarse a la concentración del poder económico de los empresarios, se vio obligado a poner la fuerza numérica de los trabajadores unidos, para obtener condiciones de trabajo más humanas.

Así aparecieron las asociaciones sindicales, teniendo que enfrentarse los trabajadores organizados a una enconada social para lograr el reconocimiento de sus derechos laborales.

Sin embargo, cabe dejar en claro que en la Historia de México, los hechos de Cananea y Río Blanco están hermanados por la comunidad de sacrificios e ideas que sustentaron las luchas de ambos pueblos a través de su clase obrera. Poblaciones proletarias hermanas, según la histórica declaración del Ayuntamiento de la Ciudad de Río Blanco, emitida el 6 de enero de 1907.

Así tenemos que, Cananea y Río Blanco señala la quiebra de la paz Porfiriana; constituyen una clara línea divisoria: El antes y después de una época. Antes de Cananea y Río Blanco la agobiante quietud de un sistema social fundado sobre la dictadura y la injusticia; después, un pueblo en movimiento que realiza la primera revolución social del siglo XX, dispuesto a convertir en realidad sus propios sueños de libertad y justicia social. Un pueblo que continúa haciendo su revolución en la revolución, para significar la necesidad de mantener viva nuestra voluntad de justicia.

Los aspectos ideológicos y políticos de las huelgas de Cananea y Río Blanco, se inscriben en un proceso que, a través de la primera década del presente siglo, evolucionaría hasta desembocar en la revolución Mexicana de 1910 y, más aún, trascendería la etapa armada revolucionaria y alcanzaría a determinar algunos de los aspectos más relevantes de la Constitución de 1917.



En efecto, la huelga de mineros de Cananea, la de los obreros textiles de Puebla y Orizaba, la formación del Partido Liberal Mexicano, la crítica de los periodistas de oposición, entre otros aspectos, fueron expresiones del descontento creciente en contra del régimen Porfirista que gobernaba el país.

Entre tantos documentos que obtuve aislados, recuerdo con gran tristeza un volante de mano distribuido entre los trabajadores de las minas antes de iniciarse la huelga de Cananea en junio de 1906, que decía: PUEBLO. Levántate y anda. APRENDE lo que parece que olvidaste. CONGRÉGATE y discute tus derechos. EXIGE el respeto que se debe.

Cada Mexicano á quién desprecian los extranjeros vale tanto o más que ellos si se une á sus hermanos y hace valer su derecho.

EXEGRACION sin igual que un Mexicano valga menos que un yankee; que un negro, o un chino, en mismo pleno suelo Mexicano. Esto se debe al pésimo gobierno que da las ventajas á los aventureros con menoscabo de los verdaderos dueños de esta desafortunada tierra.

MEXICANOS DESPERTAD UNÁMONOS. La patria y nuestra dignidad lo piden.

A este respecto se hace indispensable señalar la característica especial de esta huelga. en este caso no existió tanto el problema de los salarios cotizados en centavos; otros fueron sus motivos, especialmente la discriminación que se hacía del trabajador Mexicano con relación al trabajador norteamericano, dándole mayor salario al segundo y estableciendo de hecho una jerarquía que no se justificaba, además de resultar irritante en nuestro propio territorio. Esta característica nacionalista abría de crecer y afirmarse en el desarrollo de la revolución Mexicana.

La evolución de la huelga tuvo 3 fases: Inicialmente fue **prohibida** y considerada como un delito inscrito en los códigos penales. En México el Código Penal de 1871, consideraba a la suspensión de labores como un ataque a la libertad del trabajo. En su segunda etapa la huelga fue tolerada o **permitida**, bajo el principio de que si los trabajadores tenían libertad para trabajar, consecuentemente tenían también libertad para no trabajar; pero esta libertad era solo aparente, puesto que bajo ese mismo principio, los patrones podían seguir laborando y contratando a otros trabajadores, por lo que los huelguistas quedaban expuestos a perder el empleo y era ilusorio el derecho de huelga.

Por último, la tercera etapa es la de la huelga **protegida**, que se consagró en el artículo 123 Constitucional, el cual señala la garantía del estado para que la suspensión legal de las labores sea respetada por la empresa afectada por la huelga, y los huelguistas

no puedan ser sustituidos por otros trabajadores mientras que dure el movimiento de huelga. este principio está plasmado en el artículo 4o., Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga conforme a la Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de huelga, o bien, cuando declarada una huelga legalmente por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

#### **1.4 La Justicia Laboral**

Por lo que hace a la jurisdicción federal y local. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Junta Local de Conciliación y arbitraje, tienen su fundamentación en la Fracción XX del artículo 123 Constitucional, que dice: "... Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno ..."<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Op. Cit. p 25.

Se puede advertir claramente, que el propósito del Congreso Constituyente de 1917, fue que las Juntas fueran simplemente Tribunales de Avenimiento, para evitar las confrontaciones colectivas entre patronos y obreros; por lo que no estaba previsto que resolviesen los conflictos individuales.

Así sucedió que la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, creada por decreto del Presidente Plutarco Elías Calles, de 22 de septiembre de 1927, estuvo sujeta a una prolongada controversia, porque los trabajadores pretendían que fuese simplemente un órgano de avenimiento en los conflictos colectivos en virtud de que veían con desconfianza los Tribunales obreros, temiendo que se pareciese a los Tribunales civiles, lo que ocasionaría una situación de desventaja para la clase obrera. Sin embargo, a partir de la Ejecutoria “La Corona”, dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en febrero de 1924, este alto Tribunal decidió que las Juntas de conciliación y Arbitraje eran verdaderos Tribunales, con plena Jurisdicción para resolver los conflictos colectivos e individuales de trabajo; criterio que se encuentra confirmado en el artículo 158 de la Ley de Amparo, que sujeta al control Constitucional los laudos y resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto cabe hacer notar que, otro punto controvertido es el de la composición tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, motivando las críticas de que los representantes de los

trabajadores y de los patrones que integran el Tribunal, son en su gran mayoría jueces legos, porque no son profesionales del derecho, y además actúan como juez y parte, pues representan los intereses de los sectores que los designaron.

Por lo que hace a la primera objeción, cabe decir que los contratos-ley, por su complejidad normativa, al irse incrementando las prestaciones en las revisiones, y surgir nuevas técnicas de producción, requieren una especialización para interpretar sus cláusulas, de manera que los representantes obreros y patronales suelen estar adentrados en su contenido normativo, ya que constituyen prácticamente leyes individualizadas para las empresas que abarcan. Por otro lado no actúan como delegados de sus sectores, puesto que aún cuando tales sectores intervienen para su elección, una vez electos asumen una responsabilidad jurisdiccional; tan es así que en muchos casos los laudos son firmados por unanimidad, y en otros, los representantes obreros y patronales se han unido en un voto discrepante contra el voto del representante del gobierno, lo que conduce a modificar el dictamen del laudo.

A mayor abundamiento, resulta interesante señalar la opinión de la prestigiosa Jurista María Cristina Salmorán de Tamayo, que fue ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la representación obrera y patronal en las Juntas, es una garantía para los trabajadores, de la observancia

de las normas sustantivas y adjetivas en el juicio laboral, y refleja el principio del equilibrio entre los factores de la producción, en la composición del Tribunal.

Cabe agregar que el tripartismo está presente en numerosos organismos Mexicanos, como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de la comisión Nacional de Salarios Mínimos, etc.

## **CAPÍTULO II**

# **LA POLÍTICA LABORAL EN MÉXICO, SEGÚN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

## 2.1 La Conciliación en el Procedimiento Laboral

Conciliar (del Latín conciliare), significa según el diccionario de la Academia Española, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quién advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en contacto para que antes de que accionen busquen la coincidencia.

Es correcto aclarar, que este tercero puede ser un particular o un funcionario; en este último caso forma parte del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado, que tiene un interés permanente en lograr la paz social; y con ello además se da cumplimiento a lo que establece el artículo 876, 877 y 878 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Interesante resulta citar, que para Alcalá Zamora y Castillo, la conciliación significa: "... Una solución autocompositiva del litigio o conflicto..."<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Niceto Alcalá Zamora y Castillo, Proceso, autocomposición y autodefensa. Ref. Ignacio Lima, Breve Antología Procesal, México, 1973, p. 252.



El maestro, considera que los conflictos que dan origen al proceso pueden resolverse mediante tres caminos a saber: la autodefensa, confiada al libre uso de la fuerza, donde puede prevalecer el egoísmo del que está en condición más ventajosa, la autocomposición y el proceso jurisdiccional.

Entendiéndolo así tenemos, que la autocomposición, que implica un acuerdo espontáneo entre las partes, ofrece la conveniencia para las mismas y para el propio Estado de evitar los costos gravosos del litigio, la pérdida de tiempo y coadyuvar a la paz social; pero tiene el inconveniente, al decir de este autor, de que un aparente arreglo voluntario, oculte la capitulación de la parte más débil, por falta de resistencia económica para poder esperar el resultado del juicio, o bien por su ignorancia acerca de las verdaderas perspectivas de su demanda para obtener una resolución favorable, lo inclinen a reducir sus pretensiones excesivamente; por lo que considera que, aún siendo deseable la conciliación, la solución justa o pacífica del litigio reside en el proceso que culmina en la sentencia judicial.

Estas consideraciones, obligan a cualquier individuo a examinar, en primer término si debe estimarse como un objetivo saludable la conciliación, y a su vez las modalidades que la perfilen como una institución realmente beneficiosa para los trabajadores y para la sociedad en general.

Por lo que hace a nuestro país, la conciliación en la historia del derecho de trabajo en México, va unida al surgimiento de las primeras autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de avenencia, antes del arbitraje.

Antes de la Constitución de 1917 y su reforma en 1929 la facultad para legislar en materia de trabajo correspondía a las legislaturas locales, hasta que se reservó en forma única al Legislativo Federal durante el periodo de gobierno del licenciado Emilio Portes Gil, por la necesidad de unificar criterios, directrices e interpretación de la legislación laboral de toda la República .

Sin embargo, y a pesar de que la autoridad federal es la única facultada constitucionalmente para legislar en materia de trabajo, la aplicación de estas normas se dividió entre la autoridad federal y la local, dejando a la primera la competencia para conocer de los asuntos que por su importancia o extensión geográfica se consideraron de interés nacional.

Careciendo de antecedentes en esta nueva rama del derecho en México, se recurrió al extranjero para recoger experiencias y logros.

La legislación laboral nacional, se nutrió de esos sistemas, creando y estructurando los suyos propios y aunque casi todos los

Estados que legislaron sobre derecho laboral encargaban a una u otra autoridad vigilancia y aplicación de sus leyes de trabajo, cuatro se distinguieron por hacerlo en forma específica: Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila.

El Estado de Yucatán promulgó y puso en vigor una de las primeras leyes en esta materia, a no dudarlo la más completa, la más técnica y la mejor redactada.

Así, el 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una Ley creando el consejo de conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

El maestro Mario de la Cueva, señala que estos eran los organismos encargados de aplicar la ley; y estima que su creación y sobre todo en las funciones que les correspondían, se advierte la originalidad del pensamiento del General Salvador Alvarado, promotor de esta obra legislativa al presentar a los tribunales laborales, como un poder independiente y distinto de los otros poderes del Estado, encargado de resolver los conflictos entre los grupos sociales.

Al respecto el maestro Juan Francisco Rocha Bandala, cita el artículo 25 de la Ley: "... Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patrones, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje

obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos..."<sup>12</sup>

Expresa en este libro el maestro Rocha Bandala, que el primer escalón dentro de estos tribunales, estaba constituido por las Juntas de Conciliación, que habrían de establecerse en cada distrito industrial, integradas por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión procurar que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) entre las organizaciones de trabajadores y patrones y, en caso de no ser posible, proponer para que rigiera provisionalmente durante un mes, entre tanto se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

La Constitución Mexicana de 1917 en su artículo 123, creó como ya indicamos con anterioridad la primera Declaración de

---

<sup>12</sup> Rocha Bandala. Juan Francisco, Op. Cit. p.22.

Derechos Sociales del mundo, anticipándose a la Constitución Soviética y la Constitución de Wiemar de 1919 inspirada por el gran ideólogo de la nueva corriente jurídico social, Gustavo Radbruch.

En la Fracción XX establece las bases de los actuales tribunales laborales: "...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 patrones y uno del gobierno..."<sup>13</sup>

En consecuencia, cabe advertir que en los orígenes de los tribunales laborales en México, la idea de la conciliación precede al arbitraje, como una aspiración de que los conflictos se resuelvan mediante la avenencia, antes de entrar en el arbitraje, por estimar que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica, más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y de los patrones, que la del trámite litigioso de los mismos, el cual implica necesariamente un procedimiento más complicado y gravoso.

---

<sup>13</sup> Climent Beltrán Juan B Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit p. 25

## **2.2 La Conciliación Deficiente**

Esta forma de observar el alcance de la conciliación, la encontramos en la práctica, ya que la principal aspiración del Constituyente de 1917, no pudo verse realizada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto es ni la Ley Federal del Trabajo de 1931 ni la Ley de 1970. En el primer caso porque no obstante que permitía una audiencia de conciliación específica, a la que seguía la audiencia de demanda y excepciones, esta se convirtió en un mero formulismo ya que el personal mecanográfico de cada Junta Especial, por rutina se la pasaba redactando el acuerdo por todos conocido de que las partes estaban inconformes con todo arreglo conciliatorio y pedían que se sometiera el asunto a arbitraje; pasando por alto tanto la disposición de la ley como la voluntad de las partes, que se quedaban esperando que se les preguntara si estaban dispuestos al entablar pláticas conciliatorias. Y por lo que hace a la Ley de 1970, en ella como ya sabemos se estableció una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, manteniendo como primer término el dedicado a la conciliación, donde se encomendaban expresamente a la Junta que exhortara a las partes que procurasen un arreglo conciliatorio, y después de haber escuchado sus alegaciones, podría proponer la solución que a su juicio fuera apropiada para terminar el conflicto, haciendo ver a las partes la justicia y equidad de su proposición. Todo lo anterior con fundamento en el artículo 753 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe advertir, que dicho precepto sí reglamentaba con precisión la función conciliatoria, a saber: primero, la exhortación de la Junta a las partes para llegar a un arreglo; segundo, las partes formulaban sus alegaciones en apoyo de sus intereses respectivos; tercero, la junta después de oírlas podía proponer la solución que estimase apropiado, haciéndolos ver la justicia y equidad de su proposición. Todo lo anterior implicaba la necesidad de un diálogo razonado entre las partes, y desde luego la intervención de la Junta, compenetrada de las cuestiones controvertidas, para poder proponer una solución apropiada e inclusive tratar de persuadir a las partes de las ventajas mutuas de la misma. en suma, presuponia ese periodo conciliatorio, para su eficacia, que los comparecientes tuvieran conocimientos de los motivos y circunstancias del conflicto, a fin de estar en posibilidad de conciliarlo con soluciones y además que estuvieran facultados para tomar decisiones en el acto de la conciliación y con ello poder llegar inmediatamente al convenio de pusiera término al conflicto; ya que la demora podía entorpecer el avenimiento logrado. Y en cuanto a los funcionarios de la Junta requerían un previo estudio del expediente, complementado con la información viva y directa de las partes, para estar en aptitud de proponer la solución justa y equitativa a que aludía la Ley de referencia.

Desde luego nada de esto sucedía en la práctica. En primer lugar porque no era costumbre que comparecieran las partes

personalmente, sino a través de sus apoderados, quienes atendían a la preocupación justificada de defender con la mayor acuciosidad técnica, en su gran mayoría de las veces con premura de tiempo, los intereses de sus clientes, imbuidos por las versiones de los mismos de que la razón estaba exclusivamente de su lado y que la contraparte tenía la culpa de todo. Situación completamente distinta a la que puede producirse con la presencia de los directamente interesados, quienes participando de los hechos, mejor conocidos por ellos, pueden llegar a un acercamiento en torno a las consecuencias de los mismos, es decir, al fondo de la verdad que haya en el asunto. Pero además, y esto es fundamental, sin la comparecencia de quienes estuvieran facultados para tomar decisiones y celebrar convenios, el periodo conciliatorio era sencillamente inoperante. En consecuencia, los funcionarios de la junta, sin base real para promover la conciliación por los motivos anteriores, era inútil que se dedicaran a exhortar a las partes, y mucho menos que les propusiesen soluciones de avenimiento, y en consecuencia la conciliación se traducía en estéril formulismo, tanto en la Ley de 1931 como en la de 1970.

De la experiencia ha surgido, al respecto, el señalamiento de la ineficacia de la función conciliatoria, y a la aspiración de vitalizarla al advertir las ventajas que tiene para los trabajadores una solución inmediata a sus reclamaciones, porque no están en posibilidad de esperar mucho tiempo para satisfacer las necesidades económicas de sus familiares, así como para los



patrones, quienes corren el riesgo de que se quebrante la fuente de trabajo con el incremento de los gastos y salarios caídos en un litigio prolongado; y aunado a ello el interés social que tienden a evitar el enfrentamiento innecesario entre los factores de la producción, con el consiguiente perjuicio para la economía del país.

Así, en una ponencia suscrita por representantes obreros ante las Juntas, y dirigentes sindicales, presentaron para el foro de consulta sobre administración de justicia laboral, con miras a la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, importantes puntos de vista ya que sostienen que la conciliación es trascendental para prevenir conflictos, que tantas repercusiones tienen en la economía de los trabajadores, de los patrones, así como del país. Conflictos entre los primeros, que desembocan en juicios tienen posibilidades de resolverse, mediante una conciliación efectiva evitando los daños del pleito cuando aún no aparecen incomprendiones o distanciamientos mayores y las consecuencias monetarias son imperceptibles. A un trabajador le conviene un pronto arreglo, pues aun cuando pasados los años se resuelva la demanda a su favor y aumenten los salarios caídos, se han dislocado tanto sus condiciones de vida que lo que recibe no es suficiente para nivelarse. Y para un patrón, en ocasiones, representa el pago de los salarios, cerrar la fuente de trabajo en perjuicio propio y de otros trabajadores. Ahora bien, entendida correctamente la importancia de la conciliación y considerando

que ella es parte del procedimiento laboral, impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la necesidad de cumplirla y evitar que se convierta por abstención o negligencia en una mera fórmula. Los Tribunales del Trabajo deben darle la importancia que tiene frente a un conflicto inminente y para su efectividad debe efectuarse directamente entre patrones y trabajadores, sin la presencia de asesores y menos por conducto de representantes. La intervención, corresponde a los miembros de la Junta, auxiliados por personal idóneo.

Y concretan su exposición, proponiendo:

PRIMERO: La conciliación es de carácter obligatorio en el Procedimiento Mexicano y debe realizarse para prevenir los conflictos individuales y colectivos.

SEGUNDO: Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo para que la función conciliatoria se efectúe por personal capacitado para ello, entre patrones y trabajadores y sin la intervención de asesores.

TERCERO: La conciliación no ha de continuar siendo simple trámite, solo para alargar los juicios de trabajo, sino conducto para evitarlos.

Por otra parte, un funcionario de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, del Distrito Federal, en su ponencia aboga por la permanencia de la conciliación en el curso del juicio de trabajo, y expresa: “Esta maravillosa idea, desgraciadamente en la práctica no se lleva a efecto, ya sea porque solo asiste una de las partes o porque no asisten personalmente a las mismas sino por conducto de sus apoderados, lo que hace imposible cumplimentar lo ordenado en el artículo precitado”.

### **2.3 Las Reformas Procesales en México**

Al respecto cabe hacer notar que, las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo en México, que entró en vigor el 1o. de mayo de 1980, tratan de convertir a la conciliación en una instancia efectiva y no en mero formalismo como ya indicamos con anterioridad, había venido operando.

De estas reformas, ante todo se advierten tres aspectos a saber:

El procedimiento para conciliar, la intervención en las Juntas en la conciliación, y la finalidad de la misma, esto es, la característica que debe tener el convenio que ponga término al conflicto. En cuanto al primero se establece una etapa conciliatoria dentro de una misma audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas,

normada por el artículo 876, que señala como requisito fundamental, la comparecencia personal de las partes; de manera que, conforme a la fracción I de dicho precepto, deberán concurrir ante la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; y según la fracción VI, de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse también personalmente a la etapa de demanda y excepciones, debiendo entenderse que en la misma ya podrán estar asistidos por sus abogados asesores o apoderados. De no hacerlo así, se aplicará al demandado la sanción prevista en el artículo 879, teniéndole por contestada la demanda en sentido afirmativo; y en cuanto al actor, se tiene por reproducida su demanda, aunque ofrece el inconveniente de que no estará en posibilidad de oponer excepciones en contra de las causas de despido invocadas por el patrón.

Como se advierte, la finalidad de tales preceptos es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la conciliación independientemente de que se llegue o no a un arreglo, según se expresa en la exposición de motivos, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicia el entendimiento para solucionar el conflicto.

Cabe también advertir, que esta sanción procesal responde a las circunstancias de que, si en la etapa conciliatoria prevista en el artículo 876, no concurren personalmente las partes, la

conciliación se prolonga al iniciarse la etapa de demanda y excepciones, donde el Presidente de la Junta exhortará a las partes a tal efecto, según lo dispone el artículo 878 fracción I; y si la no comparecencia tuviera el único efecto de tener a las partes por inconformes con todo arreglo, subsistiría la misma situación anterior a las reformas, donde la conciliación era prácticamente inoperante.

Desde luego, esto no significa que se trate de una conciliación impuesta coactivamente, pues la finalidad de la Ley es que se realice la comparecencia personal para la efectividad de las pláticas conciliatorias, sin que las partes estén obligadas a aceptar una solución al conflicto en un sentido determinado; de ahí que, en la exposición de motivos, se subraya que el interés de la Ley está, más que en las consecuencias procesales derivadas de la ausencia de las partes, en procurar la solución de los litigios por la vía del entendimiento entre las mismas.

Cuando se trata de personas morales, se ha establecido la práctica de que pueden concurrir a la conciliación mediante un representante o un apoderado que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, estando autorizado expresamente para intervenir en la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que se deriven de la misma. Y cuando el demandado o codemandado sea un patrón o un trabajador persona física si estuviera imposibilitado

materialmente para acudir a la conciliación y lo comprueba ante la Junta en forma fehaciente, como sería contrario a la equidad sancionar una omisión que no depende de su voluntad, se le permitirá que comparezca por medio de apoderado, con facultades expresas para tomar decisiones que obliguen al mandante, se llegare a un arreglo conciliatorio.

Por lo que hace a las reformas procesales a que se ha hecho alusión, se refiere a la conciliación dentro del procedimiento ordinario, que es donde mayor apoyo requiere, ya que en los conflictos especiales y sobre todo en el procedimiento extraordinario de la huelga, por su propia naturaleza participan organismos de un alto nivel representativo, junto a la intervención de funcionarios de elevada jerarquía en el ámbito administrativo y jurisdiccional, para su mayor dinamismo y eficacia.

Entendiéndolo así tenemos, que después de establecer el principio de la conciliación mediante la comparecencia personal de las partes, para propiciar un entendimiento directo de las mismas y que los comparecientes estén facultados plenamente para tomar decisiones y celebrar el convenio respectivo, surge inmediatamente la interrogante de que resulta aparentemente injustificada la exigencia de esta comparecencia personal obligatoria, cuando en última instancia las partes después de haberse presentado pueden rehusarse a conciliar. Desde luego esta objeción encuentra una difícil respuesta, en el terreno del

positivismo jurídico estricto, pero no corresponde a la esencia del derecho laboral, donde la moral inspira el sentido de la norma, y la buena fe sirva de base a la administración de la justicia.

Evidente resulta que, la exigencia de la comparecencia personal de las partes en la etapa de la conciliación, en los términos del artículo 876 fracción I de la Ley reformada en 1980, y la sanción procesal para el demandado inherente a la inobservancia de dicho precepto, prevista en el artículo 879 párrafo Segundo del propio ordenamiento, se señala en forma explícita en la exposición de motivos, que en su parte conducente dice textualmente:

“En la conciliación debe estar presente el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El derecho social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las

partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la del litigio. Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

En el artículo 879 se introduce una innovación importante, al disponer que si ninguna de las partes está presente en el periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida la demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario para demostrar que el actor no estaba ligado por relación de trabajo con el demandado; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. en este caso se deja el impulso procesal a las Juntas y en lugar de citarse a una nueva audiencia, se continua con la que se encuentra en curso”.

Por esa misma razón la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó la siguiente resolución en contradicción de tesis, que como ya sabemos constituyen jurisprudencia con un solo fallo en los términos del artículo 192 de la Ley de amparo, las cuales establecen importantes



modalidades relativas al procedimiento conciliatorio, que a continuación por su importancia se transcribe:

“... PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS.- la interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el decreto del 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de la Garantía de Audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado Capítulo, rigen la Garantía de Audiencia ante las Autoridades jurisdiccionales del Trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso del trabajo, que son las personas físicas o morales, que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, debe exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de

una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quién le otorga el poder está legalmente autorizado para ello. En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieran ante la junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y desahogo de pruebas, un poder para representar a la institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente, y el artículo 13, fracciones I, XIV y XVI del Reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas, los funcionarios a que se refiere dicha escritura, que comparecieron los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, sí tienen la legítima representación de la persona moral y en consecuencia las juntas actuaron conforme a derecho al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demandada en dichos juicios. En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados a esa

persona moral, o terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada...”<sup>14</sup> Varios 28/83. Denuncia de Contradicción de tesis entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral, formulada por Antonio del Rosal Romero como representante Legal de Petróleos Mexicanos. 29 de mayo de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Es de estimarse, que aún cuando en la resolución de contradicción de tesis que antecede se establece que las personas morales pueden estar representadas por apoderados, éstos deben tener facultades suficientes para llegar a un arreglo conciliatorio y obligar a la empresa en el mismo, ya que de otro modo se haría nugatoria la conciliación y resultaría inoperante la disposición contenida en la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro caso lo tenemos con la jurisprudencia que a continuación por su importancia se transcribe: “... AUDIENCIA

---

<sup>14</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1985. Segunda Parte. Cuarta Sala. Ediciones Mayo. p. 10

DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA .-

Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos; es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no

concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes...”<sup>15</sup>

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.- 7 de agosto de 1989. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzón Sevilla.

## **2.4 La Intervención de las juntas**

Este momento permite reflexionar sobre un segundo aspecto que debe contemplarse en la conciliación, para determinar cual debe ser la intervención que corresponde asumir a las Juntas para obtener resultados satisfactorios. Al respecto el artículo 786 establece en sus fracciones, II, III y IV, respectivamente lo siguiente: “... II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los

---

<sup>15</sup> Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Edición única, México, 1994. p. 3.

efectos jurídicos inherentes a un lado; IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley ...<sup>16</sup>

Este artículo permite ante todo distinguir que el procedimiento, se diferencia del anterior a las reformas, por su informalidad, sencillez, ya que mediante la exhortación de la junta, propicia que las partes intercambien libremente sus puntos de vista, sin que sus manifestaciones tengan el carácter de alegaciones ante la junta para que esta proponga una solución que dé término al conflicto, tal como se establecía en el artículo 753 derogado. Con las normas actuales se deja a las propias partes que directa y espontáneamente puedan llegar mediante las pláticas a un arreglo conciliatorio, limitándose la junta a orientarlas para obtener una fórmula de coincidencia ajustada a la Ley. Aunque es de tomarse en cuenta la observación contenida en el dictamen de la Cámara de Senadores en el sentido de que al comparecer los trabajadores personalmente a la etapa conciliatoria, sin abogados patronos, asesores o apoderados, pueden quedar en desventaja

---

<sup>16</sup> Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del trabajo. Ob. p. 481.

frente al patrón por carecer de un conocimiento preciso de las causas de rescisión o terminación de la relación laboral, o por no tener una adecuada preparación para hacer frente, con razones y argumentos a los que el patrón pudiera esgrimirle; por lo que considera que corresponderá a los funcionarios de la junta orientarlos y velar porque sus intereses no sufran demérito. Al respecto, siendo respetables estas observaciones, hay que tener en cuenta que en la elaboración del convenio derivado del arreglo conciliatorio, pueden tener plena intervención tanto los apoderados del trabajador como del patrón, para cuidar que estén protegidos los intereses de los mismos, y además la Junta procurará que el convenio no contenga renuncia de derechos, antes de aprobarlo, según lo establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, la acción para impugnar de nulidad un convenio que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. el artículo 123 Constitucional, en su fracción XXII, establece: "... Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato : a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo; b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal; d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, tabernas, cantina o tienda para efectuar el pago del

salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos; e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa; g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra; h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores...»<sup>17</sup>

La nulidad en materia de trabajo, abarca la interpretación relacionada a la irrenunciabilidad de derechos y nulidad de las cláusulas que contengan tales renunciaciones .

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva, expone con elegante precisión la teoría de la nulidad en esta materia, limitándonos a indicar sus enunciados: 1) La nulidad no necesita ser declarada, pues opera de pleno derecho. 2) La nulidad de una cláusula no produce la nulidad del contrato, ya que subsiste su vigencia en el resto del clausulado, pues de otro modo la nulidad

---

<sup>17</sup> Op. Cit. p. 29.



redundaria en perjuicio del propio trabajador . 3) La nulidad opera retroactivamente en beneficio del trabajador, quién puede exigir las prestaciones que no le fueron cubiertas. 4) La nulidad absoluta es imprescriptible . El tiempo no convalida la cláusula nula. Lo que puede prescribir es el derecho al pago de las diferencias de prestaciones derivadas de la aplicabilidad de la cláusula nula. 5) independientemente de la acción del trabajador para reclamar el pago de las prestaciones adeudadas, la nulidad lleva aparejada la sanción administrativa.

A mayor abundamiento tenemos que: a) La nulidad absoluta es imprescriptible pero no así la nulidad relativa, en cuyo caso opera la prescripción. b) Alcance de los derechos irrenunciables. Además de las garantías mínimas consagradas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, deben comprenderse todos los derechos definidos como patrimonio del trabajador; lo que incluye todos los efectos jurídicos del contrato, ya realizados y reconocidos a favor del trabajador; entre ellos derechos contractuales extralegales como la jubilación y situaciones de hecho como la antigüedad.

Por lo que hace, a los convenios y liquidaciones. El principio de irrenunciabilidad refleja fundamentalmente el carácter tutelar del derecho del trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como el procesal; y está presente de manera especial en los convenios que impliquen una solución conciliatoria al conflicto, ya sea en el

curso del procedimiento, correspondiente a la conciliación procesal, o para evitar el litigio mediante los convenios fuera del juicio.

El Maestro de la Cueva, junto a su insuperable doctrina de la nulidad de pleno derecho ya expuesto fue adoptado por la jurisprudencia, actualizada esta cuestión en El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, al comentar el artículo 33 de la Ley de 1970, refiriéndose a “Los convenios individuales y las liquidaciones” . Destaca como nota relevante del citado precepto, que no admite la transacción en la conciliación laboral, porque aquélla es una fórmula de concesiones mutuas que opera en el derecho civil como manifestación de la autonomía de la voluntad de las partes, en tanto que en la conciliación laboral no pueden aceptarse concesiones por los trabajadores, porque éstas implican renuncia de derechos.

En tal sentido, se desprende de la Exposición de Motivos, los siguientes requisitos de los convenios y liquidaciones, para que adquieran validez: a) Deben hacerse constar por escrito, sin cuya formalidad considera que serán inexistentes; b) Deberán contener una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y los derechos que constituyen su objeto; c) Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; d) Hace notar que no se trata de una simple ratificación sino que la frase última del precepto, requiere además, que la

Junta lo analice, lo apruebe o rechace, para lo cual estima que los miembros de la Junta deberán solicitar del trabajador y del patrón las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes.

Alude a una tesis de jurisprudencia de la Suprema Corte (Apéndice al Semanario de la Federación 5o. parte. México, 1965. Pág. 190), que considera de influjo civilista en la que sostiene que el documento que suscribe un trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo con la anuencia del patrón no significa renuncia de derechos, pues entiende por renuncia “ Aquellas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tienen como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la Ley Laboral”, En tanto que, según esa tesis, en la terminación voluntaria del contrato, el trabajador ejercita un derecho establecido por la Ley (actualmente artículo 53 Fracción I).

El Maestro de la Cueva se opone a esta tesis, creemos que con razón, diciendo que habiendo surgido con vista a la Ley de 1931, ha perdido actualmente su eficacia, porque la irrenunciabilidad de derechos comprende “tanto el derecho a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, como el de reclamar el pago de las prestaciones devengadas”. Y agrega que en el problema planteado por la Corte se está en presencia de un convenio que debe ajustarse a los requisitos del artículo 33 de la Ley actual.

Resulta importante recoger estas ideas porque plasman los principios que deben informar la conciliación en los convenios laborales; aunque desde otro punto de vista, la dificultad estriba en trasladarnos a la práctica.

Ese análisis por parte de las Juntas, tan necesario, es todavía posible cuando el convenio deriva del proceso laboral, donde las partes han hecho un planteamiento de la litis, inclusive pueden haber aportado pruebas; pero es sumamente difícil cuando se trata de los convenios fuera de juicio, donde los comparecientes se limitan a expresar que por convenir a sus intereses llegan a la solución conciliatoria establecida en el mismo; y en esos casos no es fácil para la Junta indagar los antecedentes que motivaron el convenio.

No obstante, queda en pie la exigencia de que los convenios individuales de terminación de la relación de trabajo, contengan, entre otros elementos, una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron, así como la antigüedad, categoría y salario del trabajador, y las cantidades y conceptos comprendidos en la liquidación, sin que sea admisible un recibo finiquito global liberatorio, de acuerdo con la tesis de la Suprema Corte en Amparo Directo 3516/79. Luis Felipe Alvarez Baños. 31 octubre de 1979. Además deben ser ratificados ante las juntas y aprobados por las mismas, lo que constituye una cierta garantía de seriedad en su formulación, en la percepción directa de las cantidades

asignadas a los trabajadores, y en la autenticidad del consentimiento de los mismos.

Al respecto, las reformas procesales de 1980, introducen nuevos requisitos para los convenios individuales, al disponer el artículo 802 actual que la suscripción de un documento hace plena fe por cuenta del suscriptor “Cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital”; lo que conlleva la necesidad de una revisión de la tesis jurisprudencial mencionada. Además en el capítulo sobre “Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios”, el artículo 987 se refiere a los convenios celebrados en los términos del artículo 33 de la Ley, imponiendo el requisito de que deberán garantizarse en forma expresa las cantidades correspondientes a la participación de utilidades de los trabajadores.

La importancia de este punto permite abundar sobre el mismo y por esa razón, cabe dar a conocer la Tesis de Jurisprudencia del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 59. Noviembre de 1992. Pág. 67. VI. 2o. J/222. Cuya voz reza: **ULIDAD.NO EXISTE DE PLENO DERECHO.** La Tesis de jurisprudencia que antecede establece que si no hay disposiciones expresas para casos específicos en las leyes, la Legislación Mexicana no autoriza que se reconozca la nulidad de pleno derecho, sino que debe ser

declarada por la autoridad judicial en todos los casos y previo en procedimiento formal correspondiente.

Cabe informar que el principio de la nulidad de pleno derecho en materia laboral, ha sido aplicado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y confirmado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia, según el siguiente precedente: "... **CONVENIO.** Nulidad de pleno derecho. Cuando se requiere la intervención jurisdiccional para invalidar o reparar las violaciones a los derechos del trabajador contenidas en un convenio, ésta puede promoverse o bien mediante la demanda de nulidad parcial o total, o haciendo caso omiso de las cláusulas que son nulas de pleno derecho, y demandar el pago de las prestaciones que constituyen derechos irrenunciables y que se habían omitido en el convenio; ya que cualquiera de las dos vías es válida y conduce a los mismos efectos. Tal criterio se desprende del laudo de la Junta Especial Número 36 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. 30 de noviembre de 1979; expediente 01/88/78. confirmado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia. A.D.2371/80, 27 de octubre de 1990..."<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Gaceta Laboral No. 24 México 1980. p. 31.

**EJECUTORIA.** Colectivos, modificación de los. El contrato debe cumplirse conforme a lo expresamente pactado, sin que pueda ser modificado parcialmente a virtud de acciones individuales ejercitadas por quienes carecen de legitimación. ( D-875/59, Petróleos Mexicanos, 5 de septiembre de 1960).”

Ahora bien, la resolución de contradicción de tesis citada, sostiene que los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estima que la misma lesiona sus derechos laborales fundamentales; ya que en tal supuesto “No se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales”.

## **2.5 Conciliación y Transacción.**

Al respecto, oportuno resulta aclarar que una vez obtenida la conciliación del conflicto mediante un arreglo conciliatorio, se plantea el problema de cuál debe ser el sentido del convenio para que alcance su validez.

El maestro Mario de la Cueva, en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, externa un comentario acerca de esta cuestión como siempre muy bien en el siguiente sentido:”... el derecho del trabajo surgió para evitar los abusos cometidos por los empresarios y que

la renuncia a percibir los salarios o la transacción aceptada por el trabajador porque está urgido de una suma cualquiera de dinero para la vida suya y de su familia, es precisamente, uno de los inconvenientes que pretende evitar el derecho del trabajo...”<sup>19</sup>

Desde el alcance del maestro, Ernesto Krotoschin, la liación en el proceso laboral plantea problemas de fondo por el carácter del orden público de la legislación del trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos que resulta de este carácter.

Teniendo en cuenta esas circunstancias, considera que en el procedimiento de conciliación, deben introducirse una serie de garantías para que no se desvirtúe el derecho sustantivo: “...tales garantías consisten por un lado, en restringir los posibles temas de la conciliación: Estos no han de ser cuestiones de derecho (que no podrían discutirse en vista de su fundamento legal coactivo), sino más bien supuestos de hecho, difíciles de aclarar, respecto de los cuales el entendimiento amistoso entre las partes incluso puede evitar decisiones desfavorables para la parte demandante, o cuestiones que únicamente se refieren al modo de cumplir las

---

<sup>19</sup> De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Cuarta Edición México, 1954. p. 106.



pretensiones del actor (modalidades de pago, o bien derechos dudosos)...”<sup>20</sup>

Sin embargo, en ese orden de ideas, Mario L. Deveali manifiesta que: “... No es contrario a la conciliación cuando ella atiende- con expresión de Carnelutti- a la justa composición del litigio; pero dice que debe facultarse a los jueces para intentarla cuando, de acuerdo con las circunstancias del caso, eximen que es posible y no significa afectar los derechos del trabajador...”<sup>21</sup>

En razón a lo establecido por los ilustres Maestros, cabe concluir que en el procedimiento conciliatorio laboral es inaceptable la transacción, porque implican concesiones mutuas y no puede haber concesiones que afecten los derechos establecidos en favor de los trabajadores; esto es, no puede conciliarse sobre cuestiones de derecho, que están definidas en la Ley, sino únicamente sobre hechos dudosos, o sea, sobre pretensiones inciertas, pero aún en este campo el arreglo conciliatorio debe plantearse bajo el principio de que en caso de duda la presunción

---

<sup>20</sup> Krotoschin Ernesto. Instituciones del derecho del Trabajo. Segunda Edición. Buenos aires, 1968. p. 627.

<sup>21</sup> Deveali Mario Tratado de Derecho del Trabajo Segunda Edición Tomo V Buenos Aires Argentina, 1972 p.65.

opera en sentido favorable para el trabajador, por lo que, debe tratarse de que salvo las reclamaciones excesivas que se desprendan de la demanda como presión litigiosa, la conciliación debe tener como objetivo que se le asignen al trabajador todas las prestaciones a que, en conciencia, tenga derecho.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **JURISDICCIÓN, ACCIÓN Y PROCESO**

### 3.1 Jurisdicción

Al respecto cabe indicar que, cuando yo inicié mi curso de Teoría General del Proceso, entendí que las tres fases o nociones fundamentales del derecho procesal son Jurisdicción, Acción y Proceso. Actualmente considero que el orden de precedencia debería ser el de acción, que es el motor, pues la acción genera la jurisdicción; proceso, que es el camino, el recorrido; y la jurisdicción, que es la meta, donde culmina el proceso. Sin embargo, se sitúa en primer lugar a la jurisdicción porque en ella reside la finalidad del proceso. Por ello se considera que la noción fundamental del derecho procesal es la jurisdicción, que viene de *ius discere*, que significa decir el derecho.

En la época del derecho romano había dos fases; la de *jurisdictio*, fase introductiva ante el pretor, donde las partes planteaban sus proposiciones; el actor su demanda, el demandado su contestación o sus excepciones, y entonces con estas propuestas de las partes elaboraba una fórmula, algo parecido a lo que con distinto significado, es actualmente fijar la litis. Si las partes estaban de acuerdo con la fórmula del pretor, entonces se pasaba a la segunda fase que era ya propiamente la de jurisdicción, donde el pretor les proponía a juez de una lista y este juez, que no era jurista, como tampoco lo era el pretor, -el juez era una persona de buen sentido y honorable que se asesoraba de jurisconsultos-, el juez era quién decidía. Había pues, dos fases: la *Jurisdictio*, fase

preparatoria, donde se planteaba la litis con la fórmula del pretor, y la fase de **ius discere**, que era la de la decisión o juzgamiento por parte del juez.

En consecuencia, la jurisdicción implica, en la fase culminante que es la sentencia, decir el derecho, definir el derecho en el caso concreto.

De lo anterior se desprende como concepto de jurisdicción que es la potestad del Estado, ejercitada a través de sus órganos, de aplicar la Ley en los litigios que se someten a su conocimiento, juzgando la controversia planteada y haciendo cumplir lo juzgado. De ahí se advierten estos elementos: una potestad, o sea un atributo de la soberanía del Estado la potestad de juzgar, y el **imperio**, hacer cumplir lo juzgado, porque si no se ejecuta lo juzgado, se convertiría en una declaración platónica el acto de juzgamiento.

Esto significa que la jurisdicción, en primer término, es un atributo de la soberanía del Estado, y además que su ejercicio conlleva la facultad del imperio, la de hacer cumplir coactivamente, coercitivamente, lo juzgado por el órgano del Estado.

El origen de la jurisdicción está, según la concepción de Chiovenda, en la sustitución de la venganza privada, que es la

autodefensa, la imposición del más fuerte, por la intervención de un tercero imparcial que es el Estado. En la Edad Media estos procedimientos de autodefensa consistían en la “prueba de Dios”, “las Ordalías”, en poner la mano al fuego, y quién resistía, quién salía indemne de esa prueba, se le consideraba vencedor; así como el duelo, que pervivió durante mucho tiempo. Estas formas de venganza privada o de imposición del más fuerte constituían la manera de administrar justicia, lo que se sustituye por la intervención del órgano del Estado como tercero imparcial para que en lugar de la violencia opere una fórmula pacífica de impartir la justicia. Junto a este concepto de la jurisdicción, para Calamandrei aparece otra finalidad, que no es ya solamente establecer la paz social mediante la intervención de un órgano del Estado para administrar justicia, sino la **realización del derecho**, el objetivo de hacer efectivo el derecho: El Estado, a través del órgano legislativo declara el derecho; la Ley es una norma general abstracta y coercitiva como regla de conducta para normar la vida social; esta norma es creada por el órgano legislativo, luego la aplica a través del órgano jurisdiccional. Hay una continuidad de la actividad jurídica del estado, según Calamandrei; el derecho declarado por el órgano legislativo se aplica después, cuando ese derecho es violado, por el órgano jurisdiccional.

De todo esto, es importante distinguir la función legislativa, de la función administrativa y la función jurisdiccional. En cuanto al carácter de la función legislativa, obviamente consiste en la

declaración del derecho de manera general y abstracta, por el órgano establecido para ello, y mediante los procedimientos requeridos. La distinción entre la función administrativa y la jurisdiccional es ya más complicada, porque a veces están implicadas esas funciones en el mismo órgano. Por ejemplo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, realiza fundamentalmente funciones jurisdiccionales, impartir justicia, pero a la vez funciones administrativas cuando recibe en depósito un contrato colectivo; y funciones legislativas, cuando dicta un laudo colectivo en un conflicto de carácter económico, porque ahí no aplica un derecho preexistente, sino que crea un derecho nuevo; al fijar nuevas condiciones de trabajo en la empresa, realiza en sentido material una función legislativa. De manera que un mismo órgano del Estado realiza predominantemente funciones jurisdiccionales; más accesoriamente funciones administrativas y funciones legislativas.

A mayor abundamiento tenemos que para distinguir tales funciones cabe acudir a estas connotaciones: a) La función jurisdiccional se caracteriza porque se produce a instancia de los particulares; el órgano del Estado no realiza funciones jurisdiccionales de oficio, sino a instancia de parte. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo señala que el proceso se iniciará a instancia de parte; no existe proceso alguno que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje promueva de oficio, tiene que operar la instancia, la demanda del particular, en tanto que en la función

administrativa la autoridad actúa de **motu proprio**, oficiosamente aplica la Ley.

Desde otro punto de vista tenemos que, en las controversias de carácter administrativo, la autoridad actúa como parte en el procedimiento para sancionar la violación a la Ley, en tanto que en una controversia de carácter jurisdiccional, la autoridad no es parte, es un órgano imparcial. De tal suerte que si se interpone un amparo contra una resolución de la junta de Conciliación y Arbitraje, y la autoridad del amparo revoca esa resolución, la Junta no puede interponer revisión porque no ha sido parte en el litigio; en cambio si es la Secretaría del Trabajo la que niega el registro de un sindicato, y al interponer demanda de amparo por los afectados se concede el amparo, entonces la Secretaría del Trabajo sí puede interponer revisión porque actúa como parte, como autoridad administrativa.

No obstante lo anterior, cabe indicar otra característica que deslinda la función administrativa de la jurisdiccional consistente en que, en la función jurisdiccional las autoridades actúan en un sistema de coordinación, en tanto que en el orden administrativo las autoridades actúan en un sistema de subordinación. En la esfera jurisdiccional, cada órgano, sea unipersonal o colegiado, es autónomo. Se puede revocar la resolución mediante una instancia superior, mediante otro procedimiento jurisdiccional de revisión, pero no puede el Tribunal Superior ordenar al inferior el sentido



de la sentencia; en cambio, ante una resolución de carácter administrativo, el superior le puede ordenar al inferior cómo tiene que resolver. De ahí que la esfera jurisdiccional hay una relación de autonomía, y en el orden administrativo hay una relación de jerarquía.

Por otra parte es de indicarse que los equivalentes jurisdiccionales, consisten en la potestad del Estado de aplicar la Ley en las controversias planteadas, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. Esta es la forma de componer los litigios mediante el proceso jurisdiccional, es la heterocomposición; pero hay otras formas de componer los litigios, cuando se resuelven espontáneamente, y se llaman equivalentes jurisdiccionales porque el acuerdo o la resolución de ese litigio pone también fin a la controversia. Cabe señalar como equivalentes jurisdiccionales los siguientes:

1. La renuncia o desistimiento que consiste en el abandono de la acción.
2. El allanamiento, que es el abandono de la discusión, pone término también al litigio mediante el reconocimiento por el demandado de los derechos que hace valer el actor.
3. La transacción, que es propiamente un contrato, un acuerdo entre el actor y el demandado para poner término

al litigio mediante la autocomposición entre las partes. La transacción tiene el inconveniente en materia laboral de que implica concesiones mutuas, y no puede haber concesiones sobre derechos irrenunciables. La transacción es una figura de autocomposición del litigio que opera en el derecho civil, pero no en el derecho laboral, donde rige el principio de la indisponibilidad de los derechos de los trabajadores. Pero al respecto Mario de la Cueva ha dicho que en el derecho del trabajo no tiene cabida la transacción.

4. La mediación, consiste en el acuerdo voluntario para poner término al litigio con la intervención de un tercero que exhorta a las partes a un arreglo, y propone una solución con mediador entre ellas.
  
5. La conciliación, que constituye una manifestación de la jurisdicción voluntaria o paraprocesal, en la que las partes establecen espontáneamente un acuerdo. En la conciliación no pueden sacrificarse los derechos de los trabajadores, los llamados derechos irrenunciables; por ello, como ha dicho el jurista Argentino Krotoschin, se puede conciliar sobre los hechos más no sobre el derecho.

En consecuencia, tenemos que la diferencia entre la mediación y la conciliación reside en que la finalidad de la

mediación es obtener la composición del litigio, sea justa o injusta; la conciliación no debe proponerse una composición cualquiera, sino una composición justa del litigio.

Por lo que el objetivo o mejor dicho el reconocimiento del derecho no siempre puede plasmarse en los convenios. De ahí que la línea divisoria entre lo que es admisible en un convenio conciliatorio y lo que no lo es, sea muy difícil de precisar. Por lo que cabe considerar en principio, que si habiéndose presentado la demanda, se llega a un arreglo para esclarecer los hechos expuestos en la misma, por ejemplo, sobre la verdadera naturaleza de los servicios prestados o el monto real del salario, el convenio es lícito porque estaban sujetos a prueba esos hechos. Pero si un trabajador demanda indemnización por despido y la conciliación se efectúa a base de conceder un mes y medio de salarios, en lugar de los tres meses que fija el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, esa conciliación no es válida porque hay una renuncia de derechos.

Sin embargo, por lo que hace a los elementos de la jurisdicción, Alcalá Zamora y Castillo señala cuatro elementos en la jurisdicción: Dos de carácter subjetivo que son las partes y el juzgador; y dos de carácter objetivo, la instancia y el litigio.

Al respecto el concepto de parte está configurado en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "...

son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones ...”<sup>22</sup>

En el concepto descrito tenemos que el juez es la autoridad que aplica el derecho, como órgano del Estado. Según Crnelutti, hay un órgano agente, impulsor del proceso, que es la parte; y un órgano juzgador o decisorio, que es el juez.

La instancia es el elemento impulsor del proceso, y está contenida en la demanda. Sin demanda, mediante la cual se ejercita la acción, no hay proceso, y tampoco jurisdicción.

El concepto de litigio constituye una de las grandes aportaciones de Carnelutti al derecho procesal. Expresa que existe un conflicto de intereses, cuando dos personas disputan un bien; una que pretende y la otra que opone resistencia a la pretensión. Estas dos personas pueden ser individuales o colectivas; por eso hay conflictos individuales y colectivos.

El concepto de parte no se individualiza físicamente en una persona, puede intervenir como parte un grupo social; y como

---

<sup>22</sup> Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge Octava edición. México, 1994. p. 433.

estas dos personas discuten un interés; hay un conflicto de intereses. Más para que ese conflicto de intereses se convierta en litigio, es menester que tenga una trascendencia en el derecho, que se plantee ante los Tribunales. La diferencia entre conflictos de intereses y litigio radica en esa nota; el conflicto de intereses surge cuando una persona reclama un bien a otra y ésta rechaza esa pretensión; puede ese conflicto de intereses resolverse sin litigio porque se pongan de acuerdo las partes para encontrar una solución, antes de ir a los Tribunales. Cuando las partes acuden a la autoridad jurisdiccional, ese conflicto de intereses adquiere ya las características del litigio. El litigio, para Alcalá Zamora y Castillo, es el presupuesto fundamental del proceso.

Pero sin embargo, al respecto cabe distinguir lo que representa la jurisdicción y la competencia.

La jurisdicción, como ya quedó indicado, es una función pública, como atributo de la soberanía del Estado para resolver los conflictos litigiosos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. La función jurisdiccional es unitaria; no se puede fraccionar la jurisdicción porque la soberanía del Estado no se fracciona; hay unidad en la jurisdicción conforme a los órganos que la administran; se diversifican los órganos de la jurisdicción, pero no se fracciona ésta. Así hay jurisdicción civil, jurisdicción penal, jurisdicción laboral. La competencia consiste en que dentro del

orden jurisdiccional se determina la esfera de actividad de los jueces, por eso se ha dicho que es la medida de la jurisdicción.

Al respecto, el Licenciado Climent comenta la expresión de Trueba Urbina- Es la atribución que tiene un Tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la Ley. De esta definición se desprende que la competencia debe establecerse previamente en la Ley, conforme a la garantía de seguridad jurídica contenida en el artículo 16 Constitucional.

Puede haber conflictos de jurisdicción, cuando se plantea entre distintos ámbitos jurisdiccionales la facultad de conocer de un asunto determinado; así, entre la jurisdicción laboral y la civil. Alcalá Zamora y Castillo denominaba "injurisdicción" a la falta de jurisdicción. Cuando dentro de un mismo orden jurisdiccional hay una controversia de atribuciones entre distintos tribunales, entonces surge un conflicto de competencia. Esta se distingue dentro de la jurisdicción laboral, por razón de la materia, en competencia federal, prevista en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo; y competencia local, en el artículo 529 de la misma Ley. En razón del territorio, la competencia se rige por lo dispuesto en el artículo 700 del propio ordenamiento.

En consecuencia, en la jurisdicción laboral, sin romper con el principio de la unidad de la jurisdicción, cabe estimar que, así

como el proceso laboral tiene matices propios que lo distinguen del proceso civil, según lo ha expresado el tratadista Prieto Castro, las características de aquel matizan asimismo a la jurisdicción laboral. El principio de equilibrio procesal se sobrepone a la igualdad formal ante la desigualdad real entre las partes, lo que Calamandrei ya vislumbraba al calificarlo de **proceso de nivelación social**; y esto se refleja en los principios de equidad y de apreciación de las pruebas en conciencia que rigen el laudo, conforme a los artículos 840 y 841 de la Ley Federal del Trabajo.

La ilustre Jurista María Cristina Morán de Tamayo, al respecto ha señalado dos modalidades que caracterizan a la jurisdicción del trabajo: Una de técnico, consistente en que tiene un sentido de protección a los derechos humanos de los trabajadores, esto es, que protege no solo al trabajo sino a la persona que lo realiza; los nuevos derechos del hombre, al decir de Mario de la Cueva. Otra modalidad de orden político, que reside en el sentido reivindicador obrero.

De los razonamientos anteriores se desprende que la jurisdicción laboral no corresponde a un derecho estático sino a un derecho dinámico, imbuido por la equidad y la justicia social, dentro del orden Constitucional y legal.

### **3.2 La Acción**

Siguiendo el pensamiento del maestro Calamandrei- la acción es uno de los tres conceptos fundamentales del derecho procesal. La jurisdicción contempla la impartición de justicia desde el punto de vista del que pide justicia. Por eso se ha dicho que la acción es el derecho a la jurisdicción.

Además, agrega que surge la acción como una derivación de la prohibición de la autodefensa; es decir, el Estado sustituye al particular en la impartición de justicia. Esta sustitución por el Estado convierte la acción, de actividad física que es la imposición de la justicia por la fuerza, en actividad jurídica; y es la instancia del particular dirigida al órgano del Estado para provocar el ejercicio de la jurisdicción, la facultad de excitar la actividad jurisdiccional.

Piero Calamandrei asigna a la acción, entre otras, las siguientes notas: es la condición para el ejercicio de la jurisdicción, en virtud de que, en la acción se configura la propuesta que hace el actor de lo que debe ser la sentencia, de tal manera que ésta tiene como marco y límite lo que se reclama en la acción, de ahí se deriva el principio de la congruencia entre la sentencia y lo que se demanda, precisamente porque el órgano jurisdiccional no puede ir más allá de lo que se pide. Por otra parte, no hay jurisdicción sino acción, no hay actividad



jurisdiccional de oficio; tiene que promover el ejercicio de la actividad jurisdiccional el planteamiento de la acción.

También resulta importante sostener que la acción se le contempla como colaboración del actor con el juzgador. Al respecto dice Carnelutti que así como el particular necesita del proceso, también el proceso necesita del particular. En tal sentido, la acción no se agota con la demanda inicial, sino que se está accionando constantemente y ese accionar motiva precisamente el ejercicio de la jurisdicción. Existe otra connotación de ésta colaboración del accionante con el Estado, que consiste en la bilateralidad de la acción; no solamente se acciona por el actor, sino también por el demandado, que acciona en sentido inverso; y en este accionar del actor y el demandado radica el principio esencial del proceso, que es la contradictoriedad, el principio de contradicción.

Advierte el maestro Calamandrei que en esta forma de colaborar con el Juez para aportar elementos de convicción que le permitan un juzgamiento, cada parte contempla el proceso en un sentido contrario de acuerdo con sus intereses, de manera que ésta visión de cada una de las partes y esta contradicción en sus puntos de vista, implica que cada una de ellas aporte el 50% de los elementos desde sus puntos de vista contrarios y esto le permitirá con esas aportaciones contradictorias de las partes, los elementos de juicio.

Cabe apuntar, que la gravitación excesiva del concepto de acción del derecho romano, constituye un obstáculo para la concepción moderna de la acción, porque ésta era contemplada en el derecho romano como el derecho en movimiento; estaba unida al derecho material. Así, en la definición clásica de Celso, la acción es el derecho a perseguir en juicio lo que no es debido. Ahí están integrados, por un lado, el derecho a actuar en el juicio y por otro, el derecho material que se hace valer en acción, lo que no es debido; *ius persecuendi debeat*.

Oportuno resulta aclarar que en Roma no había derechos sino acciones, se hablaba en aquellos tiempos no del delito de dolo, sino de la acción de dolo: La *actio doli*; en donde cada acción llevaba involucrado el derecho material, lo que se reclamaba. A partir de Chiovenda se establece ya un concepto de la acción en donde se deslinda el derecho material de la instancia que excita la actividad jurisdiccional. Chiovenda define la acción como un derecho subjetivo procesal autónomo, distinto del derecho material que se reclama en la misma. Este concepto se supera después al considerarlo como la facultad abstracta de obrar, independientemente de la razón que le asista a quien la ejercite, es la facultad de promover la actividad jurisdiccional para que atienda y le dé trámite<sup>4</sup> procesal a la petición, ya sea fundada o infundada. Este concepto de la acción deriva, de acuerdo con Calamandrei y Couture, a atender la acción como un derecho constitucional de petición, el derecho de pedir justicia y la

obligación del Estado de atender a esa petición, esté fundada o infundada, que tiene como contrapartida el derecho del demandado de contradecirla, también como un derecho constitucional, fundada e infundadamente. Por ello, Alcalá Zamora y Castillo, estima que “la posibilidad de actuar y de petición es el rasgo distintivo de la acción”, definiéndola en esta forma: “ ... la acción es la posibilidad jurídicamente encuadrada de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios para obtener el pronunciamiento de fondo y, en su caso la ejecución respecto de una pretensión litigiosa...”<sup>23</sup>

Lo anterior confirma que no es una potestad, porque la potestad es un atributo de la soberanía del Estado, ni tampoco un poder jurídico, sino que es una posibilidad jurídicamente encuadrada dentro del marco de la Ley, de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios; el proveimiento es la actividad característica de la jurisdicción, y entraña tanto la sentencia de fondo o el laudo, como cualquier otra resolución en el curso del proceso. Finalmente, obtener el pronunciamiento de fondo, esto es, la sentencia, la decisión como meta, y en su caso la ejecución de la misma.

---

<sup>23</sup> Climent Beltrán, Juan B. Temario de actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1987. p. 15.

Cabe advertir, que no alude a un proveimiento favorable a la pretensión, que es el concepto romano de la acción sino la posibilidad de obtener un pronunciamiento de fondo, cualquiera que sea el sentido del mismo; y en el supuesto de que sea favorable, obtener la ejecución.

Comenta el Lic. Juan B. Climet Beltrán, que es un esquema del proceso en la figura de un triángulo. Este tiene como base el litigio; al lado izquierdo esta la acción, elemento indispensable, porque sin la acción no hay proceso; en el lado derecho esta la reacción incierta, porque puede haberla y entonces se produce la excepción, o no haberla y hay la inacción, pero el proceso se sigue en rebeldía; y en cúspide del triángulo esta la decisión. Así se describe gráficamente el proceso, donde la acción es el motor, la reacción es la posibilidad de oponerse a esa acción; la base es el litigio del cual surgen la acción y el proceso, y la cúspide es la decisión o la meta.

Por lo que hace a la pretensión, el maestro Carnelutti señala que: "...la acción es la instancia impulsora de la actividad jurisdiccional y la pretensión es el derecho material contenido en la acción o sea, las pretensiones que se reclaman. La acción tiene como destinatario al órgano jurisdiccional pues se le solicita que

actúe para resolver sobre la petición; en tanto que la pretensión tiene como destinataria a la contraparte...”<sup>24</sup>

Esta distinción se ejemplifica en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que cuando la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones legales que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos, la Junta adicionará la demanda incluyendo esas prestaciones omitidas, pues este precepto no se está refiriendo a la acción sino a la pretensión. Por ejemplo si se demanda la indemnización constitucional por despido y no se reclaman los salarios caídos subsecuentes a los tres meses, la Junta deberá adicionar esa pretensión a la demanda, porque implica una consecuencia jurídica de la injustificación del despido, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, no adiciona la acción intentada ante la Junta sino la pretensión dirigida al patrón. A esto se agrega la razón, como fundamento jurídico de la acción.

En consecuencia esto nos lleva a analizar, que los elementos de la acción son: Los sujetos, esto es, las partes como agentes impulsores del proceso, y el Juez como agente juzgador. El objeto se refiere a la función de la acción que reside en la finalidad de

---

<sup>24</sup> Climent Beltrán, Juan B. La Jurisdicción del Trabajo. Editorial Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1994. p. 11.

componer el litigio. La composición del litigio implica que éste se resuelva por la autoridad jurisdiccional a través del proceso.

Otro elemento consiste en el modo de la acción, o sea la disciplina que la regula y el estímulo que la motiva; y conforme a la sugestiva teoría de Carnelutti, reside en el mecanismo del proceso apoyado en el interés de las partes.

En un panorama más claro tenemos que, el interés en el litigio es la fuerza motriz que impulsa al proceso y ese interés es lo que disciplina la acción. Las partes están accionando constantemente para el desarrollo del proceso. Este mecanismo de excitar el interés en el litigio lo desenvuelve Carnelutti a través de dos principios basados en la noción del riesgo procesal, el cual consiste en que las partes tengan en cuenta el peligro que corren al no actuar y las posibilidades de éxito que tienen si actúan.

De lo anterior se desprende que el riesgo procesal se polariza en dos aspectos a saber: La carga de la prueba y la responsabilidad procesal. La carga de la prueba se basa en que asumen las partes el riesgo procesal de que si hay inercia o negligencia su actuación conlleva la pérdida del pleito, y la responsabilidad por fuera como freno en el sentido de que si las partes actúan imprudente o temerariamente, entonces les reportará una sanción.

En la practica cabe hacer la distinción entre la carga y la obligación, ya que el interés de las partes en el litigio, tienen que estimularlas para actuar y desahogar las cargas procesales, colaborando así con el juzgador. Este no puede actuar de oficio porque se lo prohíbe el principio de inoficiosidad, aunque se advierte que a partir de la reforma de 1980, en el proceso laboral mexicano tiene una mayor intervención. Además, no puede advertir todos los entresijos del litigio y por ello, las partes tienen que aportarle elementos de convicción. De ahí las cargas procesales: La demanda, que contiene la acción; si no hay demanda no hay jurisdicción.

A la carga de la demanda corresponde la carga de la contrademanda, o sea el derecho de demandar en sentido inverso, el derecho de contradicción; y sucesivamente vienen las cargas probatorias que constituyen la piedra angular del proceso, pues al decir del maestro italiano Carnelutti el corazón del proceso es la prueba y el corazón de la prueba es la carga. Define la carga como el imperativo de obrar por el propio interés; su cumplimiento no reporta sanción, sino únicamente el riesgo de perder el pleito; a diferencia de la obligación, que consiste en el deber de actuar en interés ajeno, y el no cumplirlo reporta una sanción. El testigo que no comparece puede incurrir en multa o se le pueden aplicar las vías de apremio por incumplir la obligación de auxiliar a la justicia.

Así, tenemos que la carga de la prueba tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quien afirma esta obligado a probar; pero este principio se desvanece en el proceso laboral mexicano, donde curiosamente, opera en un sentido distinto al que le asignaba Carnelutti: "... No tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo. Y no hay una igualdad de las partes en el proceso si no un equilibrio procesal, de acuerdo con el principio de Radbruch, el ideólogo de la Constitución Socialista de Weimar en 1919, quien considera el derecho del trabajo como un derecho nivelador de desigualdades. . ."<sup>25</sup>

Lo anterior se manifiesta significativamente en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, cuyo precepto exime de la carga de la prueba al trabajador en los aspectos fundamentales de la relación de trabajo, lo que constituye una demostración palmaria de que la jurisdicción laboral tiene connotaciones distintas de la jurisdicción civil y que el proceso laboral tiene también características diferentes y aun opuestas al proceso civil.

---

<sup>25</sup> Op. Cit. p. 17



Por lo que hace a las excepciones y defensas, es conveniente señalar, la excepción consiste en la reacción frente a la acción, es accionar en sentido inverso, es el derecho de contradicción, en el que radica la esencia del proceso el principio de contradictoriedad que caracteriza a la contención. Por eso ha dicho Carnelutti que aunque parezca una tautología el proceso es un proceso jurisdiccional y en México entraña la garantía de audiencia consagrada en los artículos 14 y 16. En el proceso intervienen dos partes no una sola; de ahí que según Calamandrei, acciona el actor y acciona también el demandado, en sentido inverso, el actor pretende y el demandado contrapretende.

En consecuencia, puede ejercitarse la acción, ya este fundada o infundada, conforme al criterio moderno de ejercer la acción como un derecho subjetivo procesal autónomo, como una facultad abstracta de obrar o como un derecho constitucional de petición, independientemente de que tenga razón o no para ejercitarla.

Así mismo puede oponerse la excepción, fundada o infundada, conforme a esa garantía constitucional. De ahí que Paolo D. Onofrio a definido la excepción como: "...Cualquier

deducción hecha por el demandado, que contraponga un acto impeditivo o extintivo idóneo a excluir la demanda del actor...»<sup>26</sup>

Por todo ello, puede haber excepciones impeditivas y extintivas: Las impeditivas difieren el ejercicio de la acción, son excepciones dilatorias; Las extintivas, son aquellas que destruyen la acción, excepciones perentorias. Una excepción impeditiva es la de falta de personalidad o la de incompetencia; esta traslada el conocimiento del proceso a otra autoridad jurisdiccional. Una excepción perentoria es la de prescripción, que tiene la eficacia no solo de enervar o impedir, sino de destruir la acción.

Sin embargo para algunos tratadistas, como Eduardo J. Couture, la excepción y la defensa son términos equivalentes, pero Rafael de Pina estima que, en rigor, los conceptos jurídicos deben deslindarse y darle su sentido, y que si hay una distinción entre excepción y defensa. Para el maestro de Pina la excepción es un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional por falta de presupuesto o requisitos; es decir va dirigida al órgano jurisdiccional, para impedir temporal o definitivamente que este órgano actúe. En cambio la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al

---

<sup>26</sup> Op. Cit. p. 18.

reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda; la defensa se dirige no al órgano del Estado, sino al actor para excluir su derecho material. Esto lo encontramos ejemplificado en el artículo 702 de la Ley Federal del Trabajo, cuando señala que no se considera como excepción de incompetencia, sino como defensa, la negativa de la relación de trabajo.

Al respecto cabe creer que también se ejemplifica en el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo, del cual se desprende que si al demandado se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, solo podrá aportar las pruebas que demuestren “ Que el actor no era trabajador, o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”. En consecuencia no podrá oponer excepciones como la de prescripción sino únicamente aportar pruebas para demostrar sus defensas.

A mayor abundamiento cabe otra distinción fundamental consistente en excepciones sustanciales o de fondo y procesales o de forma. Las primeras atañen a falta de derecho material; cuando se opone la excepción de sine actione agis, no se trata de una excepción procesal, sino de falta de derecho, o sea, falta de fundamento de la demanda, es una mal llamada excepción porque va dirigida no contra la acción, sino contra la pretensión; tiende a acreditar que el actor carece de derecho para hacer valer la pretensión que reclama.

### 3.3 Proceso

Al referirnos al proceso nos encontramos con nociones que operan como premisas del mismo, apuntadas por el maestro Carnelutti y anteriormente referidas quien da una idea muy brillante de la génesis del proceso: Como se origina, cual es su motivación, y cual su característica.

El antecedente que lo origina, es el conflicto de intereses. El interés reside en la posesión de un bien pretendido por dos personas las cuales pueden ser físicas o morales, por lo que ese interés puede ser individual o colectivo, de donde derivan los procesos simples y los procesos complejos; cuando se ventila un interés colectivo, intervienen los grupos sociales como los sindicatos en el derecho laboral.

Se advierte que el conflicto de intereses puede resolverse por acuerdo espontáneo entre las partes; y se convierte el litigio cuando adquiere una trascendencia en derecho, esto es, cuando se plantea ante un Tribunal. En el litigio hay un interés interno que es el de las partes y un interés externo que es el interés del Estado, y en este radica la causa del derecho, en el interés objetivo, imparcial, del Estado para componer el litigio. De ahí la frase afortunada de Carnelutti en el sentido de que el proceso no se ventila en interés de las partes, sino mediante el interés de las partes. Agrega al respecto que el interés de las partes esta en tener razón y el interés del Juez es darle la razón a quien la tenga.

En consecuencia, se entiende por proceso la serie de actos que se realizan por las partes y el Juez para la composición del litigio. En el proceso intervienen como órgano agente impulsor las partes que son los sujetos de la acción; y como órgano agente juzgador el Juez.

En razón de lo anterior, cabe decir que el derecho procesal hasta mediados del siglo XIX se reducía únicamente al procedimiento. Había procedimentalistas, no procesalistas. A partir del jurista alemán Oskar Von Bulow, se introduce la ciencia del derecho procesal.

De ahí tenemos que proceso viene de *procedere*, avanzar, expresión que también es extensiva al procedimiento. El proceso como dijimos, es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. El procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, a su desarrollo, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos, de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional. En suma, el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en tanto que el procedimiento concierne al orden externo, que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, como la forma de las

notificaciones, los términos, las normas para la realización de las audiencias, etc.

Para el Lic. Juan Bautista Climent Beltrán, el proceso en cuanto a su desarrollo, comprende todo el contenido del mismo, que se inicia con la demanda, continúa con las actuaciones subsecuentes especialmente los medios de prueba que proporcionan elementos de convicción al juzgador, y culmina con sentencia o laudo.

Acerca de la naturaleza del proceso, hay dos teorías principalmente: la de Oskar Von Bulow, compartida también por Chiovenda, generalmente adoptada, quién lo entiende como una relación jurídica.

Considera que el proceso está regido por la ley y de la ley, surgen una serie de derechos y obligaciones entre las partes y también de deberes por parte del juez. No es una relación procesal única, sino una serie de relaciones jurídicas, puesto que hay relaciones entre las partes y de las partes con el juez. Y como es una relación referida a un órgano del Estado, se trata de una relación jurídica pública regida por el derecho público; por eso las normas procesales son de orden público y no pueden ser derogadas por las partes.

A su vez, James Goldchmidt, sustenta otra teoría que considera en el proceso más que una relación jurídica, una situación jurídica integrada por una serie de expectativas y cargas que determinan la situación que guardan las partes ante la perspectiva de la sentencia.

Por último Alcalá Zamora y Castillo le asigna tres finalidades: "... Una de carácter jurídico, que consiste en la composición del litigio dentro de las normas legales; una finalidad política, la garantía constitucional para los justiciables, o sea las partes; y una finalidad social, promover la convivencia en los casos de conflictos mediante un cause legal para resolverlos, establecer la paz social con justicia..."<sup>27</sup>

Retomando todo lo anterior, cabe indicar que se contempla en el proceso un efecto preventivo que tiende a evitar que las partes se hagan justicia por su propia mano, mediante la intervención de un tercero imparcial para dirimir el conflicto; y el represivo que consiste en restaurar el orden jurídico violado por la lesión del derecho que ha dado origen al proceso.

---

<sup>27</sup> Op. Cit. p. 20.

Para el maestro Oskar Von Bulow, quién introdujo la noción de los presupuestos procesales, que junto a su teoría de la relación procesal, figuran entre las bases del Derecho Procesal. "... Que la ciencia procesal hasta entonces solo se había ocupado de un aspecto del proceso, que era el procedimiento..."<sup>28</sup>

Sin embargo, no se había ocupado de los requisitos del proceso, a los cuales debe dar respuesta el procesalista, y estos requisitos son las condiciones para que pueda constituir la relación jurídica procesal. Estas condiciones son los presupuestos procesales, los requisitos que condicionan el desarrollo del proceso, sin los cuales no puede tener viabilidad.

En consecuencia, los presupuestos procesales son los requisitos que condicionan el nacimiento y viabilidad del proceso tales como las condiciones de admisibilidad de la demanda y las condiciones previas para la instauración de la relación procesal.

Ampliando tales conceptos, se entiende que hay presupuestos procesales que el juzgador debe examinar de oficio, que son los verdaderos presupuestos; y que hay otros presupuestos que consisten en impedimentos para el desarrollo del proceso, y esos

---

<sup>28</sup> Op. Cit. p. 21.



son los que se confían a la intervención de las partes y dan origen propiamente a las excepciones. Permite una observación interesante, en el sentido de que hay sentencias meramente procesales, previas a entrar en el fondo del asunto las cuales resuelven sobre la falta de los presupuestos procesales, y esas son las llamadas sentencias interlocutorias.

Ahora bien, esa distinción no opera plenamente en el proceso laboral Mexicano, pues la excepción de falta de personalidad es un presupuesto procesal que debe de examinarse de oficio, y en la práctica procede a promoción de parte; así como en las nulidades.

Hay pues, entre los presupuestos procesales, la competencia del Tribunal, la capacidad procesal de las partes, la representación legal, que atañe a la personalidad o más bien a la personería de quién representa a una de las partes en el juicio, la litispendencia.

Ahora bien, cabe hacer la observación que existe un presupuesto que no está precisado en la ley y tiene fundamental importancia: El de la falta de legitimación. Este presupuesto opera de dos maneras, ya que puede provocar la intervención del juzgador para resolver de oficio sobre su falta, o puede hacerse notar por cualquiera de las partes.

La capacidad procesal concierne, no a los requisitos para ser parte, porque se puede ser parte sin capacidad procesal cuando se

tiene capacidad jurídica. El hecho del nacimiento constituye a la persona con capacidad para ser parte aún cuando no puede actuar en el proceso por sí mismo hasta adquirir la mayoría de edad; puede tener capacidad jurídica para ser parte, pero carece de capacidad procesal. Luego entonces la capacidad procesal conlleva al requisito de tener la mayoría de edad y la salud mental como condición para actuar en juicio. En cuanto al requisito de la personalidad consiste en la identidad de la parte, si es persona física, y si es una persona moral, en acreditar que se ha constituido conforme a la ley correspondiente: Es decir, una sociedad anónima acredita su personalidad con la escritura constitutiva, lo que atañe a los requisitos de integración de esa persona moral. Eso es distinto a la representación en juicio, que no es propiamente un problema de personalidad, sino personería que atañe a los requisitos exigidos para la eficacia procesal de la representación, a fin de que por medio de otra persona se comparezca en juicio; es la calidad de representante o apoderado.

Ahora si podemos señalar que hemos visto los presupuestos de capacidad procesal, de personalidad y de personería. Y de acuerdo con la magistral concepción de Carnelutti, la personalidad para comparecer en juicio por sí o con el carácter de representante o apoderado, concierne a la calidad inherente a la persona que comparece, y se distingue de la legitimación en cuanto a que esta atañe a la posición que esa persona guarda con relación con el litigio. Es la idoneidad para la titularidad de la acción.

Al respecto podemos observar a la luz de la práctica, la gradación de estos requisitos, cuando un sindicato emplaza a huelga. La personalidad del sindicato se acredita mediante la constancia de la Dirección de Registro de Asociaciones, que demuestre que ese sindicato está constituido conforme a la ley. El carácter de Secretario General o de representante, mediante la toma de nota de la Directiva, expedida por la citada dependencia, que acredita la personería. La legitimación, mediante la idoneidad para el ejercicio de la acción colectiva de huelga, al cumplir los requisitos que condicionan el emplazamiento, previstos en los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, en el caso de que un sindicato de la Industria de la Construcción, emplaze a huelga a una empresa metalúrgica, carecerá notoriamente de legitimación al no estar comprendidas en su radio de acción las actividades de la empresa, por lo que no les podría proporcionar los trabajadores para prestarles servicios. Quiere decirse, que aún habiendo satisfecho los requisitos procesales de personalidad y personería, faltaría el de legitimación por carecer de idoneidad para ser titular de la acción intentada.

Lo anteriormente investigado y comentado obliga, por su naturaleza, a determinar que los procesos pueden calificarse atendiendo a distintos ángulos:

- a) Por las causas que lo motivan o su materia, hay el proceso de carácter civil, penal, laboral, mercantil, etc.
  
- b) Se distingue por el contenido, el proceso jurisdiccional o contencioso que se caracteriza por el principio de la contradictoriedad de la sentencia y la cosa juzgada, y el pseudo proceso de jurisdicción voluntaria, donde no hay controversia, ni sentencia ni cosa juzgada y que consiste en la intervención del órgano jurisdiccional para hacer constar con el carácter de fedatario, determinados hechos a los que se les quiere dar una seguridad o certidumbre jurídica. Se considera como una actividad administrativa, que en la Ley Federal del Trabajo está comprendida, con algunas excepciones, en los procedimientos paraprocesales.
  
- c) Por la función, en proceso de conocimiento, de instrucción o de cognición de decisión y ejecución . En realidad se trata de distintas fases dentro de un contexto unitario del proceso.
  
- d) En cuanto al principio de subordinación en el desarrollo del proceso, se distingue entre el proceso principal o general y el proceso incidental que es una parte de aquél, un miniproceso que interrumpe el trámite del principal; en tanto que este se resuelva mediante la sentencia definitiva

o de fondo la resolución incidental tiene el carácter de sentencia interlocutoria.

- e) Atendiendo al dinamismo del proceso, se distinguen del proceso dispositivo que se desenvuelve a impulso de las partes, que caracteriza al proceso civil porque en él se ventilan intereses patrimoniales y se rige por el principio de indisponibilidad, donde las reglas procesales tienen imperatividad sobre la voluntad de las partes, y donde el juez desempeña una función activa y participativa en el proceso, a partir de las reformas de 1980; y no se limita a esperar que las partes promuevan y actúen, sino que tiene la obligación de cuidar que el procedimiento no permanezca inactivo, y dispone de amplia facultad para recabar las pruebas que estime pertinentes para el esclarecimiento de la verdad.
- f) En cuanto al interés de las partes, siguiendo a Carnelutti, cabe distinguir entre proceso individual, (no conflicto individual, porque el conflicto es el antecedente del litigio y el litigio es contenido del proceso), cuando se ventila el interés de las partes individualmente consideradas; y proceso colectivo, cuando esta en juego un interés colectivo, sin considerar meramente al número de las personas involucradas, sino al interés profesional de la comunidad obrera. Cabe aclarar que puede haber un

proceso colectivo, por ejemplo, cuando se suprime un puesto tabulado en el contrato colectivo, aún cuando con ello sólo se efectúe de inmediato a uno o varios trabajadores, porque se lesiona el interés profesional; y en cambio puede tratarse de un proceso individual en el caso de un gran número de trabajadores que demanden por despido injustificado, porque se trata de acciones individuales. A su vez, los procesos colectivos pueden de carácter jurídico cuando se aplica una ley o norma preexistente, sino de crear una norma nueva, donde el Tribunal actúa en un sentido material como un órgano legislativo; y está regulado en la Ley Laboral Mexicana, en las disposiciones aplicables a los llamados conflictos colectivos de naturaleza económica, donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para modificar las condiciones de trabajo de la empresa.

- g) Hay otra clasificación en la Ley Federal del Trabajo que atiende, más que a la naturaleza del proceso, al procedimiento en orden a la celeridad y simplificación del mismo; distinguiendo entre procedimiento ordinario, en el que se observan las normas de carácter general, y procedimientos especiales, que por la índole de los asuntos que requieren mayor rapidez en el trámite, y en una sola audiencia puede agotarse el procedimiento.

h) Por último, está el procedimiento extraordinario de huelga, donde en lugar del derecho de acción, inherente al derecho laboral, se manifiesta el derecho de presión, para obtener reivindicaciones obreras dentro de la regulación legal.

Hay otra característica fundamental, que es el principio de equidad en el proceso y en el laudo. La equidad, para Calamandrei significa: "...Una actividad de derecho libre, una creación jurídica cuando hay un vacío por una situación revolucionaria..."<sup>29</sup>

Desde luego cabe aclarar que él la vivió en Italia, en la época de Mussolini, donde los conflictos no se rigen por las leyes establecidas, sino que el cambio revolucionario conlleva una orientación política completamente contraria a ellas, y el juez tiene que juzgar de acuerdo con esa corriente revolucionaria, creando un derecho nuevo.

Ese es el principio de equidad para Calamandrei, de creación libre del derecho. Pero hay otra forma de operar la equidad señalada por Carnelutti, no como un principio extraño a la norma, sino como una manera de comportarse la norma en la sentencia;

---

<sup>29</sup> Op. Cit. p. 24.

esto implica que la propia ley le da facultad al juzgador para que en los casos de algunas o de interpretación dudosa, incorpore el principio de equidad en el mismo laudo.

El maestro Fix-Zamudio y Jorge Carpizo, sostuvieron que la equidad en materia laboral debe operar del mismo modo que en el derecho civil; pero que los Tribunales Laborales no son de equidad, sino de pleno derecho. Sin embargo Mario de la Cueva sostuvo que la equidad tiene una connotación en el derecho laboral muy distinta al derecho civil, pues por el orden de las juntas, por su composición tripartita y por su finalidad, la jurisdicción laboral Mexicana es una jurisdicción social de equidad.

Siguiendo el razonamiento de Mario de la Cueva, creemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de pleno derecho, pero que la equidad actúa en el proceso laboral como un principio que le permite al juez atemperar la ley en el caso singular, de acuerdo con la justicia social. No está fuera del derecho, no implica creación libre del derecho, sino dentro del contexto de la Ley Federal del Trabajo.

A mayor abundamiento tenemos que la equidad está contemplada en el artículo 17 de dicha ley, como fuente de derecho del trabajo, y en el artículo 840 del propio ordenamiento, como fundamento del laudo.



También cabe estimar que en la sensibilidad del juzgador para adecuar la norma al caso concreto planteado, reside la equidad según la regla Aristotélica de que debe haber un trato igual para los iguales, pero también un trato desigual para los desiguales.

Es más, Carnelutti hace una observación muy penetrante al advertir que: "... Al formular la sentencia puede ocurrir que el juzgador no proceda conforme al silogismo en que la premisa mayor es la ley, la premisa menor el caso concreto planteado y la conclusión el pronunciamiento donde subsume el caso concreto en el supuesto normativo; sino que a pesar de la ortodoxia jurídica, es una realidad que en ocasiones se invierte ese mecanismo y se adapta la ley a las circunstancias del caso, influyendo en su decisión las experiencias obtenidas en el proceso..."<sup>30</sup>

Por todo ello es tan importante el principio de inmediación en el proceso laboral, procurar que el juzgador tenga un contacto directo con las partes, con los testigos, con los medios de prueba. En lugar de seguir la escala lógica diciéndose: aquí tengo la Ley, aquí el caso planteado, y haciendo abstracción de todo lo que he visto y vivido voy a sacar una consecuencia, el juzgador tiene ya a

---

<sup>30</sup> Op. Cit. p. 25.

priori una visión del resultado del litigio, y entonces lo que hace es reflexionar los elementos normativos para que se adapten a esa visión.

Ahora por razón de importancia, toca analizar el sentido que tiene en el procedimiento laboral la cosa juzgada, la cual significa la efectividad de la sentencia definitiva, sin instancia ulterior, donde culmina el proceso. Presenta dos aspectos, un en cuanto a la característica de ser la decisión última, y otro, en cuanto al efecto jurídico de la sentencia, al no poderse ya atacar la imperatividad de la misma.

Al respecto cabe citar la jurisprudencia de la Suprema Corte que textualmente dice: "... COSA JUZGADA. EXISTENCIA DE LA.- Para que exista cosa juzgada es necesario que se haya hecho anteriormente un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir, por tanto, debe existir identidad de partes, identidad de cosa u objeto material de los juicios de que se trata, e identidad en la causa de pedir o hecho jurídico generador del derecho que se haga valer..."<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Jurisprudencia Laboral. México, 1982. p. 49.

“...IX. lo. 68 LA COSA JUZGADA. NO SE DESTRUYE ESE CARACTER CUANDO SE ANALIZA DIVERSA LITIS A LA QUE LA ORIGINO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 71 y 72 de la Ley del Seguro Social, la pensión por viudez corresponde a la viuda del trabajador fallecido con motivo de un riesgo de trabajo; y sólo a falta de ésta, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quién vivió el asegurado durante los cinco años precedentes a su muerte o aquella con quién tuvo hijos. De tal manera que si la concubina obtuvo esa pensión mediante resolución dictada en un procedimiento en el que la viuda no fue parte y esa resolución adquirió carácter de cosa juzgada, tal determinación no puede ir en contra de la ley mencionada; por lo que si la viuda pretende también la citada pensión ello será motivo de diverso enjuiciamiento para resolver quién tiene mejor derecho a aquella prestación. Sin que pueda afirmarse que al resolver esta nueva litis, se destruya el carácter de cosa juzgada que reviste a aquella resolución, en que la concubina obtuvo la pensión de que se habla...”<sup>32</sup>

En tal sentido cabe determinar que la cosa juzgada presenta dos facetas:

---

<sup>32</sup> Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La Gaceta Laboral No. 50. México, 1994 p. 104.

a) La cosa juzgada material, que reside en el pronunciamiento de fondo cuando háy identidad de las partes e identidad en el litigio, habiéndose examinado los puntos controvertidos y se ha proveído sobre todos los planteamientos del proceso, porque si se deja alguno fuera, no hay cosa juzgada respecto de lo que se ha contemplado en la sentencia. La cosa juzgada entraña, pues, el principio de imperatividad de la decisión.

b) Existe también la cosa juzgada formal. En ella se complementa la imperatividad del pronunciamiento de fondo, con la eficacia procesal resultante de que no se haya hecho uso de una instancia permitida por la ley para revisar la sentencia. En consecuencia, la cosa juzgada material atiende al principio de imperatividad; y la cosa juzgada formal responde al principio de inmutabilidad, pues la sentencia ya no se puede cambiar cuando no se ha hecho uso de los recursos de revisión, donde surge el fenómeno jurídico de la preclusión que es inherente a la cosa juzgada formal.

## **CAPITULO CUARTO**

### **ACTUALIDAD DEL PROCESO DEL TRABAJO**

## 4.1 Las Reformas de 1980

Teniendo en cuenta que estas reformas han sido objeto de críticas por algunos abogados del sector patronal y también del sector obrero, que quizá puedan contribuir a mejorar las mismas, porque como toda obra humana son perfectibles, es de considerar hacer en torno a ellas dos afirmaciones fundamentales: La primera es que entrañan un cambio radical en la perspectiva del derecho del trabajo con relación con la Ley de 1970 y la de 1931, toda vez que aun conteniendo estos avances, operaban principalmente en el derecho sustantivo, en tanto que quedaba rezagado el derecho procesal, regido todavía por las características del derecho civil.

Ahora bien, las reformas de 1980 sitúan en un primer plano el proceso laboral, y además con una connotación distinta y aun opuesta al proceso civil, pues así como este se rige por el principio de autonomía de las partes y de igualdad de la misma ante la Ley y tiene, por lo mismo, carácter dispositivo, el proceso laboral se rige por el principio no de igualdad formal, sino de igualdad real, buscando el equilibrio procesal entre las partes .

A su vez, la otra afirmación consiste en que esta nueva característica del proceso laboral implica que los juzgadores del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya no puedan tener el mismo estilo, la misma actitud en sus funciones jurisdiccionales, sino que habrán de presentar una mentalidad

distinta. dejan de ser espectadores pasivos en el proceso, permitiendo a las partes la iniciativa del mismo, para asumir un papel de participación activa, pues ya no es un proceso dispositivo, sino un proceso inquisitivo, donde el juzgador tiene que acudir a la celeridad, evitando que quede inactivo, tiene que suplir la demanda insuficiente o incompleta del trabajador, y está no sólo facultado, sino obligado, a requerir al patrón a que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes está obligado a conservar la empresa, cuando mediante ellos esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, eximiendo entonces de la carga de la prueba al trabajador, conforme al artículo 784, independientemente de que según el artículo 782 podrá practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

Ante la imposibilidad de abarcar todos los aspectos de estas reformas, cabe hacer referencia esquemáticamente a los principales, que han sido los más controvertidos.

Subsanar la Demanda Incompleta. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece dos supuestos: "...I.- Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. II.- Lo anterior sin perjuicio de que

cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley...»<sup>33</sup>

Es correcto tratar esta cuestión únicamente para apuntar dos observaciones:

1. La Primera, muestra discrepancia con la afirmación de distinguidos juristas, en cuanto a que la facultad de la Junta de subsanar la demanda incompleta, en los términos del artículo 685, no supone asumir las funciones de juez y parte, sino únicamente extraer las consecuencias jurídicas de los hechos expuestos por el trabajador, sin alterar los mismos, lo que ya se había sostenido en una ejecutoria anterior de la Suprema Corte, en el sentido de que si se demanda por despido injustificado, aun cuando no se reclamaran los salarios caídos, en el caso de prosperar la acción, en el laudo debería condenarse al patrón a pagar los salarios caídos aun cuando esa reclamación hubiese sido omitida por el trabajador. Ese mismo criterio opera con el nuevo artículo 685 cuando se omite alguna prestación notoriamente derivada de los hechos expuestos, como la prima de antigüedad, etc.. Pero si la acción del

---

<sup>33</sup> Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Edit. Esfinge, Octava edición. México, 1994. p. 422



trabajador no es probada en autos, no habría pago de salarios caídos ni tampoco de la indemnización principal, por lo que evidentemente el subsanar la demanda incompleta no supone prejuzgar el resultado del juicio.

2. La segunda observación consiste en que, a diferencia también de la opinión de distinguidos tratadistas, la Junta, al subsanar la demanda, no puede variar la acción intentada por el trabajador. Dichos juristas sostienen que hay dos acciones, la acción intentada por el trabajador y la acción procedente señalada por la Junta, pero cabe entender que no es así, porque ni siquiera es fácil determinar cual es la acción procedente, por ejemplo: Ha ocurrido que cuando se trataba de una reducción de la zona asignada a un agente viajero, éste demandaba la rescisión del contrato por falta de probidad, al reducirle el patrón el salario correspondiente al trabajador, y la Corte resolvía que no era esa acción procedente, sino reclamar el cumplimiento del contrato de trabajo, y la consecuencia era que procedía dictar un laudo absolviendo a la empresa demandada.

Por ello, es de estimarse que cuando haya obscuridad, deficiencias o contradicciones en el planteamiento de la acción se estará en el segundo supuesto del artículo 685, y la Junta

requeriría al actor conforme al artículo 873, para que sea éste y no la Junta quién subsane la irregularidad de la acción.

En cuanto a la comparecencia personal de las partes en la conciliación, requisito introducido en los artículos 875, 876 y 879 de las reformas, ha sido impugnado fuertemente por algunos abogados del sector patronal e incluso del sector obrero, por estimar que los obliga a una pérdida de tiempo innecesario, distrayéndolos de sus ocupaciones y desconociendo el derecho que confiere a las partes el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo para comparecer en juicio en forma directa o por conducto de sus abogados.

Al respecto, además de que es de explorado derecho que las reglas de excepción como son los artículos que exigen la comparecencia personal, deben operar sobre la regla genérica de la comparecencia por medio de los apoderados, hay que decir que tampoco estos constituyen algo inusitado, porque en una publicación de la Organización Internacional del Trabajo de 1993, "Conciliación y Arbitraje en los Conflictos Laborales", se señalan los antecedentes de Alemania y de Holanda, en donde las partes estaban obligadas a comparecer personalmente sin asesores, y de no hacerlo se les imponían multas.

Es interesante hacer notar que juristas de criterio tan ponderado como el profesor Russomano, muy conocido en México,

en sus comentarios a las Leyes de Trabajo de Brasil, defiende el criterio de una disposición legal análoga Brasileña, añadiendo que los apoderados de las partes solían estar encerrados en su punto de vista técnico, sin admitir las razones de la contraria, y también es importante la presencia de los interesados, porque sienten en carne propia el riesgo del litigio, propiciándose con ella la conciliación.

Por lo que hace a la comparecencia de las personas morales, el problema es más agudo todavía, derivado de estas nuevas disposiciones en el sentido de que los simples apoderados para pleitos y cobranzas no pueden adoptar soluciones conciliatorias que obliguen a las empresas, y por ello se haga nugatoria la conciliación pero lo que no es admisible en mi opinión es que se haya llegado al extremo de exigir que comparezcan gerentes o administradores de las empresas, como representantes legales, que ejercen funciones de dirección y administración en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, por estimar que deben ser estos funcionarios, como representantes orgánicos quienes estuvieron presentes en el conflicto y por ello son los que conocen los hechos que originaron el mismo, por lo que además de sus amplias facultades son los indicados para asistir a la conciliación.

Entendemos que este criterio es excesivo en virtud de que la Ley no establece la distinción entre representantes legales ú orgánicos y convencionales, pues tanto los gerentes y los

apoderados son representantes convencionales; esto es, no están designados por la Ley, sino por los órganos mismos de las empresas, y pugna con el principio de la representación el imponer a la empresa la designación de su representante además de que no todas las personas a que se refiere el artículo 11 tienen facultades para obligar a la empresa en un juicio por ejemplo, el jefe de personal no las tiene; es necesaria esa restricción en virtud de que se trata de que comparezcan los funcionarios que estuvieron presentes en el conflicto, está para ello la confesión para hechos propios a que se refiere el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

Por consiguiente, es de entenderse que esa disposición debe hacerse viable, facultando a la empresa para que designe a un representante con facultades suficientes para comparecer en la conciliación y adoptar soluciones conciliatorias, evitando que por una rigidez excesiva en la interpretación de la norma se imposibilite su cumplimiento.

Por lo que hace a la Exención de la Carga de la Prueba al Trabajador, la innovación más revolucionaria de las reformas de 1980, reside, en mi opinión, en el relevo de la carga de la prueba al trabajador, contenida en el nuevo artículo 784, cuya disposición establece que la Junta le eximirá de esa carga cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los

documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no proporcionarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Y agrega este precepto que, en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, faltas de asistencia, el contrato de trabajo, duración de la jornada, monto y pago del salario, etc., hasta catorce enunciados que constituyen la casi totalidad de las cuestiones inherentes a la relación de trabajo.

En primer término hay que hacer notar en la iniciativa de reformas se decía que la Junta podrá requerir, y en el dictamen de la Cámara de Diputados se substituyó la expresión potestativa por la imperativa de **requerirá**, que la convierte en una obligación para la Junta, aunque cabe entender que el trabajador debe señalarle a la Junta los documentos relacionados con la controversia, para que esta haga el requerimiento al patrón pues de otro modo lo convertirá en una exigencia generalizada y anticonstitucional.

Ahora bien, la exención de la carga de la prueba del trabajador, en los términos que establece el nuevo artículo 784, supone un cambio trascendental en los conceptos procesales, dándole una fisonomía al proceso laboral radicalmente distinta al proceso civil. El proceso civil, según la doctrina magistral de Carnelutti, descansaba en la prueba como el corazón del proceso, y

en la carga como el corazón de la prueba. Y definió la carga como el poder de obrar a riesgo propio, el acto realizado por el propio interés para liberarse de un perjuicio sin que el incumplimiento de la misma reporte sanción alguna. Así, si una parte no aporta las pruebas conducentes para hacer valer su derecho, no implica esa omisión, sanción alguna, sino que está expuesto a la pérdida del juicio. A diferencia de la carga, Carnelutti señala: "...La obligación como el deber de realizar determinado acto, sujetándose en su incumplimiento a una sanción judicial..."<sup>34</sup>

Respecto a lo establecido por Carnelutti, cabe señalar el caso de los que son llamados a declarar como testigos, no tienen la carga, pero sí la obligación de comparecer, porque de no hacerlo se les constriñe por vías de apremio.

La institución de la Carga de la Prueba va unida al principio civilista de la igualdad de las partes en el proceso, de tal manera que el que afirma está obligado a probar, y también al principio de autonomía de las partes, de manera que el proceso tiene un carácter dispositivo, donde las partes tienen el impulso y el juez actúa como un árbitro en su desarrollo.

---

<sup>14</sup> Climent Beltrán Juan B. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge, 1995, p. 76.

En el proceso laboral definitivamente no opera ya el principio de igualdad de las partes, entendido como una igualdad formal, sino el principio de igualdad real que se traduce en el equilibrio procesal entre las partes, actuando el derecho laboral como nivelador de desigualdades. Entonces la consecuencia es que abandona el principio total de la carga de la prueba substituyéndola por el de la obligación probatoria, que descansa a su vez en la posibilidad probatoria, de suerte que quien tiene mayores elementos de prueba, que es el patrón está obligado a portarlos ante la Junta. En tal virtud, la reforma contenida en el artículo 784 arroja la carga de la prueba al patrón, en los supuestos que señala el mismo artículo y pone de manifiesto que haya instituciones intangibles en el proceso; inclusive el propio Carnelutti le quita un sentido sacramental a la carga al decir que constituye simplemente estímulos para las partes que el propio juez requiere para poder llegar a cabo su función jurisdiccional. Por ejemplo, señala que si un patrón no opone la excepción de prescripción en tiempo a una acción por despido del trabajador, la resolución que le condena es injusta, porque debió operar la prescripción aún sin oponerla, pero la carga sirve para estimular a la parte demandada, a fin de hacer notar al juez esa prescripción, que de otra manera podría pasarle inadvertida.

Por otra parte, la obligación patronal de conservar los documentos acreditativos de los principales aspectos de la relación laboral, otorga seguridad jurídica no sólo a los

trabajadores, sino a los propio patrones, porque puede constituir una prueba objetiva frente a otras pruebas de dudosa credibilidad, que tienden a convertir el proceso en un torneo de astucias, según la gráfica expresión del maestro Mario de la Cueva.

Igualmente cabe destacar, que por lo que hace al despido, tenemos que el aviso de despido con la reglamentación establecida en la adición al artículo 47 y el nuevo artículo 991, que impone la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión de trabajo, ya existía, como es sabido, como una obligación patronal en la Ley de 197, pero como la omisión del aviso no llevaba aparejada sanción alguna, esa norma quedó en el aire, pues según ejecutoria de la Suprema Corte la omisión del aviso podía ser motivo de una sanción administrativa, pero no impedía a los patrones oponer excepciones en la audiencia correspondiente. Además se aducía que el patrón carecía de una vía legal para notificar el aviso cuando el trabajador se negaba a recibirlo, pues en efecto cualquier comunicación que se hacía a la Junta haciéndole saber que determinado trabajador había incurrido en faltas de asistencia o cualquier otro motivo de rescisión de la relación laboral, la Junta la mandaba archivar sin producir ningún efecto para el caso de litigio ulterior.

Las reformas mencionadas cubrieron esas lagunas, estableciendo el procedimiento de notificar el aviso por conducto de la Junta, creando la vía para el cumplimiento de la obligación,



e impone la sanción de que la omisión del aviso por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Se ha argumentado en contra de esta norma que el aviso de despido puede constituir una simple obligación administrativa, cuyo incumplimiento, por consiguiente, sólo puede dar lugar a una sanción también administrativa, o sea una multa, pero no debe tener el efecto procesal de determinar la procedencia de la acción; pero este criterio, siendo respetable no hace sino revivir la tesis anterior de la Suprema Corte, que hacía prácticamente inoperante la obligación legal de dar aviso del despido.

Al respecto cabe decir, que si la Ley Laboral permite la rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, sin previo juicio, lo que algunos connotados juristas han señalado como una privación de la garantía de audiencia para el trabajador, debe estimarse que el bien jurídico protegido por la reforma no es cumplimiento de una obligación administrativa, sino el derecho del trabajador de estar informado de la fecha y causa de su despido para poder plantear correctamente su demanda.

Ahora bien, la crítica es técnicamente fundada de que la falta de un requisito formal, como es el aviso, puede ocasionar la nulidad del despido, más no calificarlo de injustificado, que es una cuestión de fondo, pero esta misma crítica trae consigo que la

nulidad podría tener los mismos efectos, aunque más congruencia que calificar de injustificado el despido.

Por otra parte, se ha establecido un criterio extremo al imponer, en algunos casos, al patrón la obligación de que para que proceda la notificación del aviso por conducto de la Junta se requiera acreditar que previamente el trabajador se negó a recibirlo, lo que impone un recargo probatorio al patrón, que no siempre está en posibilidad de cumplir en el caso de que el trabajador abandone el empleo, y además no corresponde a la finalidad de la norma, que consiste en dar una garantía al trabajador para hacer valer sus derechos en caso de despido, por lo que si esa finalidad se satisface resulta ocioso condicionarla a un requisito que no es esencial.

## **4.2 Del Proceso Dispositivo al Proceso Inquisitivo**

Respecto a este inciso, Couture, El gran Procesalista Uruguayo, sostenía que el juez debe ser neutral y que no debe de participar en la prueba, pero las Reformas Procesales de 1980, sustituyen la figura del juez espectador en el proceso por la del juez director, con una intervención participativa en el mismo.

En ese orden de ideas, se entiende que los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se tramiten no

queden inactivos; y conforme a lo dispuesto en el artículo 772, para continuar el trámite en el juicio se requiera promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado en el lapso de tres meses, el Presidente de la Junta ordenará que la presente, apercibiéndole que de no hacerlo operará la caducidad a que se refiere el artículo 773.

Además cabe advertir, que si el trabajador no estuviese patrocinado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se hará saber a esta el acuerdo para el efecto de que intervengan ante el mismo y le brinde la asesoría legal en caso de que el trabajador se la pida.

Con ello se evita prácticamente la caducidad, salvo que el trabajador deliberadamente carezca de interés en proseguir el juicio.

Cabe agregar que las Juntas están facultadas para regularizar el procedimiento, a fin de corregir cualquier irregularidad que adviertan, de conformidad con el artículo 686 de la Ley Laboral.

A su vez, según lo dispuesto en el artículo 782, la Junta podrá practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. Y en los términos del artículo 886, una vez formulado el proyecto de laudo

por el Auxiliar y entregado una copia a cada uno de los miembros de la Junta, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Pero las grandes transformaciones de las Reformas Procesales de 1980 consistieron fundamentalmente en dos principios innovadores: el primero consiste en que rompe con el principio clásico del proceso civil de que el que afirma está obligado a probar; el cual deriva del principio de igualdad de las partes ante la Ley, proveniente de la Revolución Francesa. Pues bien, ese principio de igualdad ante la Ley se quebranta con las Reformas de 1980 bajo la idea de que no se puede dar un trato igual a los desiguales. El nuevo derecho procesal del trabajo Mexicano se caracteriza, como ya había dicho Radbruch, el gran ideólogo de la revolución alemana de Weimar, por ser un derecho nivelador de desigualdades. No puede dársele el mismo trato al trabajador en el proceso que al patrón, porque ni tiene los medios económicos ni la capacidad técnica de asistencia que tienen los patrones, ni los medios probatorios a su alcance.

Ese principio quedó plasmado en el artículo 784 que establece la inversión de la carga de la prueba, en el sentido de que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de

los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: "... I.- fecha de ingreso del trabajador, II.- Antigüedad del trabajador, III.- Faltas de asistencia del trabajador, IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo, V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 Fracción I y 53 Fracción III de esta Ley, VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, VII.- El contrato de trabajo, VIII.- duración de la jornada de trabajo, IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios, X.- Disfrute y pago de las vacaciones, XI.- Pago de las primas dominicales, vacaciones y de antigüedad, XII.- Monto y pago del salario, XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda..."<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág.461

El otro nuevo principio, al que se ha hecho referencia, reside en que el concepto del juez espectador en el proceso, se convierte en director.

Esto significa que el principio de la disponibilidad de las partes es sustituido por el principio del proceso inquisitivo: El Juez está obligado a impulsar el proceso, a dirigirlo, a recabar pruebas inclusive.

Esto nos permite comprender el sistema de Carnelutti, el gran procesalista de la época moderna descansa en la carga procesal: Que las partes en el juicio tienen interés, se mueven por el interés jurídico, y el juzgador se mueve por el desinterés. Considera Carnelutti que en realidad hay ocasiones en que un derecho se podía manifestar por su propia evidencia, pero si las partes no accionan, no actúan, el juez se queda ante un desierto procesal porque no tiene medios para esclarecer la verdad. Por ello las cargas procesales operan, como es sabido, en el sentido de que el proceso es todo un sistema de cargas. La carga consiste, en que es un comportamiento motivado por un interés propio, cuyo incumplimiento no reporta sanción alguna, sino únicamente el resultado adverso en el juicio.

El juzgador crea un sistema de cargas para estimular la actividad, de las partes. Pero resulta que la inversión de la carga de la prueba radica en el artículo 784 de la Ley Federal del

Trabajo, la cual irrumpe en esa pirámide Carnelutiana al arrojar la carga de la prueba al patrón; y sustituye el principio de la carga por el de la obligación, que implica el cumplimiento de un deber propio ocasionando su incumplimiento una sanción procesal.

### **4.3 Cambio de la Perspectiva en el Derecho Laboral**

Al respecto el maestro Raúl Cervantes Ahumada ha dicho algo muy interesante, que el derecho es un arte, lo que cabe relacionar con la afirmación de Ihering de que el derecho es una técnica al servicio de la ética.

Esto se manifiesta en las variaciones que ha tenido el Derecho Procesal del Trabajo, donde se ha manifestado una revolución Copernicana desde el proceso de Carnelutti, en el proceso laboral contenido en las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo Mexicana.

Dos acontecimientos fundamentales unidos a dos nombres marcan la evolución o la transformación en el campo del Derecho del Trabajo. El primer nombre es el de Mario de la Cueva, quién fue el principal inspirador de la Ley de 1970, en una comisión integrada por el maestro De La cueva, López Aparicio, la Señora Salmorán de Tamayo y Jacinto Lozano, entonces Presidente de la Junta Local de Conciliación y arbitraje de México.

La Ley de 1970 se caracterizó por dos profundos avances en el campo del derecho sustantivo: 1. El pasar del concepto del contrato de trabajo al de la relación de trabajo. Esto aparentemente era un cambio de tipo formal, tenía un sentido dinámico, porque el Derecho del Trabajo basado en el contrato se regía por la voluntad de las partes que es un principio del derecho civil, que viene de las partidas, bajo el principio de que en cualquier forma en que el hombre se obliga queda obligado. Pero el concepto de la relación de trabajo arrumba este principio del contrato y no importa la forma en que el hombre se obligue; si el contrato contraría los hechos de la realidad - el contrato realidad- se va en contra de la autenticidad de las condiciones en que se presta el servicio. Lo que predomina son los hechos y no la realidad del contrato.

Esto significó un profundo avance en el campo del derecho del trabajo porque éste se apoyaba en fórmulas contractualistas, excluyendo relaciones laborales que deberían ser protegidas por el derecho del trabajo y amparadas en el formalismo contractual se sustraían al campo del mismo. Pero después de adoptar la teoría de la relación de trabajo viene una expansión del derecho del trabajo protector, por ejemplo, en el caso de los trabajadores a la comisión que firmaban contratos como comisionistas independientes por cuenta propia, y en realidad eran trabajadores subordinados, pues la relación de trabajo la define la subordinación. Entonces las Juntas de Conciliación y Arbitraje



hacían a un lado los contratos como comisionistas independientes y se atenían únicamente a la correspondencia establecida entre el patrón y trabajador en la que aquél daba instrucciones a éste, y de ahí se derivaba una relación de trabajo regida por la Ley Federal del Trabajo y no por el Código Mercantil.

Esto ocurrió también con el trabajo a domicilio, donde no hay contrato, donde incluso se desvirtúan algunos elementos esenciales del contrato de trabajo, como el hecho de que el trabajador actúe con elementos propios - no proporcionados por el patrón - como la máquina de coser en las costureras. Incluso el maestro De La Cueva introdujo un elemento nuevo para configurar la relación de trabajo por la **habitualidad**. En el servicio, determinó que entrasen los trabajadores a domicilio en el campo del derecho del trabajo.

De otra manera, basándose en el contrato nunca podían obtener la protección del derecho del trabajo porque los patrones diseñaban formalmente el tipo de contrato de tal suerte que no pudiesen reclamar nada los trabajadores a domicilio. Significó por consiguiente un cambio trascendental el introducir al trabajador a domicilio en el campo del derecho del trabajo.

Otro avance significativo de la Ley del Trabajo de 1970, fue la estabilidad en el empleo, principio por el que luchó denodadamente Mario De La Cueva. Frente a otros prestigiosos

juristas que sostenían que la reinstalación en el trabajo es una **obligación de hacer**, que no se podía imponer coactivamente, Mario de la Cueva, sostuvo que se trata de una **obligación de dar**, pues el patrón lo único que tiene que hacer es poner a disposición del trabajador el empleo en la empresa.

En cuanto a las reformas procesales de 1980, que es el otro gran acontecimiento, cabe recordar como su principal inspirador a un joven jurista Mexicano, lamentablemente malogrado, que no alcanzó a ver la proyección de su obra plasmada en estas reformas procesales relevantes: Alberto Trueba Barrera.

#### **4. 4 La Legitimación en el Procedimiento de Huelga**

Por lo que toca al Procedimiento de huelga, el también controvertido artículo 923 no hizo sino plasmar el principio de la legitimación procesal en el procedimiento de huelga al establecer que la Junta no dará trámite al escrito de emplazamiento en estos tres supuestos: "... a) Cuando no se ha formulado conforme a los requisitos del artículo 920; b) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley; c) Cuando se pretenda exigir la

firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente...<sup>36</sup>

En realidad, el último supuesto ya operaba en la práctica antes de las reformas, pues cuando se emplazaba a huelga por firma de un contrato colectivo y comparecía ante la Junta otro sindicato exhibiendo el contrato depositado anteriormente, generalmente se desistía el sindicato emplazante, porque había una ley no escrita; pero si no quería hacerlo, no había fundamento legal para el estallamiento de la huelga.

Este principio de la legitimación es de creerse que no ha sido bien interpretado por algunos jueces de Distrito, al considerar que la Junta podía declarar la improcedencia del trámite antes del emplazamiento, pero no después, porque ya entonces se ha iniciado el trámite, lo que podía conducir a que por presentarse el emplazamiento ante la Junta incompetente, como la incompetencia solo puede determinarse después de haberse hecho el emplazamiento, la Junta que aceptase la competencia estuviera impedida para advertir la falta de legitimación y orillar a una empresa a una suspensión de labores por esa sola circunstancia.

---

<sup>36</sup> Ob Cit. p. 56.

Cabe estimar que hay que hacer la distinción, como lo ha señalado en una ejecutoria muy aleccionadora, la Suprema Corte, en cuanto a la legitimación procesal que atañe a la idoneidad para el ejercicio de la acción, que constituye un presupuesto procesal que debe examinarse de oficio en cualquier estado del proceso, por la Junta. y la legitimación en la causa que atañe a la procedencia de la pretensión, o sea del derecho material, que debe examinarse en el fondo, esto es, en el laudo.

Al respecto, cabe evocar la brillante concepción del jurista Uruguayo Couture, "... al considerar a la acción como un derecho constitucional del ciudadano para pedir en juicio, tanto si la petición es fundada como si es infundada; al igual que la excepción, como un derecho del demandado a negar la demanda, tanto si la negativa es fundada como si es infundada..."<sup>37</sup>

Esto corresponde al moderno concepto de la acción como un derecho autónomo, independiente de la procedencia de la pretensión, o sea, del derecho material que se hace valer, en contraposición al clásico concepto romano de la acción como derecho en movimiento; esto es, el derecho de pedir en juicio lo que es debido.

---

<sup>37</sup> Op. Cit. p. 80

A mayor abundamiento tenemos que, ese derecho constitucional de acudir a juicio tanto para demandar como para negar la demanda, no puede llegar al extremo desorbitado de un abuso notorio del derecho, porque, como ha dicho muy bien García Maynez, el abuso del derecho no tiene cabida en el orden jurídico; por ejemplo, si un sindicato de trabajadores de la construcción emplaza a huelga por firma de contrato colectivo, a una empresa metalúrgica, hay una notoria falta de idoneidad, porque ese sindicato no puede representar el interés profesional de los trabajadores de la empresa, toda vez que las actividades de la misma no corresponden a su radio de acción. En situación análoga se encuentra la empresa que habiendo ya firmado un contrato colectivo está en la posibilidad jurídica de celebrar un nuevo contrato colectivo con otro sindicato distinto.

Aquí resulta oportuno recordar la expresiva definición de Alcalá Zamora y Castillo, al calificar la legitimación procesal como: "... una visión anticipada del litigio..."<sup>38</sup>

Esto es, en los casos de notorio abuso del derecho, se vuelve al antiguo concepto del derecho romano, en la clásica cita de

---

<sup>38</sup> Idem. p. 80.

Celso, *ius quod sibi debeat* **indicio perseguendi**: La acción como el derecho a perseguir en juicio lo que se es debido.

#### **4.5 Las Contradicciones de Tesis Laborales**

Al respecto, las Reformas Constitucionales de 1987 a la Ley de Amparo significaron una redistribución de competencias, reservándose a la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolver sobre cuestiones de interpretación definitiva de los preceptos Constitucionales, lo que constituye el llamado **control de Constitucionalidad**, el cual opera contra la **violación directa** de la Constitución. Y a los Tribunales Colegiados de Circuito atribuye el **control de Legalidad**. De manera que esos dos ámbitos que eran compartidos por la Suprema Corte y los Tribunales Colegiados, quedaron escindidos por esta histórica reforma; y los principales efectos de la misma en materia laboral, consistieron en que los Tribunales Colegiados de Circuito correspondientes asumen el conocimiento de los amparos directos, con la modalidad de que estos procederán no sólo contra los laudos sino también contra resoluciones que pongan fin al juicio.

Estas reformas constitucionales quedaron incorporadas a la Ley de amparo, en su artículo 192, por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de enero de 1988.

Consecuentemente, el artículo 193 de la Ley de Amparo transfiere la fijación de la jurisprudencia en materia laboral, que anteriormente se atribuía a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, a los Tribunales Colegiados de Circuito. Y a fin de unificar los criterios de esos Tribunales, el artículo 195 bis de dicho ordenamiento dispone que cuando sustenten tesis contradictorias en materia de su competencia, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia, el Procurador General de la República, los mencionados Tribunales, o las partes que intervinieron en los juicios en que tales tesis hubieren sido sustentadas, podrán denunciar la contradicción ante la Sala correspondiente de la Suprema Corte de Justicia (Que en materia Laboral es la Cuarta Sala), la que decidirá qué tesis debe prevalecer. En la inteligencia de que las resoluciones que diluciden las contradicciones de las tesis sustentadas por los Tribunales Colegiados, constituyen jurisprudencia con un sólo fallo, de conformidad con el artículo 192 de la Ley de Amparo.

La implantación de las reformas a la Ley de Amparo, ha generado numerosas resoluciones de contradicción de tesis, para unificar los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito fijando la jurisprudencia laboral. Estas resoluciones de contradicción aún cuando contienen algunos criterios que pueden ser objetables, constituyen un valioso acervo renovador de la jurisprudencia en materia laboral.

Entre los ejemplos significativos de las innovaciones aportadas en estas resoluciones de contradicción de tesis, que implican nuevas modalidades al proceso laboral, cabe destacar las siguientes:

En el caso de la reclamación del trabajador del pago de tiempo extraordinario, la jurisprudencia anterior arrojaba la carga de la prueba al trabajador estableciendo que debía acreditar de momento a momento el tiempo laborado; en tanto que la tesis reiterada del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, informe 1982, página 165, con base en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que corresponde la carga de la prueba al patrón cuando se controvierte el horario.

Sin embargo, esta tesis se ha atemperado por la equidad, en resolución de contradicción de tesis 35/92, en el sentido de que cuando se trata de una reclamación inverosímil por señalar una jornada notoriamente excesiva, las Juntas pueden apartarse del resultado formal y declararla improcedente.

El principio de acceso a la justicia laboral, se ha significado en la contradicción de tesis 9/91, que evita el fraccionamiento de la etapa de demanda y excepciones, a fin de que el apoderado de la demandada dé contestación a la demanda sin que se interponga el incidente de falta de personalidad.



Las cuestiones de personalidad, han sido objeto de una serie de resoluciones que esclarecen los problemas inherentes a la misma, tales como las que señalan que la personalidad puede examinarse de oficio por las Juntas. (Contradicción de tesis 75/91). En tanto que la contradicción de tesis 5/93 establece que puede existir un reconocimiento tácito de la personalidad, sin que se requiera que recaiga un acuerdo expreso..

La modificación sustancial de la demanda implica la suspensión en su totalidad de la audiencia de demanda y excepciones, incluyendo tanto la demanda inicial como las adiciones a la misma, según contradicción de tesis 58/91.

En materia de pruebas, se introduce el principio innovador de la libertad del testigo para que al producir su contestación pueda ampliar las respuestas, inclusive adelantándose a preguntas que no le habían sido formuladas, según contradicción de tesis 66/91. Lo que se aparta de la rigidez procesal para propiciar el esclarecimiento de la verdad.

También es de gran importancia la innovación contenida en el artículo 782 de la Ley reformada en 1980, que atañe a la facultad probatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: "...La Junta podrá ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue

conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate...”<sup>39</sup>

Hay que hacer notar que en este artículo se refleja un cambio radical en la concepción del juzgador en el proceso laboral, que ha dejado de ser un mero espectador para convertirse en director del proceso, a diferencia del carácter dispositivo del proceso civil, que se rige por el impulso de las partes. Sería deseable que esta disposición fuera utilizada con mayor acuciosidad por los Tribunales Laborales, a fin de recabar los elementos probatorios necesarios para formar convicción, al tener que pronunciar la resolución decisoria.

Cabe agregar que el artículo 886 en su párrafo segundo introduce asimismo una importante modalidad sobre las facultades de los miembros de la Junta para solicitar, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto de laudo, “... que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera

---

<sup>39</sup> Op. Cit. p. 461.

diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad...”<sup>40</sup>

Esta facultad estaba restringida en el correlativo artículo 774 de la Ley de 1970, pues se limitaba a que las nuevas diligencias se relacionasen con las pruebas rendidas por las partes, por lo que no podían sustituir a las mismas, en tanto que la disposición actual no contiene esa restricción. En consecuencia cabe estimar que las Juntas tienen amplia facultad probatoria para recabar de oficio, aún después de cerrada la instrucción, las pruebas que consideren convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

A manera de síntesis, resulta oportuno dar a conocer las siguientes consideraciones, las cuales, por su importancia, deben mantener el interés de todos los que amamos el Derecho laboral, y que desde mi particular punto de vista, ostentan el siguiente orden:

El Artículo 123 consagró las garantías individuales y colectivas del trabajo y en sus posteriores reformas se fueron consolidando los lineamientos fundamentales del Derecho Laboral Mexicano; reflejándose consecuentemente en la Ley Federal del

---

<sup>40</sup> Idem 544.

Trabajo promulgada en 1931 y reformada sustancialmente en 1970 y en 1980.

Por otra parte, cabe hacer notar que la celebración de un contrato colectivo de trabajo, a que se refiere el artículo 386 de la Ley Laboral, sólo puede ser solicitada por un sindicato de trabajadores que tenga entre sus afiliados a trabajadores que presten servicios en la empresa del caso. Y no está facultada una coalición para plantear esa solicitud.

En relación a la historia de la huelga, se puede establecer que la evolución de la misma tuvo tres fases: Inicialmente fue prohibida y considerada como un delito inscrito en los códigos penales. En su segunda etapa la huelga fue tolerada o permitida, bajo el principio de que si los trabajadores tenían libertad para trabajar, consecuentemente, tenían también libertad para no trabajar. La tercera etapa es la de la huelga protegida, que se consagró en el artículo 123 Constitucional, el cual señala la garantía del Estado para que la suspensión legal de las labores sea respetada por la empresa afectada por la huelga, y los huelguistas no puedan ser sustituidos por otros trabajadores mientras dure el movimiento de huelga.

En consecuencia, la representación obrera y patronal en las Juntas, es una garantía para los trabajadores, de la observancia de las normas sustantivas y adjetivas en el juicio laboral, refleja el

principio del equilibrio entre los factores de la producción, en la composición del Tribunal.

En el mismo sentido, la conciliación en la historia del derecho del trabajo en México, va unida al surgimiento de las primeras autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de avenencia, antes del arbitraje.

Si embargo, la experiencia ha demostrado la ineficacia de la función conciliatoria si no comparecen personalmente las partes, y en el caso de las personas morales si no concurren representantes o apoderados con facultades expresas para tomar decisiones y celebrar convenios; lo que no significa una conciliación impuesta coactivamente, pues la finalidad de la Ley es que se realice la comparecencia personal para la efectividad de las pláticas conciliatorias, sin que las partes estén obligadas a aceptar una solución al conflicto en un sentido determinado.

Nunca sobraré insistir que en la conciliación laboral no es admisible la transacción, a diferencia del derecho civil, pues la transacción supone concesiones mutuas, y no pueden haber concesiones en los derechos establecidos a favor de los trabajadores. En consecuencia, no puede plantearse la conciliación sobre cuestiones de derecho definidas, sino acerca de hechos o situaciones inciertas, y aún en este campo, debe aplicarse el principio de que en caso de duda opera la presunción favorable a

los trabajadores, para asignarles todas las prestaciones a que tengan derecho.

Por otra parte, la jurisdicción implica la fase culminante que es la sentencia, decir el derecho, definir el derecho en el caso concreto.

Esto es, la jurisdicción, es una función pública, como atributo de la soberanía del Estado para resolver los conflictos litigiosos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. La función jurisdiccional es unitaria, no se puede fraccionar la jurisdicción porque la soberanía del Estado no se fracciona; hay unidad en la jurisdicción conforme a los órganos que la administran; se diversifican los órganos de la jurisdicción pero no se fracciona ésta. Así, hay jurisdicción civil, jurisdicción penal, jurisdicción laboral.

En relación a la prueba, se puede decir que la carga de la prueba tiene como uno de sus principios fundamentales el de que quién afirma está obligado a probar; pero este principio se desvanece en el proceso laboral Mexicano, donde curiosamente, opera en un sentido distinto al que asignaba Carnelutti: no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quién dispone de los elementos probatorios y es el patrón quién tiene a su alcance la documentación concerniente a la relación de trabajo.

Otro avance significativo de la Ley de Trabajo de 1970 fue la estabilidad en el empleo, principio por el que luchó denodadamente Mario de la Cueva.

Por esa misma razón, resulta oportuno señalar que el nuevo derecho procesal del trabajo mexicano se caracteriza, por ser un derecho nivelador de desiguales. No puede dársele el mismo trato al trabajador en el proceso que al patrón, porque ni tiene los medios económicos ni la capacidad técnica de asistencia que tienen los patrones, ni los medios probatorios a su alcance.

En consecuencia, la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando, por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Sin embargo, se hace notar que, cuando haya obscuridad, deficiencias o contradicciones en el planteamiento de la acción, se estará en el segundo supuesto del artículo 685, y la Junta requerirá al actor conforme al artículo 873, para que sea éste y no la Junta quién subsane la irregularidad de la acción.

Así también tenemos que, la obligación patronal de conservar los documentos acreditativos de los principales aspectos de la relación laboral, otorga seguridad jurídica no sólo a los trabajadores, sino a los propios patrones, porque puede constituir una prueba objetiva frente a otras personas de dudosa credibilidad, que tienden a convertir el proceso en un “torneo de astucias”.

Oportuno resulta aclarar que la Ley Laboral permite la rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, sin previo juicio, lo que algunos connotados juristas han señalado como una privación de la garantía de audiencia para el trabajador, debe estimarse que el bien jurídico protegido por la reforma no es el cumplimiento de una obligación administrativa, sino el derecho del trabajador a estar informado de la fecha y causa de su despido para poder plantear correctamente su demanda.

Por otra parte, cabe dar a conocer las resoluciones que diluciden las contradicciones de las tesis sustentadas por los Tribunales Colegiados, las cuales constituyen jurisprudencia con un sólo fallo, de conformidad con el artículo 192 de la Ley de Amparo.

El artículo 193 de la Ley de Amparo transfiere la fijación de la jurisprudencia en materia laboral, que anteriormente se atribuía a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, a los Tribunales Colegiados de Circuito.



Las reformas Constitucionales de 1987 a la Ley de Amparo significaron una redistribución de competencias, reservándose a la Suprema Corte de Justicia resolver sobre cuestiones de interpretación definitiva de los preceptos constitucionales, lo que constituye el llamado **control de constitucionalidad**, el cual opera contra la **violación directa** de la constitución. Y a los Tribunales Colegiados de Circuito atribuye el **control de legalidad**.

En el caso de la reclamación del trabajador del pago de tiempo extraordinario, la jurisprudencia anterior arrojaba la carga de la prueba al trabajador estableciendo que debía acreditar de momento a momento el tiempo laborado; en tanto que la tesis del Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, informe 1982, página 165, con base en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que corresponde la carga de la prueba al patrón cuando se controvierte el horario.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Mirar el pasado de los Tribunales del Trabajo en México, nos llena de regocijo y de orgullo, porque ahí encontramos el sustento de nuestro presente y los cimientos de una majestuosa obra perfilada en la arquitectura del edificio que forma nuestra entidad, dentro de una nación que se construye todos los días. Sin embargo, ni el pasado ni el presente habrán de permanecer inmóviles como símbolos de una dignidad nostálgica y anacrónica, es el futuro el aliento y verdadero motivo de nuestras acciones.

**SEGUNDA.-** La preocupación y el interés específico de las Autoridades del Trabajo, debe irse renovando en cuanto a su desempeño y consolidación en apego al marco legal que sustenta las relaciones laborales, paradoja interesante si observamos en ella que, por una parte, se exige el cambio constante y la modernización y, por la otra, el afianzamiento a los principios de justicia alcanzados históricamente.

**TERCERA.-** Contribuir al bienestar social, educativo y económico de los trabajadores es una condición insustituible de nuestro tiempo, pues no hay manera de concebir el progreso de una comunidad sin el

fortalecimiento de la Justicia y la equidad. Es prioritario consolidar el quehacer sobre los derechos humanos fundamentales, políticas en materia de empleo y formación, seguridad social, relaciones y condiciones de trabajo.

**CUARTA.** Sabemos que existen nuevas formas de afectar, perjudicar o beneficiar los intereses de los trabajadores, dadas las condiciones tan cambiantes del entorno, la movilidad de los intereses y la afluencia de nuevos participantes provenientes de todas las latitudes del planeta, razón suficiente para redoblar y renovar nuestras acciones y nuestros compromisos.

**QUINTA.** Debe subsistir la estabilidad en el trabajo, ya que apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia Social; porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende su esencia. La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.

**SEXTA.** Los retos a los problemas laborales para los gobernadores estatales y el gobierno federal son: Mejorar el suministro y calidad de energía eléctrica a las empresas para evitar suspensiones de trabajo, por causa de fuerza mayor; controlar el otorgamiento de incapacidades supuestas para el trabajo por parte del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL; Revisar las tasas reales de impuesto sobre la renta a los salarios, pues posiblemente no sean competitivas; mejorar la educación general de los niños y jóvenes, vinculándola a las empresas y exigir responsabilidad a los líderes sindicales si hacen paros ilegales o fomentan actitudes negativas a la producción.

**SÉPTIMA.** Para los empresarios: Disciplinarse a sí mismos principalmente en sus gastos y dirección; y trabajar más en equipo con el gobierno y otras empresas; seleccionar y capacitar mejor a sus trabajadores; mejorar los sistemas de salarios e incentivos relacionándolos con la calidad, eficiencia y permanencia en el trabajo.

**OCTAVA.** Para los sindicatos: sustituir la ambición de compartir con las empresas la facultad de imponer

disciplinas a los trabajadores y de tener más fuerza política; por el interés de conocerlas las necesidades de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados; suprimir la protección excesiva a la irresponsabilidad, ausentismo e indisciplinas de los trabajadores.

**NOVENA.** Para los trabajadores: desarrollar un trabajo de equipo: aceptar la capacitación y más responsabilidades sin exigir previa o inmediatamente más altos salarios: disminuir el ausentismo y tener más disciplina propia de trabajo.

**DECIMA.-** Mis pronósticos a la prometida Ley Federal del Trabajo.

a) Habrá una nueva Ley antes del año 2003.

b) Tendrá mayores beneficios económicos para los trabajadores, relacionándolos con la condición de aceptar ser más productivos; y en algunos casos ser separados de su empleo debido a los cambios industriales o del mercado.

- c) Pondrá énfasis en incentivar más tangiblemente la capacitación, educación para el trabajo, etc.
- d) Buscará hacer más ágil y eficiente la conciliación y solución de conflictos entre empresas, autoridades, sindicatos y trabajadores.
- e) Restringirá los conflictos intergremiales que tengan como resultado hacer paros dentro de las empresas.
- f) Apoyará la función de los dirigentes sindicales para ser promotores de la negociación colectiva y las mejoras laborales y no de las ambiciones personales y políticas.

**DECIMO PRIMERA.** Las industrias mexicanas beneficiadas por el Tratado de Libre Comercio, empezarán a generar más empleos y mejoras remuneradas con negociaciones colectivas orientadas a la eficiencia de la mano de obra.

**DECIMO SEGUNDA.-** Las empresas desfavorecidas se verán doblemente afectadas y vendrán las ventas, despidos y cierres.

El ajuste será dramático para todos y tomará fácilmente 3 años o más en madurar.

¿Podrán el Estado, los inversionistas, los sindicatos y los trabajadores cambiar sus costumbres y adaptarse a estas y otras exigencias?

Los abogados necesitaremos también dar más profesionalismo, paciencia y disciplina de trabajo.

**DECIMO TERCERA.** Los derechos originales, abarcan cuestiones como la jornada, el descanso, el salario, la sindicalización y la huelga. Sin embargo, fuertes corrientes económicas tratan de cambiar el rumbo de la justicia Social, se pretende proteger a las industrias, al capital, olvidándose de los trabajadores, de los seres humanos, ellos no cuentan. Tratan de esclavizar al hombre en el pasado, despierta el terrible instinto insaciable de riqueza y “el hombre se convierte nuevamente en lobo del hombre”, son momentos difíciles, pero el espíritu de Justicia Social que siempre ha iluminado al

pueblo mexicano no permitirá que se destruyan los principios que nos legaron nuestros padres.

**DECIMO CUARTA.-** El derecho del trabajo contemporáneo debe adaptarse al momento que atraviesa en el tiempo y en el espacio debiéndole procurar la subsistencia de la fuente de labores sin menoscabo de los derechos adquiridos; pero si para conseguir sus objetivos se requieren sacrificios normativos, la discrepancia debe favorecer a la colectividad que pudiera sentirse sacrificada.

**DECIMO QUINTA.-** Ante la disyuntiva, siempre deberá preferirse el mantenimiento de las relaciones laborales a toda costa, puesto que la indemnización económica sustitutiva del trabajo, se traduce en la desaparición del empleo y aumento de los desocupados, poniendo en peligro la estabilidad económica, política y social del país.



## BIBLIOGRAFIA

1. BERMÚDEZ CISNEROS. MIGUEL, Antecedentes y evolución del artículo 123 constitucional y de la Ley federal del Trabajo, Primera parte, México, Editorial Popular de los trabajadores, 1981, 684 pp.
2. BERMÚDEZ CISNEROS. MIGUEL, Las obligaciones en el derecho del trabajo, México, Editorial Cárdenas, 1977, 684 pp.
3. CASTRO ZAVALA. SALVADOR, La Suplencia de la Queja en el Juicio de Amparo, México, Editorial Cárdenas, 1977, 624 pp.
4. CLIMENT BELTRÁN. JUAN B., Formulario del Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, 12ª edición, México, Editorial Esfinge, 1993, 451 pp.
5. CLIMENT BELTRÁN. JUAN B., Derecho Sindical, México, Editorial Esfinge, 1994, 236 pp.
6. CLIMENT BELTRÁN. JUAN B., El Futuro del Derecho del Trabajo, México, Editorial S.T.P.S., 1993, 147 pp.
7. CLIMENT BELTRÁN. JUAN B., La Modernidad y la Doctrina del Derecho del Trabajo, México, Editorial S.T.P.S., 1995, 147 pp.

8. CLIMENT BELTRÁN. JUAN B., La Productividad en el Derecho del Trabajo, México, Editorial S.T.P.S., 1994, 115 pp.
9. DE BUEN. NESTOR, Empleo Productividad en el Plan Nacional de Desarrollo, México, Editorial S.T.P.S., 1995, 110 pp.
10. DE LA CUEVA. MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1979, Tomo II, 682 pp.
11. GUERRERO. EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, 11ª edición, México, Editorial Porrúa, 1980, 593 pp.
12. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Derecho del Trabajo, México, Editorial J.F.C.A., 1980, 320 pp.+
13. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, La Política Laboral en México, México, Editorial J.F.C.A., 1990, 140 pp.
14. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Reformas a la Ley Federal del Trabajo (1980), México, Editorial J.F.C.A., 1994, 320 pp.

15. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,  
Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial J.F.C.A., 1985, 159 pp.
16. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,  
Temario de Actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial J.F.C.A., 1987, 105 pp.
17. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,  
Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial J.F.C.A., 1994, 125 pp.
18. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
Introducción a la Administración Pública del Trabajo. Primera parte, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1981, 207 pp.
19. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,  
Jurisprudencia Laboral, México, Editorial S.T.P.S., 1982, 230 pp.
20. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN,  
Semanario Judicial de la Federación, Marzo, México, Editorial Themis, 1995, 120 pp.

21. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Abril, México, Editorial Themis, 1995, 194 pp.
22. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 85, enero, México, Editorial Themis, 1995, 139 pp.
23. TRUEBA URBINA. ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5ª edición, México, Editorial Porrúa, 1980, 596 pp.
24. TRUEBA URBINA. ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, 11ª Edición, México, Editorial Porrúa, 1980, 593 pp.

## LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Editorial Trillas, México. 1997.
2. MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCIÓN. Emilio Rabasa.  
Gloria Caballero. Cámara de Diputados. México. 1982.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Duodécima edición actualizada. México 1996.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Brena Garduño, Francisco.  
Universidad Nacional Autónoma de México. Oxford University Press Hor la México. 4ª edición. México 1996.
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios y Jurisprudencia. Juan Climent Beltrán. Duodécima Edición, México, Editorial Esfinge, 1994, 236 pp.

## **OTRAS FUENTES CONSULTADAS**

1. **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.** Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 2ª edición Porrúa 1998.
2. **MANUAL DEL JUICIO DE AMPARO.** Suprema Corte de Justicia de la Nación. Instituto de especialización judicial. Editorial Themis. México 1988.
3. **LA GACETA LABORAL.** Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. 51 México. 1994.