



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

**ANALISIS DEL DESISTIMIENTO DE LA ACCION EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**MANUEL RAMIREZ ROMERO**

**ASESOR DE TESIS: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**



**MEXICO, D. F.**

**2002**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**Con cariño y amor :**

**A mi esposa Anita Montenegro Herrera**

**También con dedicación especial a mis hijos :**

**Ana María**

**Manuel Alejandro**

**Cristian**

**A mis padres :**

**Porfirio Ramírez Adame**

**María Inés Romero**

**A todos mis hermanos :**

**Jorge**

**Yolanda**

**Olga**

**Gerardo**

**Mario**

**Marina**

**Araceli**

**Blanca E.**

**Rubén**

**Rosaura**

## INDICE

*Pág.*

Introducción.....	1
-------------------	---

### **CAPITULO 1 EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL Y DEL DESISTIMIENTO**

1.1 Las relaciones laborales reguladas por el derecho civil.....	3
1.2 La figura del desistimiento en la Ley Procesal Civil.....	6
1.3 Diversas clases de desistimiento civil y otras figuras procesales.....	8
1.3.1 Desistimiento de la acción .....	8
1.3.2 Desistimiento de la demanda .....	10
1.3.3 Caducidad de la instancia.....	13
1.3.4 La preclusión .....	18
1.3.5 Personas que pueden desistirse.....	20
1.3.6 Requisitos para la validez del desistimiento.....	21
1.3.7 La figura de la auto-composición.....	22
1.4 El surgimiento de un nuevo derecho, el Derecho del trabajo.....	24

### **CAPITULO 2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES**

2.1 Concepto de derecho del trabajo.....	28
2.2 Concepto de relación de relación de trabajo.....	29
2.2.1 Por tiempo u obra determinada.....	31
2.2.2 Por tiempo indeterminado.....	33
2.3 Principios de derecho del trabajo tutelares de los trabajadores.....	34

2.3.1	Principio indubio pro operario.....	34
2.3.2	Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	35
2.3.3	Principio de condición más beneficiosa.....	37
2.3.4	Principio de estabilidad en el empleo.....	39
2.3.5	Principio de libertad de trabajo.....	41
2.3.6	Principio de libertad de sindicalización.....	41
2.3.7	Principio de igualdad en el trabajo.....	42
2.4	Rescisión de la relación de trabajo.....	43
2.4.1	Despido.....	45
2.4.2	Retiro.....	46
2.5	Concepto de derecho procesal del trabajo.....	48
2.5.1	Principios procesales.....	49

**CAPITULO 3**  
**EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE**  
**CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

3.1	Presentación de la demanda.....	52
3.2	Conciliación.....	53
3.3	Demanda y excepciones.....	55
3.4	Ofrecimiento y admisión de pruebas.....	58
3.5	Alegatos.....	60
3.6	Laudo arbitral.....	61

**CAPITULO 4**  
**EL DESISTIMIENTO DE LA ACCION EN EL JUICIO ORDINARIO ANTE**  
**LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

	Pág.
4.1 El desistimiento en las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970.....	64
4.2 Concepto de desistimiento laboral.....	67
4.3 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	70
4.4 Las nuevas reformas procesales de 1980.....	73
4.5 Caducidad de la instancia (desistimiento tácito).....	74
4.6 Desistimiento expreso.....	80
4.7 La autonomía de la voluntad no rige en el derecho laboral.....	84
4.8 La imperatividad del derecho del trabajo.....	87
4.9 La fracción XXVII del art. 123.....	90
4.10 Relación procesal tutelar.....	94
Conclusiones.....	97
Bibliografía.....	105

## **I N T R O D U C C I O N**

En la presente tesis hemos pretendido hacer un análisis jurídico del desistimiento de la acción, figura procesal en la que se considera existe renuncia de derechos del trabajador, lo cual es violatorio de lo que establece la fracc. XXVII, incisos g y h, del art. 123 de la Constitución, y de los arts. 5 y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Se analizan otras figuras procesales, en las que también puede darse la renuncia de derechos laborales de los trabajadores; entre ellas el desistimiento de la demanda, la caducidad de la instancia, la preclusión y la auto-composición que se pueden presentar en el proceso laboral que se desenvuelve en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el primer capítulo están considerados los antecedentes del derecho del trabajo. En el pasado, las relaciones de trabajo estaban reguladas por el derecho civil, que a decir de los estudiosos del derecho, fue la fuente de donde surgió el derecho del trabajo, que ha adquirido características propias, buscando tutelar a la clase trabajadora.

En el segundo capítulo, nos referimos a los conceptos fundamentales del derecho del trabajo; a los principios de derecho que tutelan a la clase trabajadora; a los principios procesales y a la rescisión laboral, la cual da vida a los procesos que se desenvuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el tercer capítulo, se analiza el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en cuyas etapas procesales se puede presentar el desistimiento, ya sea de la acción, de la demanda o bien la

caducidad de la instancia, considerada por los doctrinarios del derecho como un " desistimiento tácito " .

En el cuarto capítulo, hacemos el análisis del desistimiento de la acción, de la demanda y de la caducidad de la instancia, figuras procesales que reglamentaron las leyes del trabajo tanto de 1931 y 1970, así como las nuevas reformas procesales de 1980. Contemplamos en este capítulo, la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, la imperatividad de sus normas, con fundamento en la fracc. XXVII del art. 123 Constitucional y de su ley reglamentaria que establece una relación procesal tutelar de los trabajadores.

## CAPÍTULO 1

### EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL Y DEL DESISTIMIENTO.

#### 1.1 Las relaciones laborales reguladas por el derecho civil.

El derecho civil reconoce sólo personas, sujetos jurídicos iguales que contratan entre sí mediante libres decisiones, y nada sabe de las circunstancias económico-sociales en que se encuentra el trabajador, colocado por la fuerza de dichas circunstancias en una situación de inferioridad a su contraparte, o sea, el patrón. Ampliando las anteriores reflexiones, Guillermo Cabanellas expresa:

“ Nada sabe tampoco el derecho civil de la llamada solidaridad del proletario, mediante la cual éste trata de compensar o nivelar esa inferioridad del obrero frente al empresario; ni de las grandes asociaciones profesionales, que mediante sus contratos colectivos, son quienes condicionan el trabajo. ” (1)

Según algunos tratadistas, el contrato de trabajo tuvo su origen en el Derecho Romano, específicamente en la “ *locatio conductio operarum* ” que pasó al Derecho de Occidente como contrato de arrendamiento de servicios, sometido a las reglas generales de los contratos civilistas, ya que en esa época no les importaba mucho que al trabajo humano se le considerara como una prestación cualquiera.

---

(1) CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo I. 4ª Edición. Edit. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968. p. 163.

En el Código Napoleónico aparece la misma figura, bajo el enunciado de "arrendamiento de domésticos y obreros".

En nuestros códigos de 1870 y 1884 también se reglamenta la relación de trabajo aunque no se utiliza la expresión, "contrato de trabajo" ni se precisa la dependencia o subordinación, evidentemente se está regulando la prestación subordinada de servicios.

El Derecho Civil no conoció el nombre del contrato de trabajo. El título XIII del libro III del Código Civil de 1884 que se denominó el contrato de obras, reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el contrato de los porteadores y alquiladores, el contrato de aprendizaje y el de hospedaje.

El servicio por jornal que de los seis contratos es el que más semejanza guarda con el de trabajo, es el servicio de trabajo que prestaba cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria, así fue reglamentado por el mencionado Código Civil de 1884 y de dicha reglamentación se desprende que los compromisos de las partes se iniciaban y se extinguían cada día, de tal manera que la permanencia de las relaciones y la dependencia del trabajador al patrón no generaban ningún derecho ni ninguna obligación. También se autorizaron en esta ley los sindicatos, gracias a ellos, los trabajadores iban a poder, en lo sucesivo, discutir con los patrones con menos desigualdad.

Tras el reconocimiento de tales asociaciones profesionales, el legislador se vio obligado a tener en cuenta las reivindicaciones obreras, tales como la protección en el trabajo a las mujeres y niños, el descanso semanal, la limitación en el número de horas de trabajo, vacaciones y la seguridad en el trabajo.

La libertad en las contrataciones no existió nunca, porque el trabajador, apremiado por su miseria, tenía que someterse a la voluntad del patrón quien ponía las condiciones de trabajo y de no aceptar el trabajo, el patrón podía esperar la llegada de otro que sí aceptara dichas condiciones.

A este respecto, el jurista Roberto Muñoz Ramón nos señala:

“ Con el desenvolvimiento súbito de la gran industria y con la concentración de la clase obrera en las ciudades, el espejismo de los contratos de trabajo, libremente discutidos, apareció como un engaño, por imponer la empresa poderosa al asalariado las condiciones que estaba obligado a aceptar sin discusión. La situación creada así al asalariado era tanto más mísera por haber prohibido el Código Napoleónico, bajo las penas más severas, las agrupaciones sindicales. ” (2)

El derecho civil regula las relaciones entre los hombres, es un ordenamiento que parte de una igualdad y libertad teóricos, porque el obrero nunca podrá compararse con el patrón, podrán ser iguales ante la ley pero no en lo social o en lo económico. El derecho civil ignora el problema social moderno que la legislación del trabajo encara, lo enfoca, lo enfrenta con el ánimo de aportar soluciones específicas.

La Ley Federal del Trabajo vigente, aún cuando ha excluido como fuente supletoria los principios del derecho civil, eventualmente acepta la aplicación de algunas instituciones civilistas y como ejemplo podríamos mencionar el art. 23 de la ley laboral que atribuye entre otros, a los tutores, la facultad de autorizar a un menor para prestar servicios laborales; el art. 25 que hace referencia al nombre, estado civil y domicilio, definidos por el

---

(2) MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I. 1ª Edición. Ed. Porrúa S. A., México, 1976, p. 178.

derecho civil; el art. 32 que se refiere al concepto de responsabilidad civil del trabajador en caso de incumplimiento a las normas de trabajo; los arts. 46 y 47 que hablan de las rescisiones de las relaciones de trabajo, vocablo eminentemente civilista.

Por lo anterior, podemos observar que existe una íntima conexión del derecho del trabajo con el derecho civil. Néstor de Buen Lozano, con relación al derecho civil, señala:

“ Hemos afirmado que su más clara tendencia es la de servir como un instrumento técnico de apoyo, a todas las demás disciplinas. ” (3)

Podemos concluir expresando que la relación laboral y el contrato de trabajo tienen su origen en el derecho civil y que no puede negarse la vinculación que existe entre el derecho laboral y el derecho civil, el derecho laboral como norma general y el derecho civil como norma de excepción.

## **1.2 La figura del desistimiento en la ley procesal civil.**

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal regula la figura del desistimiento, con modalidades muy propias, al establecer en su art. 34 lo siguiente:

Intentada la acción y fijados los puntos cuestionados, no podrá modificarse ni alterarse, salvo en los casos en que la ley lo permita. El desistimiento de la demanda solo importa la pérdida de la instancia y requiere el consentimiento del demandado.

---

(3) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. 10ª. Edición. Ed. Porrúa S. A., México. 1997. p. 121.

El desistimiento de la acción extingue ésta, aún sin consentirlo él. En todos los casos el desistimiento produce el efecto de que las cosas vuelvan al estado que tenían antes de la presentación de la demanda, y obliga al que lo hizo a pagar las costas y los daños y perjuicios a la contraparte, salvo convenio en contrario.

Dicho precepto legal ha dispuesto que admitida la demanda así como formulada la contestación, ni una ni otra pueden modificarse, salvo los casos en que la ley lo permita, agregándose que el desistimiento de la demanda que se realice con posterioridad al emplazamiento, requiere para que proceda legalmente que el demandado consienta en ello, por cuánto podría haber afectación de sus intereses si la acción hubiese estado indebidamente intentada.

Por lo que respecta al desistimiento de la acción se establece en el art. 34 del Código de Procedimientos Civiles para el D. F. que se extingue esta, aún cuando no lo consienta el demandado, éste desistimiento entraña, para la contraparte, el derecho para que se dé por concluido el juicio y se suspenda la tramitación. Se trata de un desistimiento cuyos efectos son totales, en tanto que el desistimiento de la demanda produce el efecto de que las cosas vuelvan al estado que tenían antes de su presentación.

Un aspecto importante que es necesario señalar, es el de que no puede operar el desistimiento de una acción cuando ya se ha dictado la sentencia, es decir, el ejercicio de la acción se ha agotado, pues es evidente que la acción deducida quedó consumida en su ejercicio, extinguida, por el pronunciamiento de la sentencia, por lo que el actor no puede desistirse de lo que ha dejado de tener vigencia.

La sanción para quien se desista con posterioridad al emplazamiento obliga a quien lo hace, al pago de costas, daños y perjuicios, salvo que exista convenio en contrario entre las partes.

Si el demandante se desiste de su acción, aún cuando el demandado no conteste el traslado del escrito relativo, no debe dejarse de condenar en costas al actor, pues la falta de contestación de dicho traslado no implica el abandono del derecho del demandado para reembolsarse de las costas del juicio. Las costas son una sanción legal para aquél que desiste de la acción intentada, y la condenación en ellas es inherente a la admisión del desistimiento y consecuencia legal y forzosa del mismo; por lo cual los jueces deben imponerla, sin necesidad de que la parte contraria lo solicite de modo expreso.

Podríamos decir que es frecuente, más que el desistimiento de la acción o de la demanda, el desistimiento de determinados actos procesales, en los casos de que una de las partes con el propósito de agilizar el procedimiento y concluir la instrucción del mismo por el juez, renuncia a un privilegio o actuación para permitir la continuación del juicio, o evita la presentación de incidentes que lo prolonguen.

### **1.3 DIVERSAS CLASES DE DESISTIMIENTO CIVIL Y OTRAS FIGURAS PROCESALES.**

#### **1.3.1 Desistimiento de la acción.**

En el derecho moderno se ha distinguido entre el derecho sustantivo, o sea el goce del bien tutelado por el Estado, y la acción como el medio que

otorga la ley para lograr el respeto a aquel derecho frente a la perturbación que pretende hacerse del mismo.

El hombre, dentro de la colectividad en que vive, tiene garantizado el disfrute de algunos bienes, comenzando por su propia integridad física y la ley pone a su alcance medios o vías para mover la maquinaria oficial a fin de que tal disfrute sea efectivo, de que se reintegre en el goce de su bien cuando fuese perturbado sin justificación o de que sea sancionado el que ocasiona la perturbación de que se trata. Estas vías o medios se llaman acciones y su no ejercicio durante el tiempo que la ley establece ocasiona la extinción de las mismas y por ello la desaparición del derecho por la figura de la prescripción.

Cuando el individuo ejercita su "acción-derecho" ante los tribunales, por medio de un juicio, aparece la acción procesal, propiamente y que se relaciona con el proceso mismo.

Algunos autores consideran que el derecho nace de un contrato, cuasicontrato, delito o relaciones de familia, en tanto que la acción nace del conflicto entre dos personas sobre existencia, inexistencia o interpretación de un derecho. Se considera que la acción es un derecho autónomo respecto del derecho sustantivo, considerándola como la facultad que corresponde a una persona para solicitar la intervención del estado a efecto de tutelar una situación jurídica material.

Analizando lo anterior podemos definir al desistimiento de la acción como el acto procesal por medio del cual el actor renuncia a la acción que ha ejercitado en el juicio, como la palabra, en este caso, está tomada en el sentido del derecho subjetivo que el actor pretende tener contra el demandado, es evidente que el desistimiento de la acción equivale a la renuncia de ese derecho.

Generalmente la expresión "desistimiento de la acción" se ha empleado para designar el acto procesal mediante el cual el demandante renuncia a la intentada, pero en realidad en estos casos, no se desiste de la acción, sino de la pretensión o pretensiones planteadas en la demanda. El desistimiento extingue la relación jurídica procesal, porque quien la haya intentado deja sin efecto legal alguno su propósito inicial; el desistimiento de la acción, de acuerdo con el art. 34 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, extingue ésta aún sin el consentimiento del demandado.

Desistida la acción y aceptada la circunstancia de abandonar los medios de obtener determinados efectos jurídicos para el momento en que deba pronunciarse la sentencia, el resultado produce la inexistencia del juicio y la situación legal se retrotrae al estado en que se encontraban las cosas antes de iniciarse el juicio.

No es lo mismo desistirse de la acción que de la demanda, ya que en el desistimiento de la demanda, se pierden todos los derechos y situaciones procesales, y si no ha prescrito la acción puede volverse a presentar nueva demanda, pues cuando hay desistimiento de la acción, termina el juicio.

### **1.3.2 Desistimiento de la demanda.**

El juicio termina, como ya se ha expresado anteriormente, bien por medios normales, la sentencia; bien a través de sistemas anormales, desistimiento, allanamiento, transacción y caducidad de la instancia.

El jurista español, Manuel Alonso García, al tratar el tema del desistimiento nos señala lo siguiente:

" El proceso puede concluir, pues, por desistimiento de la parte actora, la cual puede ejercitar el acto de declaración de voluntad en cualquier momento antes de dictarse la sentencia, bien entendido que lo abandonado por el demandante es la pretensión pero no el derecho aducido como fundamento de ésta. " (4)

Se define al desistimiento de la demanda como " El acto procesal en virtud del cual el demandante o actor renuncia a su derecho de seguir actuando en el proceso por el incoado, así como a los efectos producidos por su actuación anterior, sin perder la posibilidad legal de plantear de nuevo la cuestión hasta entonces debatida. " (5)

El desistimiento de la demanda sólo importa la pérdida de la instancia y se requiere el consentimiento del demandado para que pueda proceder tal desistimiento y pueda, a la vez, surtir efectos procesales que más adelante indicaremos.

Cabe señalar, como elemento de mucho importancia, que el desistimiento sólo es eficaz cuando la persona que lo hace tiene el llamado, por algunos juristas, *jus disponendi*, o sea, el derecho de disponer, total o parcialmente, de algún derecho subjetivo, ya sea sobre las cosas materiales o de otra naturaleza. La titularidad de un derecho no trae consigo siempre el *jus disponendi*, éste puede estar limitado por la ley, como sucede en los siguientes casos que nos señala Eduardo Pallares:

- a) Por razón de la naturaleza del derecho de que se trate: el usufructuario, el arrendatario, el usuario, el titular del derecho de habitación, etc.

---

(4) ALONSO GARCIA, Manuel Curso del Derecho de Trabajo. 4ª Edición. Ediciones Ariel. España. 1973. p. 721.

(5) DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 27ª. edición. Ed. Porrúa S.A de C.V. México. 1999. P. 245.

- b) En algunos casos no se puede renunciar a ciertos derechos, por ejemplo: La Ley de Congelación de rentas prohíbe se renuncien algunos derechos que otorga al arrendatario.

Alonso García advierte además que:

“ El desistimiento que se produce una vez contestada la demanda sólo cabe con expresa aceptación del demandado, ya que el actor puede reproducir su petición, y el admitirlo sin más, en ésta hipótesis, equivaldría a un posible perjuicio del demandado. ” (6)

El desistimiento de la instancia es lo mismo que el desistimiento de la demanda, aunque por regla general, el actor no puede desistirse de la demanda, sin el consentimiento del demandado, los juriconsultos sostienen que esa regla tiene dos excepciones:

- a) Cuando el demandado no se ha apersonado en el juicio.
- b) Cuando carece de interés en oponerse al desistimiento porque no le trae perjuicio alguno.

En el primer caso, el actor se desiste antes de que el demandado haya comparecido, no se ha llevado a cabo el acto de citación, de modo que el demandado se considerará como no notificado y las partes se encontrarán en la misma situación en que estaban antes de la presentación de la demanda.

En el segundo, se refiere al caso en que el demandado no tenga interés legítimo en oponerse a la renuncia del actor; lo que puede suceder,

---

(6) ALONSO GARCIA, *Manuel. ob. cit.*, p. 722.

bien porque la causa haya sido entablada ante el tribunal absolutamente incompetente, o porque la renuncia del actor no sea más que una adhesión, una consecuencia del sistema de defensa, o sea de las condiciones del demandado que en un momento dado pretendiese hacer valer.

### **1.3.3 Caducidad de la instancia.**

Cuando una persona no hace efectivo su derecho durante un tiempo que señala la ley, se ha establecido un sistema que obedece a razones de estabilidad y seguridad jurídica llamado prescripción extintiva, por medio de la cual se extingue o desaparece el derecho mismo. Por ejemplo: cuando un propietario no ejecuta actos de dominio sobre un bien que otro usa como suyo en forma pública, continua y de buena fe; cuando el trabajador despedido injustificadamente no reclama tal despido dentro de los dos meses siguientes, cuando el obrero lesionado en un accidente de trabajo que le originó la incapacidad permanente, no la reclama dentro de los dos años siguientes a la fecha que se determinó.

Este sistema es completamente diferente del que es propio del derecho procesal y que se denomina "caducidad o perención de la instancia", en éste caso el sujeto titular de un derecho mueve la actividad jurisdiccional por medio de la acción que da nacimiento al proceso y al que se llama al sujeto pasivo que es el que tiene la obligación correlativa al derecho reclamado por medio de la demanda, que una vez contestada, inicia la litis.

Los procesos civiles son impulsados por las partes, principalmente por el actor, a diferencia de lo que sucede en los procesos laborales en donde se da el impulso oficiosamente.

Dentro del proceso puede ocurrir que el actor a quien compete el impulso procesal, se mantiene inactivo durante algún tiempo y el tribunal se ve impedido de actuar porque falta la gestión respectiva. En tal situación, el proceso permanece dormido hasta que transcurrido un tiempo fijado por la ley se tenga por desistida de la acción al actor y se archive el expediente.

Esta figura jurídica es lo que se ha dado en llamar caducidad o perención, algunos juristas también la llaman "desistimiento tácito", su efecto, como fácilmente se comprende, es destruir la acción procesal, pero no destruir el derecho mismo.

Caducado el juicio la demanda no puede volverse a proponer, naturalmente ocurre que si entre la fecha en que se interpuso la demanda en el proceso y aquella en que tuvo lugar la caducidad, operó la prescripción del derecho, ya no puede volverse a interponer una acción procesal, pero en caso contrario, subsiste el derecho mismo que, nuevamente permite al titular de él reclamar la intervención del Estado para tutelar su derecho.

Juan Menéndez Pidal define lo que es para él la caducidad en los términos siguientes:

" La caducidad implica la pérdida de la facultad de realizar determinados actos procesales en virtud del transcurso del tiempo fijado de antemano. " (7)

Otro jurista que también define la caducidad es Rafael de Pina, que

---

(7) MENÉNDEZ PIDAL, Juan. Derecho Procesal Social, Ed. Revista del Derecho Privado, Madrid, 1947, p. 179

da concepto un tanto incompleto pues consideramos que le falta el elemento del transcurso del tiempo:

“ La caducidad la entendemos como la extinción de un derecho, facultad, instancia o recurso. ” (8)

La caducidad de la instancia es la extinción de la relación jurídica procesal a consecuencia de la inactividad del demandante y del demandado durante cierto tiempo. Esta institución tiene por objeto evitar que queden pendientes los procesos por tiempo indefinido.

El legislador, además, considerando el interés como un requisito para el ejercicio de la acción de parte, interpreta esta conducta procesal como falta del expresado requisito y, por lo tanto, como justificación suficiente para que opere la caducidad. El hecho de que tanto el actor como el demandado no promuevan nada en el juicio durante cierto tiempo, establece una sanción natural de que no es su deseo llevarlo adelante, de que se ha perdido todo interés en continuar la contienda y que sólo la desidia, ignorancia, o por otros motivos no han manifestado su voluntad de darla por concluida.

Se considera que la sociedad o el Estado tienen interés en que no haya litigios o juicios porque éstos representan perturbaciones de la normalidad tanto social como legal. Los juicios pendientes por tiempo indefinido producen daños sociales, mantienen en un estado de inseguridad e incertidumbre a los intereses tanto económicos como morales que son materia de la contienda y a las relaciones jurídicas que son objeto de la litis, así como a las que de ellas dependen, con trastornos evidentes en la economía social.

---

(8) DE PINA Rafael. *Et. al. ob. cit.*, p. 138.

Es irracional que un juicio en el cual durante mucho tiempo, meses, años, no se ha promovido nada pueda surgir de nuevo y dar nacimiento a nuevos temores e incertidumbre, inseguridad jurídica, gastos, pérdida de tiempo, etc., por todo esto es que debe darse por terminado todo proceso que no haya tenido el impulso, dentro de los términos de la ley.

Eduardo Pallares en su *Diccionario de Derecho Procesal Civil* al definir la caducidad considera que ésta opera de pleno derecho, sin necesidad de declaración judicial. Esto quiere decir, que la caducidad se produce y se debe considerar existente, aun cuando no haya sido solicitada su declaración.

" Está ahí oculta, viciando y nulificando el proceso, el que sólo tiene una existencia aparente y material, pero ya ha sido herido de muerte por la inactividad de las partes. "

Agrega además lo siguiente:

" Puede caducar cada instancia por separado, independientemente una de la otra. Esto se comprende fácilmente cuando caduca la segunda instancia y queda en pie la primera, pero el caso contrario parece ser imposible. Sin embargo, no lo es: supongamos que uno de los litigantes apele de una sentencia en el efecto devolutivo que deja en pie la jurisdicción del juez para seguir conociendo del juicio en primera instancia. Mientras se tramita la apelación, las partes no promueven nada ante el inferior y se cumple el plazo de la caducidad. Es evidente que en éste supuesto, la primera instancia ha muerto por caducidad, mientras que la segunda vive todavía hasta el extremo de que puede dar nacimiento a una sentencia ejecutoria . " (9)

---

(9) PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. 24ª Edición. Edit. Porrúa S.A. México. 1998. pp. 125, 126.

Los juristas están de acuerdo en que la inactividad susodicha ha de ser de las partes y no del órgano jurisdiccional, ya que la institución se funda en la presunción racional de que al no promover ellas nada en el juicio están demostrando su falta de interés en que subsista. Si los autos están en estado de sentencia y el juez o tribunal no la pronuncia, es injusto e ilógico que su decidida o culpa perjudique a las partes, que son afectadas por la caducidad.

Hay cierta analogía entre la caducidad y el desistimiento de la demanda, al extremo de considerar que éstos dos conceptos fraternizan, y que si el desistimiento consiste en la manifestación expresa que hace el actor de renunciar a la instancia, la perención o caducidad es el abandono tácito de la instancia, el desistimiento es el abandono expreso.

Sin embargo, entre esas dos figuras hay diferencias sensibles:

- a) El desistimiento de la instancia consiste en un hacer, en un acto de declaración de voluntad, mientras que la caducidad se produce por un no hacer, que es la inactividad de las partes.
- b) El desistimiento es una manifestación de voluntad unilateral, la caducidad supone la inactividad bilateral de las partes.

Concluyendo, podemos decir que la caducidad es una figura que se deriva de la falta de promoción de las partes en un proceso, además de ser la sanción que la ley establece por su inactividad procesal. Con esa sanción se pretende aligerar el volumen de expedientes que se acumulan en los tribunales, además se ha diferenciado a la figura de la prescripción que mira más que nada, a la seguridad jurídica en las sociedades.

#### **1.3.4 La Preclusión.**

Esta figura procesal que se denomina "preclusión", tiene una íntima relación con la caducidad, pero mientras ésta es general, o sea afecta a todo el proceso, aquella es especial, afecta sólo a una fase procesal.

La preclusión es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente y en la forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal, o cumplido alguna obligación de la misma naturaleza. Si el demandado, por ejemplo, no contesta dentro del término la demanda o si no presenta oportunamente sus pruebas, pierde el derecho de hacerlo y concluido el período de pruebas, el juicio sigue adelante.

La preclusión tiene lugar en los siguientes casos:

- a) Por no haberse observado el orden señalado en la ley para el ejercicio de una facultad procesal,
- b) Por haberse realizado un acto incompatible con el ejercicio de la acción, como cuando se opone una excepción incompatible con otra o se lleva a cabo un acto que está en pugna con algún recurso que pueda interponerse.
- c) Por haberse ya ejercitado la facultad procesal de que se trate, porque en este caso se aplica el principio de "la consumación procesal", según el cual una facultad no puede ejercitarse dos veces, por ejemplo, no se puede contestar la demanda más que una sola vez.

La preclusión es una de las características del proceso moderno porque mediante ella se obtiene lo siguiente:

- a) Que el proceso se desarrolle en un orden determinado, lo que solo se consigue impidiendo mediante ella, que las partes

- ejerciten sus facultades procesales cuando les venga en gana, sin sujeción a principio temporal alguno.
- b) Que el proceso este constituido por diversas secciones o periodos, dedicados cada uno de ellos al desenvolvimiento de determinadas actividades. Concluido cada periodo, no es posible retroceder a otro anterior. Así se logra en nuestro derecho que la primera fase del proceso, esté consagrada a formar litis; la segunda a ofrecer las pruebas; la tercera a rendirlas, la cuarta a producir los alegatos; la quinta al pronunciamiento de la sentencia y la sexta a la vía de apremio. En otras palabras, la preclusión engendra lo que los procesalistas modernos llaman "fases del proceso".
- c) Que las partes ejerciten en forma legal sus derechos y cargas procesales, es decir, no solo dentro del término que para ello fije la ley, sino también con las debidas formalidades y requisitos.

Los estudiosos del derecho están de acuerdo en que la cosa juzgada produce una preclusión máxima, que puede ser de dos categorías: preclusión del proceso mismo cuando se trata de la cosa juzgada formal, lo que significa que en el juicio ya concluido por sentencia ejecutoria, no será posible tratar más las cuestiones resueltas por la ejecutoria. Por otro lado no sólo en el proceso sino también fuera de él, en cualquier juicio que en lo futuro pudiera promoverse sobre las cuestiones ya decididas, si se trata de la cosa juzgada material.

Concluimos que la finalidad de la preclusión es mantener el orden en el proceso, procurando que la actividad de las partes se realice en forma ordenada y procurando evitar al mismo tiempo, el desgaste inútil de la actividad humana y de los órganos jurisdiccionales; cabría señalar que todos los procesos se sirven en mayor o menor grado de la preclusión.

Opera la preclusión cuando no se han usado los medios concedidos por la ley, para atacar la sentencia y cuyo efecto es impedir la renovación de las cuestiones planteadas o de modificar el contenido de la sentencia.

Eduardo Pallares considera que la palabra preclusión tiene dos sentidos:

" Por un lado significa prohibir, impedir que una cosa ocurra o se haga; por otro, se refiere a un principio de orden en el desarrollo de la relación procesal, en virtud del cual, después de realizados o transcurridos ciertos términos, la parte no puede efectuar actos procesales. " (10)

### **1.3.5 Personas que pueden desistirse.**

Todo el que, conforme a la ley, esté en pleno ejercicio de sus derechos civiles, pueden comparecer en juicio. El que esté impedido en el ejercicio de tales derechos, podrá comparecer por medio de su representante legítimo o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho. Ahora bien, los interesados y sus representantes legítimos podrán comparecer en juicio por sí o por medio de procurador con poder bastante.

La personalidad de las partes es un presupuesto procesal el que debe examinarse de oficio por el juzgador, como expresamente lo señala el art. 47 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, señalamos todo lo anterior porque únicamente pueden desistirse las personas que sean titulares del derecho de acción o que siendo representantes legales o

---

(10) PALLARES, Eduarda. Ob. Cit. p. 607.

convencionales de éstas, estén autorizados para desistirse, lo cual existe, tratándose del apoderado, que tenga poder o cláusula especial para hacerlo. El desistimiento solo es eficaz cuando la persona que lo hace tiene el derecho de disponer, total o parcialmente, de algún derecho subjetivo.

Consideramos que es de suma importancia que cuando, el procurador o abogado patrono, solicite se tenga por desistido al actor de su acción intentada, se cerciore siempre que tal acto esté contenido en el poder otorgado por el actor, pues en caso contrario podría, en un momento dado, traer serios problemas a tal procurador.

### **1.3.6 Requisitos para la validez del desistimiento.**

Consideramos que el desistimiento debe ser por escrito, o bien, si se desiste el actor en alguna de las etapas procedimentales en forma verbal, que se haga constar en autos para que produzca los efectos legales. Además, como lo señalamos anteriormente, que la persona que se desiste esté legitimado para hacerlo, o sea, que tenga facultades legales o convencionales para ello para que produzca los efectos legales.

La ley civil hace la distinción entre el desistimiento de la demanda y el desistimiento de la acción, es necesario el consentimiento del demandado para que el actor pueda válidamente desistirse de la demanda, o lo que es igual, de la instancia; tratándose del desistimiento de la acción no es indispensable ese requisito.

En cuanto a la caducidad de la instancia, llamada por algunos doctrinarios desistimiento tácito, la autoridad ante la que se lleva el juicio deberá corroborar, en el expediente, de que no se ha promovido nada, o sea, no se ha dado el impulso procesal y si ha transcurrido el plazo

señalado por la ley para que opere la caducidad, acordar la perención del proceso por la inactividad de las partes. La autoridad jurisdiccional, independientemente de los anterior, también deberá cerciorarse de que el juicio no esté pendiente tan solo de resolución, o si se está a la recepción de informes o documentos solicitados y éstos no han sido recibidos, no procederá acordar, en éstos casos, la caducidad.

### **1.3.7 La figura de la autocomposición.**

La auto- composición es considerada como una forma anormal de dar terminación al procedimiento. Esta figura la define, en su Diccionario de Derecho, Rafael de Pina en los siguientes términos:

" Acuerdo por medio del cual las partes interesadas en un conflicto de intereses lo resuelven privadamente, excluyendo del conocimiento del caso la intervención judicial. " (11)

La auto-composición es la solución a la controversia, propuesta por una de las partes contendientes en un conflicto, sacrificando su interés jurídico propio, arreglo que es aceptado por la otra parte. Dicho de otra manera, es el arreglo al pleito proveniente de las mismas partes que tienen disposición de su derecho material.

La auto-composición es una actitud parcial, del actor en el caso de la renuncia de la acción procesal; o del demandado, en el caso del allanamiento, o de ambas partes en el caso de la transacción. Por ello se habla de auto-composición unilateral en la renuncia de la acción y en el allanamiento; y de bilateral, en la transacción.

---

(11) DE PINA, Rafael, et. al ob. cit. p. 115.

Cabe meditar, que en el desistimiento pueden mediar móviles diversos, como el temor a una reacción extra-procesal del demandado por su poderío físico, económico, político, etc.

Así mismo, es conveniente separar a la renuncia de la acción procesal de otras instituciones que no realizan la tarea auto-compositiva, como el desistimiento de la demanda, en la que no termina el pleito, pues si la acción, si no ha prescrito, se puede interponer nueva demanda.

Otra forma de auto-composición es el allanamiento, entendido como la actitud del demandado que extingue de manera total la resistencia al admitir los hechos, el derecho y la pretensión de la demanda del actor.

La transacción, que es una forma auto-compositiva bilateral, ambas partes se hacen concesiones recíprocas para dirimir una controversia presente o para prevenir una futura. Desafortunadamente no siempre es un acuerdo de voluntades limpio, sin vicios el que encamina las intenciones del arreglo, sino como ocurre, por ejemplo, en materia laboral, donde en varios asuntos, son sacrificados los legítimos derechos de los trabajadores que no resisten por mucho tiempo las presiones de los patrones, a través de sus abogados, y se ven obligados a ceder en una mala transacción.

Con el análisis de esta última figura de la auto-composición, finalizamos el estudio de figuras procesales que como se ha analizado, el derecho civil fue la base o la fuente de donde surgió el derecho laboral, con características que si en un momento dado fueron las mismas del derecho civil, éstas han ido evolucionando y en la actualidad el derecho del trabajo contiene normas y principios propios que tienden a la protección de la parte más débil en una relación laboral que es y seguirá siendo el trabajador.

#### **1.4 El surgimiento de un nuevo derecho, el Derecho del Trabajo.**

El Estado moderno, por necesidades imperativas de diversa índole, ya sea social, económica, política, etc., requiere de una regulación jurídica nueva, por la situación socio-económica presentada por los grandes grupos en que se divide la sociedad y por la aparición de nuevos factores y fenómenos sociales, que representan una modificación substancial en el desarrollo de la humanidad.

En el derecho que regula las relaciones de trabajo, al igual que en las restantes manifestaciones de la vida social, tales cambios y procesos imponen normas nuevas y más justas. No debemos olvidar que se ha considerado al derecho como un instrumento para el cambio social y en tal situación si la clase trabajadora no ha visto satisfechas sus necesidades mínimas, deberá crearse un nuevo orden jurídico que haga posible la satisfacción de sus demandas. Existe una lucha constante para lograr esa justicia social a la que anhelan todos los obreros del mundo, esa lucha se proyecta en la superación permanente de nuevas y más justas normas jurídicas.

El viejo derecho, asentado en la propiedad, en la autonomía de la voluntad, está evolucionando; la propiedad privada, concebida como el derecho de usar y gozar sin freno de las cosas privadas va siendo limitada por un intervencionismo estatal cada vez más generalizado y que en materia laboral se impone sobre la voluntad de las partes.

Algunos juristas han considerado que los procesos históricos, los cambios sociales y diversas tendencias sobre las funciones del estado han motivado, en el curso de los siglos, el brote o desarrollo de distintas ramas jurídicas.

Recientemente, desde principios del siglo XX, surge con personalidad propia el derecho del trabajo o derecho laboral. Aquí cabe hacer la consideración que algunos pensadores lo consideran más antiguo, tal es el caso de Guillermo Cabanellas, que nos señala:

" El derecho del trabajo ha existido con caracteres legales bien definidos desde la Edad Media al menos; porque ya los estatutos de las corporaciones de oficios regulaban minuciosamente la actividad laboral. Cabe sostener que ya existía un derecho de esa índole, aún carente de la estructura y denominación de nuestros días. " (12)

El nacimiento del derecho laboral corresponde a un fenómeno social, esto es, la revolución industrial que configuró el cambio en la producción y que por lo mismo también surgieron nuevas condiciones en la prestación del trabajo por lo que fue necesario regular esas nuevas condiciones que se dieron entre obreros e industriales y las cuales no estaban contempladas en la legislación civil.

El derecho del trabajo se ha caracterizado por una evolución lenta y en ciertos casos sangrienta, su origen es muy reciente; los hechos que contribuyeron a su evolución los encontramos en los movimientos rebeldes de la clase obrera que luchaba siempre por lograr mejores condiciones de vida, así como en las ideas o doctrinas socialistas de pensadores nacionales como extranjeros, surge de la evolución de los mismos hombres, de su aspecto económico, social, etc.

En el pasado, el derecho civil tenía a su favor la presunción de regir la relación jurídica de trabajo; el derecho obrero ha nacido como reacción contra el espíritu del derecho civil que solo reconoce personas en un plano

---

(12) CABANELLAS, Guillermo. *ob. cit.*, p. 161

de igualdad, que contratan entre sí mediante libres decisiones, nada sabe o no se interesa por el trabajador, colocado por la fuerza de las circunstancias económicas en una situación de inferioridad frente al patrón.

El nuevo derecho del trabajo tiende a disminuir antagonismos, a limar diferencias, a encausar ideas contrapuestas dentro de márgenes precisos y a enmarcar condiciones más humanas, las cuales favorecerán la actividad creadora del hombre y por lo tanto en la producción económica. Se lograron las primeras medidas de protección para los obreros, tales como la limitación de la jornada de trabajo, el descanso semanal, vacaciones y medidas especiales en cuanto al trabajo de los menores y de las mujeres.

Al derecho del trabajo se le atribuyen las siguientes características:

- a) Es un derecho nuevo, por originarse con la evolución política, la transformación y el cambio social que determinaron en los siglos XVIII y XIX la Revolución Francesa y la Revolución Industrial.
- b) Es de orden Público, por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas Instituciones y por la estabilidad económica a la que pretende el país para conservar la paz social.
- c) Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores, con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones; con la prohibición del trabajo infantil, la restricción de la de los menores y de las mujeres.

- d) Tiende a la internacionalización, por la solidaridad de los trabajadores en los distintos países.
- e) Posee plena autonomía, tanto didáctica, científica y legislativa, con conexiones con las demás ramas jurídicas y en especial con el derecho civil.
- f) Se haya en constante evolución, por adaptarse a los procesos económicos y sociales.
- g) Es realista y objetivo, por el estudio constante y próximo de los problemas sociales.

Podemos concluir, afirmando que el derecho laboral son normas que pretenden apartarse del derecho común y que crea sus propias instituciones y normas con un contenido de tipo social, puesto que se trata de tutelar a la clase más débil dentro de una relación laboral que es y seguirá siendo el trabajador frente al patrón.

Para concluir este tema citaremos al jurista José Dávalos, que en su libro de Derecho del Trabajo I, expresa:

“ El derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación constituyen el mínimo que deben de reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: “ arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada. “ (13)

---

(13) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 7ª. Edición. Edit. Porrúa S.A de C.V. México. 1997. P.17

## **CAPITULO 2**

### **CONCEPTOS FUNDAMENTALES.**

#### **2.1 Concepto de Derecho del Trabajo.**

El derecho del trabajo, llamado también derecho obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos. Constituye, como dice De la Cueva, el derecho común en materia de trabajo, en tanto que el civil aparece frente a él como derecho de excepción.

" Los beneficios de la legislación sobre la materia no se hayan limitados, entre nosotros, a un determinado grupo de trabajadores, sino que se extiende a todas las clases de obreros, jornaleros, domésticos, artesanos y en general, a toda persona que pone a disposición de otra su fuerza de trabajo. " (14)

El derecho del trabajo ha nacido como derecho de clase y tiene por ende, el carácter de legislación protectora de los trabajadores. Sólo escapan a su regulación, en determinadas condiciones, el mandato, la prestación de servicios profesionales y el trabajo de los altos empleados de las empresas.

Mario De la Cueva califica al derecho del trabajo como:

"Un derecho protector de una clase social y se funde en la imperiosa necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida, en espera y esto es lo

---

(14) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Edit. Porrúa. S.A. de C.V. México 1999. p. 90

fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia un régimen más justo. El derecho del trabajo no es una finalidad última, sino una ordenación transitoria, esto es, una medida exigida por una clase social para evitar la explotación de que era víctima." (15)

Para Néstor de Buen Lozano, el derecho del trabajo es:

" El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa ó indirectamente, derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social. " (16)

Como lo señala de Buen Lozano, el derecho del trabajo es un conjunto de normas porque se está definiendo el derecho objetivo del trabajo. El concepto de "norma", referido al derecho del trabajo no se agota en el texto legal, ni en las reglas consuetudinarias. Si algo de particular tiene el derecho laboral es su constante integración normativa.

## **2.2 Concepto de relación de trabajo.**

" Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario . " Esta es la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo vigente en el art. 20, primer párrafo, de la cual deducimos cuatro elementos a los que podríamos llamar " elementos de la

---

(15) DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Ob. Cit. p. 93.

(16) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 12ª edición. Edit. Porrúa. S.A. de C.V. México. 1999. p. 140.

relación de trabajo " y que son los siguientes:

- a) Los sujetos de la relación, o sea, el trabajador y el patrón.
- b) Una prestación de trabajo de carácter material o intelectual o bien una combinación de ambas características.
- c) La subordinación, que existe del trabajador para con el patrón.
- d) El salario, que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador.

Los juristas, al analizar la naturaleza jurídica de la relación entre trabajador y patrón tuvieron sus diferencias por cuanto a la misma, prevaleciendo las tesis contractualistas civilistas basadas en la autonomía de la voluntad, como fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre hombres.

Hubo quienes equiparaban la relación de trabajo al contrato de arrendamiento de servicios, como si el hombre fuese una bestia de carga; otros la consideraban como un contrato de compra - venta, pues en virtud de él los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podría utilizarla en la forma que más le conviniera; otros juristas estimaron que debería considerarse a la relación de trabajo como un contrato de sociedad, pues en él, el trabajador aportaba su energía de trabajo y el empresario el capital a fin de compartir utilidades; hubo quien la consideró como un mandato en el que el patrón otorgaba al trabajador facultades para desempeñar una actividad o ejecutar ciertos actos.

Estas tesis serían sustituidas por una doctrina que consideraba al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones. Con esto, viene a constituirse un tercer género dentro de la clásica división

del orden jurídico de derecho público y derecho privado, o sea, surge el derecho social.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo:

" Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias . " (17)

Podemos afirmar que donde hay una prestación de trabajo subordinado, encontraremos una relación de trabajo a la que se aplicará un conjunto de normas laborales y que la relación es un término que no se opone al contrato, sino que es consecuencia de éste, ya sea un contrato expreso o tácito; se identifican entre sí tanto la relación de trabajo como el contrato individual de trabajo, pues consideramos al primero como una manifestación del segundo y para efectos jurídicos es lo mismo el contrato y la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen.

### **2.2.1 Por tiempo u obra determinada.**

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su art. 35 establece que " Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por un

---

(17) DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. ob. cit. p. 183.

tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado ”.

De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo para el trabajador, la norma genérica es la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado; sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.

El señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto, no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar.

Y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará automáticamente por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Los otros casos que determina la ley para la posibilidad de contratación por tiempo determinado son fundamentalmente algunos trabajos específicos como el de las minas, además contempla los supuestos de cubrir o sustituir temporalmente a otro trabajador. La misma ley laboral en su art. 36 expresa: “ El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza . ”

No basta para que se considere que la relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que se deduce por la naturaleza del trabajo desempeñado por el trabajador.

### 2.2.2 Por tiempo indeterminado.

Es común que los servicios que presta un trabajador a una empresa y que ésta, por la naturaleza de su actividad industrial que desarrolla, requiera de tales servicios por tiempo indefinido, o sea, no tiene límite temporal desde su inicio. Esta característica significa que al trabajador se le considera como permanente, porque son permanentes las actividades industriales en que se desenvuelve.

La relación de trabajo por tiempo indeterminado, que es la norma general, y en la que las partes no fijan la duración del contrato, ni cabe fijarla por la índole de permanencia de la empresa. A éste respecto, Mario de la Cueva nos dice:

“ La duración indeterminada de las relaciones es el principio de base que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas. ” (18)

La permanencia significa estabilidad y ésta no se contrapone al plazo, que entraña siempre transitoriedad. La estabilidad es más que nada un derecho que el trabajador tiene de permanecer en un empleo, salvo que circunstancias de hecho o derecho modifiquen esa situación.

Y así tenemos que de las necesidades permanentes de una empresa se puede deducir que el trabajo también será permanente, continuo o por tiempo indeterminado. Debe presumirse que existe una relación por tiempo indeterminado en aquel contrato de trabajo que no posea plazo expreso, además, de que se derive por la naturaleza misma de la actividad que se desarrolla en la empresa. Como la excepción la constituye el contrato por tiempo determinado, corresponde al patrón demostrar que el trabajador fue contratado para tareas específicas y de tiempo determinado.

---

(18) DE LA CUEVA, Mario .ob. cit. P. 223.

## **2.3 Principios del derecho del trabajo tutelares de los trabajadores**

Los principios del derecho del trabajo son postulados que por disposición legal se han convertido en criterios de orientación del juzgador, en defensa de la parte contendiente que estima más débil en la relación laboral, para restablecer con un principio jurídico una desigualdad social.

Manuel Alonso García nos dice que:

“ Los principios del derecho laboral son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico laboral. ” (19)

Los principios del derecho del trabajo encierran el doble valor de tener carácter normativo, unos, al imponerse como un mandato de la ley y cumplir, otros, una función interpretativa pretendiendo buscar el verdadero sentido de las normas.

No hay unanimidad entre los otros autores acerca de cuáles sean estos principios. Todos sin embargo, suelen coincidir en la estimación de unos cuantos, que pueden considerarse como básicos en el derecho laboral

### **2.3.1 Principio in dubio pro operario.**

Principio consistente, que en caso de duda, debe aplicarse la disposición que más favorezca al trabajador. Constituye este principio una manifestación general de protección reconocida a favor del trabajador como

---

(19) ALONSO GARCÍA, Manuel ob. cit. p. 247.

una de las partes, la que se considera más débil, de la relación de trabajo.

La función tutelar del juez en las relaciones jurídico - laborales, y en cuanto expresión del principio pro operario, no puede invadir el campo reservado al legislador, o sea, que al juez no le corresponde la creación del derecho, su labor es meramente aplicativa y sólo, en esta labor de aplicación, el juzgador puede desarrollar el contenido de dicho principio.

Para Manuel Alonso García tal desarrollo del principio pro operario tiene una sola posibilidad:

" La que nazca de la interpretación de la norma, entre varias interpretaciones posibles todas ellas ajustadas a derecho, el juez puede seguir la más favorable al trabajador. En realidad, el principio pro operario se convierte por este camino en mera traducción, en el campo jurídico - laboral, de lo que es el principio pro reo en el derecho penal. " (20)

El principio pro operario será un principio procesal, solo en cuanto, de la interpretación de la norma, llevada a cabo por el juez, quepa deducir varios sentidos posibles, todos lógicos y justos, de los que alguno sea más favorable al trabajador que el otro o los otros.

### **2.3.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos.**

El principio dominante en el terreno jurídico es el de la renuncia voluntaria de los derechos. Pero en el orden laboral el problema se resuelve en sentido contrario. Los derechos en materia laboral son irrenunciables, así lo consagra el art. 123 Constitucional, fracción XXVII y

---

(20) ALONSO GARCÍA, Manuel. Ob. Cit. P. 251.

la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 5º, Fracción XIII y 33, primer párrafo.

El fundamento del principio de irrenunciabilidad de los derechos en el orden laboral puede encontrarse en la consideración de ser éstos de orden público, en cuyo caso la simple aplicación del art. 5º de la Ley Federal del Trabajo invalidaría tal renuncia.

Dicho art. 5º señala:

“ Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo ”.

Algunos autores consideran que la nulidad de la renuncia es, entre otras, a la aplicación al ordenamiento jurídico laboral de la doctrina sobre los vicios del consentimiento, entendiéndose que el trabajador que renuncia lo hace por ignorancia o error que vicia aquél.

Guillermo Cabanellas al tratar el tema en su libro “ Compendio de Derecho Laboral” nos señala:

“ Por renuncia de derechos se comprende el desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre, unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica subjetiva que no constituya a la vez un deber. ” (21)

---

(21) CABANELLAS, Guillermo. *Ob. cit.* p.226.

La renuncia de derechos es diferente al abandono de los mismos, el abandono se caracteriza por la desidia, la dejadez; mientras que la renuncia ha de tener carácter expreso de no querer ejercer el derecho, que puede concretarse por escrito o por actos indubitados.

El principio de irrenunciabilidad se justifica también con los siguientes argumentos:

- a) El trabajo es una función social.
- b) El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no deben comprometer.
- c) La renuncia de estos derechos perjudica a terceros que son los trabajadores en general, cuya remuneración y consideración serían lastimadas si se generalizara la renuncia de esos derechos.
- d) Por el carácter de orden público que las leyes del trabajo presentan.

### **2.3.3 Principio de Condición más Beneficiosa.**

El principio de condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y la cual queda respetada precisamente en función del juego que se da a la aplicación de la norma más favorable.

Suele enunciarse en las reglamentaciones de trabajo con la fórmula siguiente: " Por ser las condiciones contenidas en esta reglamentación, generales y mínimas, se respetarán las superiores que vinieran rigiendo por disposición legal o costumbre inveterada, cuando, examinadas en su conjunto, sean más favorables o beneficiosas para el personal. "

La condición más beneficiosa puede crearse: por ley, por la voluntad de las partes, por convenio colectivo, por uso o costumbre. En la ley, la condición más beneficiosa puede aparecer expresamente reconocida a manera de respeto de derechos adquiridos, anteriormente consagrados a favor del interesado o interesados por otra norma legal.

Por cuanto a la voluntad de las partes, éstos regularán los contratos colectivos, en cuyo caso no podrán establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables a las ya existentes. En los convenios colectivos, podrán convenirse que aquellas condiciones beneficiosas de que gozan los trabajadores, pueden ser completadas o mejoradas mediante convenios colectivos sindicales.

Por los usos y costumbres de cada localidad, podrán crearse condiciones más favorables en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate. La aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa supone estas dos consecuencias:

- a) Cuando se dicte una reglamentación o disposición de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedarán modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas.
- b) La nueva reglamentación habrá de respetar como situaciones concretas reconocidas a favor del trabajador o trabajadores interesados, aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para éstos que las establecidas para la materia o materias de que se trate por la nueva reglamentación.

### **2.3.4 Principio de estabilidad en el empleo.**

Las relaciones laborales se formalizan, en la mayoría de los casos, en un contrato de trabajo. La relación durará todo el tiempo que permanece la razón de existencia del contrato, y éste tiende a hacerse indefinido. Por eso y pese a desaparecer el motivo que inicialmente diera lugar al nacimiento de la relación, se determina que, de no existir formulación expresa en contrario, tal relación prolonga su vida indefinidamente.

La relación laboral entraña un principio de continuidad que se manifiesta en dos sentidos: por un lado, en cuanto que el contrato de trabajo, en su forma de prestación de servicios, es un contrato de tracto sucesivo, por otro, en cuanto que la extinción del contrato, en determinados supuestos, produce automáticamente la prórroga tácita del mismo, por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario.

La estabilidad en el trabajo es un principio que busca otorgar carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución solo y únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

La estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y por otra, que es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas.

Mario de la Cueva, al referirse a la estabilidad, señala:

“ La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor como una idea - fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento “ Bertoldo en la Corte ”, “ Vivir sin temor es el destino del hombre. ” (22)

La certeza del presente y del futuro, en cuanto a la relación de trabajo, dan confianza al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, le proporciona seguridad y confianza que se refleja en un mayor bienestar familiar.

Mario de la Cueva nos expresa lo siguiente:

“ La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio que es fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande no solo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan . ” (23)

---

(22) DE LA CUEVA, Mario. tomo I. Ob. Cit. p. 219.

(23) *Ibidem.* P. 220.

### **2.3.5 Principio de libertad de trabajo.**

Este principio lo encontramos establecido en el art. 5 de la Constitución Política Mexicana que expresa en su primer párrafo:

“ A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial “.

También este principio de libertad de trabajo se complementa en el penúltimo párrafo del mismo artículo al señalar que:

“ El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles “.

### **2.3.6 Principio de libertad de sindicalización.**

La libertad de sindicalización esta regulada en el art. 123 fracción XVI de la Constitución Mexicana al establecer que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El art. 356 de la Ley Federal del Trabajo a su vez nos define lo que es un sindicato " es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. "

La libertad de sindicalización es un derecho de los trabajadores pues el art. 358 de la misma ley señala que " a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. "

En un segundo párrafo se establece que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta.

La fracción XXII del art. 123 también nos señala que el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador , a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

### **2.3.7 Principio de Igualdad en el Trabajo.**

Para trabajo igual debe corresponder salario igual , sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Este es un principio protector de la clase trabajadora establecido en el art. 123 fracción VII de nuestra Constitución Política y que se complementa con lo que señala el art. 5 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo que indica :

Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley laboral y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, refiere el art. 56 de la ley antes señalada.

Por lo que respecta al salario, también la ley laboral en su art. 86 nos indica que a trabajo, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

#### **2.4 rescisión de la relación de trabajo.**

El Diccionario Jurídico Mexicano, nos define la rescisión como:

“ La disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro. ” (24)

Por otra parte, La Ley Federal del Trabajo nos señala también lo que es la rescisión de la relación de trabajo en su art. 46:

---

(24) *INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z. 15ª edición. Edit. Porrúa. S.A de C.V. México. 2001. p. 2815.*

“ El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. “

Ya en la Ley del Trabajo de 1931 se clasificaron las causales de disolución en causas de rescisión, por una parte, y causas de determinación, por otra; en tanto que estas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquella se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo; en tanto que la terminación deriva de una imposibilidad superveniente.

El término rescisión que es más común en su empleo en el derecho civil, se emplea en el derecho laboral, además de otros como el de despido, cuando el patrón hace valer causales de rescisión en que incurre el trabajador; y el de retiro o separación cuando corresponde al trabajador hacer valer aquellas causales señaladas en la ley laboral para rescindir su relación laboral con el patrón.

En la rescisión laboral encontramos diversos elementos:

- a) Unilateral, la rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.
- b) Potestativo, la posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador afectado por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.
- c) Formal, el art. 47 de la Ley Federal del Trabajo en su penúltimo párrafo establece: el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

### **2.4.1 Despido.**

Más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón cabe hablar de despido, entendido como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por el patrón, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador.

Como todas las normas jurídicas del derecho laboral, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas siempre en beneficio del trabajador. El efecto que se pretende dar con la rescisión es la de disolver las relaciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 47 nos señala las causas expresas de rescisión y las causales análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la ley de no permitir la rescisión sino en casos excepcionales o inevitables; pero además, señala el mismo artículo, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de fecha y causa o causas de rescisión.

Con las reformas procesales de 1980 se introduce al mismo art. 47 otro párrafo que señala:

“ El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado .”

Esta es otra medida tutelar de la clase más débil de la relación laboral que es la clase trabajadora, de tal suerte que la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado y por lo tanto tendrá el trabajador la opción a ejercitar la acción de reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario más los salarios vencidos.

#### **2.4.2 Retiro.**

Entendemos por retiro la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por el trabajador en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 52 establece:

“ El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el art. anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del art. 50. ”

Se reconoce que la separación constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por una facultad potestativa del trabajador y con fundamento en una actitud personal de incumplimiento laboral culposa y grave. La separación o retiro es un acto jurídico potestativo, que puede ejercitar al trabajador o no hacerlo, de carácter unilateral que produce como consecuencia la ruptura de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva señala que la facultad potestativa de la rescisión está condicionada por diversos presupuestos:

Que se trate de un acto u omisión de alguna De las partes (en éste caso del patrón) que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.

Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose, por inferencia de la ley (art. 51, fracc. IX de la Ley Federal del Trabajo) la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.

Que se trate de un acto intencional culpable, que pudo haberse evitado. (25)

El trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón sólo puede rescindirlo en los casos y términos expresamente señalados en la ley (art. 47)

El art. 51 de la ley laboral vigente señala las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, se enuncian en forma limitativa las principales causas de separación, incluyendo al final de la enumeración la posibilidad de que la junta de conciliación y arbitraje determine, a su criterio, las causas análogas de igual gravedad.

Consideramos que con la regulación de ésta figura y con la correcta interpretación que haga la junta de conciliación y arbitraje de éste precepto, atendiendo al espíritu proteccionista de la ley sobre el trabajador, se estará preservando la estabilidad en el empleo.

---

(25) DE LA CUEVA, Mario. Tomo I ob. Cit. P. 241.

## 2.5 Concepto de derecho procesal del trabajo.

Para Alberto Trueba, jurídicamente, proceso es:

“ El conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. ” (26)

El proceso supone una serie de actos de las partes y de la autoridad laboral desarrollados dentro de un marco legal y cuya finalidad es la de obtener una resolución o laudo arbitral que ponga fin al conflicto de trabajo.

Para Néstor de Buen Lozano, proceso es:

“ Un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. ” (27)

Siempre que se promueve un proceso es porque existen intereses opuestos y se supone una lesión de derecho, que es lo que se ventila. Promovida la legítima discusión de un negocio ante autoridad competente, ésta absuelve o condena. En el primer caso, afirma que no existe la supuesta infracción del derecho y que por lo tanto no procede reparación alguna. En el segundo caso, declara que el orden jurídico ha sido perturbado y que el autor de esa perturbación se haya obligado de modo que, en lo posible, desaparezca el agravio. Se justifica la existencia de tales procesos, pues de no existir, los afectados en su derecho intentarían obtener la reparación del mismo por la fuerza.

---

(26) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ª Edición. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México. 1982. p. 325.

(27) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. Edit. Porrúa. S.A.de C.V. México. 1990. p. 15.

La palabra juicio muchas veces se emplea como sinónimo de proceso y también como sinónimo de procedimiento a través del cual se desenvuelve todo proceso.

Algunos tratadistas consideran que debe sustituirse la palabra juicio por el concepto proceso, en razón de que la primera no significa el desarrollo de una función, al no comprender la serie de actos coordinados para alcanzar una finalidad, que es lo que otorga naturaleza propia al proceso jurisdiccional; juicio debe entenderse como actividad intelectual del juez.

En la Ley Federal del Trabajo tenemos que se atribuye a las juntas de conciliación y arbitraje una función tutelar en beneficio del trabajador, puesto que se le considera como la parte " débil " en el proceso laboral, y por lo tanto, se le tutela desde la misma presentación de la demanda. En dicho proceso encontramos varios periodos o actos procesales (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, alegatos y laudo arbitral) el encadenamiento de esos periodos o actos procesales lo entendemos como procedimiento y con esto tenemos que proceso es un procedimiento reglamentado.

### **2.5.1 Principios procesales.**

El Art. 685 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala, " El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el

trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley, (en éste se expresa que la junta le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días)

Del mismo artículo 685 de la ley laboral se desprenden los llamados principios procesales y son básicamente los siguientes:

- a) Público
- b) Gratuito
- c) Inmediato
- d) Predominantemente oral
- e) Se inicia a instancia de parte

Los procedimientos laborales serán públicos, pueden ser presenciados por cualquier persona y como excepción, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, el procedimiento podrá realizarse a puerta cerrada, según se desprende del Art. 720 de la misma ley.

En el proceso laboral no existen costas judiciales ni pago de ninguna especie, la gratuidad es otro principio que distingue a este proceso.

Los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales; en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, señala el Art. 687.

También los procesos laborales tienen como principio la "inmediatez", los miembros de las juntas deben estar en íntimo contacto con las partes y presenciar el desarrollo de todas las audiencias para que de una manera personal, directa e inmediata se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto como el desahogo de pruebas y demás

actos jurídicos desarrollados en el proceso laboral para percatarse de la verdad real.

Para que se ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral, deberá existir solicitud de parte interesada, esto es lo que conocemos como "instancia de parte".

Del segundo párrafo del Art. 685 se desprende otro principio eminentemente protector del trabajador, la suplencia de la demanda deficiente. Las juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda del trabajador. La junta le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, con esto se rompe el principio civilista de paridad procesal.

Otro principio que distingue al proceso laboral es la celeridad, que es definido en el Diccionario para Juristas como: " prontitud, presteza, velocidad en ejecutar una cosa. " (28)

Con este principio se pretende que el proceso laboral sea expedito, rápido, en las menos etapas posibles. Siendo el ideal que en una sola audiencia se resolviera el juicio laboral que redundaría en beneficio de todos, principalmente para el trabajador, quien ve terminado un juicio que significó un calvario para él como para su familia. Por medio del principio de celeridad procesal en los conflictos de trabajo, se pretende en lo posible, desarrollar los juicios laborales con la mayor premura, en beneficio de la clase trabajadora y en cumplimiento con el anhelo constitucional de que la justicia debe ser pronta y expedita, aunque esto, en la práctica, realmente no se cumple debido principalmente a la acumulación de gran número de expedientes rezagados que se encuentran en las juntas de conciliación y arbitraje.

---

( 28 ) PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II. 1ª Edición. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México. 2000. p. 1262.

### **CAPITULO 3**

## **EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

### **3.1 Presentación de la demanda.**

El proceso del trabajo se realiza en una sola audiencia, es una unidad pero con fases diferentes. Este proceso se inicia con lo que se conoce como demanda, considerada ésta como la declaración de voluntad y en la que ejercita una o varias acciones. La demanda es un escrito de la parte actora y en la que esta solicitando la tutela jurídica, se invoca a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que conozca el conflicto que se planteará en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

El efecto de la demanda es notificar al demandado, a este respecto el art. 752 de la ley laboral dice: " la notificación será personal y se hará cuando menos tres días antes de la fecha de la audiencia, entregándose al demandado una copia de la demanda. "

Hecha la notificación el demandado tiene conocimiento de la petición del actor o de la acción procesal; como consecuencia de la notificación, se constituye la relación procesal entre actor y demandado.

La demanda debe contener todos los elementos para identificar el acto que la motiva, así también la legitimación de la pretensión. El art. 687 de la ley laboral vigente nos señala algunos de los requisitos que debe contener la demanda y entre ellos el nombre de quien promueve y domicilio para oír notificaciones; también el nombre y domicilio del demandado.

### 3.2 Conciliación.

“ Es el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias, es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas. ” (29)

El acto conciliatorio en el proceso laboral es muy importante por la función activa de las juntas de conciliación y arbitraje, pues si las partes no han encontrado entre ellas la avenencia, las juntas tienen la obligación de averirlas como “ componedoras ” amigables. Al efecto, y de conformidad con el art. 876 de la ley laboral, las juntas exhortarán a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio; el auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto.

La ventaja para el trabajador radica en la posibilidad de una solución razonable y rápida, evitándole los perjuicios inherentes al desarrollo del proceso. La solución se presenta a través de dos instancias distintas, ante las juntas federales o locales de conciliación o ante las juntas de conciliación y arbitraje, ya sea local o federal. Respecto de las primeras, los representantes deberán procurar un arreglo extra jurídico de los conflictos; pero de no ser esto posible abrirán el juicio a prueba y recibirán las que trabajadores y patrones juzguen convenientes rendir ante ellos.

Podrán actuar como tribunal de instancia únicamente cuando los conflictos tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; en los demás casos integrarán un expediente y lo remitirán a la junta de conciliación y arbitraje competente para que ésta continúe el procedimiento.

---

(29) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Tomo A-CH. Ob. Cit. p. 568.

Si la demanda es presentada directamente ante la junta de conciliación y arbitraje, ésta abrirá un período conciliatorio, asistiendo las partes a la audiencia respectiva personalmente, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de celebrar pláticas directas y exhortarlas a llegar a un arreglo en sus diferencias.

De llegar dichas partes a un arreglo o acuerdo se dará por terminado el conflicto y se formulará un convenio que producirá todos los efectos legales inherentes a un laudo " pasado en autoridad de cosa juzgada ", establece el art. 876 de la Ley Federal del Trabajo.

En el proceso, la conciliación laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales del trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procuradurías de la defensa del trabajo a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean. La etapa conciliatoria conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previstos.

Conforme al derecho civil, únicamente pueden renunciarse los derechos privados que no afecten el interés público; las leyes del trabajo son eminentemente de interés público; en esa virtud, los trabajadores no pueden renunciar al derecho de percibir el salario que hubieran devengado o las indemnizaciones que les corresponden.

Es evidente que en la conciliación, en la que encontramos la transacción, se da la renuncia parcial de derechos por parte de los trabajadores. Esta figura de la transacción incluso ha sido prohibida en diversas legislaciones laborales de distintos países, como una medida más de protección a la clase trabajadora.

Concluyendo, podemos señalar que la conciliación es un procedimiento judicial en el que interviene la autoridad competente la cual debe garantizar la validez, justicia y equidad del convenio; y si el trabajador, en un momento dado, ha aceptado una cantidad menor, como liquidación o pago de salarios adeudados por el patrón y la junta aprueba el convenio de liquidación, éste está afectado de nulidad por lo que el trabajador puede reclamar tal nulidad ante la junta de conciliación y arbitraje y solicitar el cumplimiento de las prestaciones a que tenga derecho de conformidad con la ley laboral, contrato colectivo o contrato ley.

### **3.3 Demanda y excepciones.**

La demanda es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la demanda como:

“ El acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión, expresando la causa o causas en que intente fundarse, ante el órgano jurisdiccional y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión.”<sup>(30)</sup>

En los procesos individual y colectivo de carácter jurídico, la demanda se reitera en dos momentos distintos: primero, en forma escrita,

---

(30) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Tomo D-H. ob. cit. p. 889.*

al iniciarse el procedimiento, y después, en forma verbal, una vez iniciado el procedimiento y terminada la fase de conciliación en la etapa de "demanda y excepciones" dentro de la llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. "

En éste período de demanda y excepciones, el art. 878 de la Ley Federal del Trabajo señala que la parte actora podrá reproducir su demanda o modificarla; la parte demandada contestará oralmente o por escrito y podrá proponer cualquier reconvencción, en cuyo caso la audiencia podrá suspenderse por un período de cinco días para que la actora pueda contestar la reconvencción.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime pertinentes.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

De no concurrir las partes a la audiencia, ésta tendrá lugar en cualquier forma y se tendrá por reproducido el escrito original de reclamación y por contestado en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, bien para demostrar que el actor no fue trabajador del demandado, para negar el despido o para acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Lo anterior tiene la finalidad de evitar que se interrumpa el juicio y que se acelere el trámite de las etapas posteriores. Nuestra Ley Federal del Trabajo emplea los términos " excepciones y defensas " con un mismo significado jurídico, consideramos que las excepciones se refieren a la falta

de presupuesto o requisitos necesarios para que pueda establecerse una relación procesal perfecta.

La defensa es una oposición al reconocimiento del derecho pretendido en la demanda.

Alberto Trueba Urbina, a este respecto nos señala que:

" La expresión excepciones ha de circunscribirse al ámbito del derecho procesal para diferenciarlo con claridad de la oposición que el demandado formula principalmente al contestar la demanda sobre el fondo y que técnicamente se mencionará con el nombre de defensa. " (31)

En el Diccionario Jurídico Mexicano encontramos que definen a la excepción como:

" El poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, aquellas cuestiones que afecten la validez de la relación procesal e impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión ( cuestiones procesales ) o aquellas cuestiones que, por contradecir el fundamento de la pretensión, procuran un pronunciamiento de fondo absolutorio ( cuestiones sustanciales ). " (32)

Los autores han formulado diferentes divisiones de las excepciones:

- a) Sustantivas o de fondo, consideradas como defensas.
- b) Procesales o de forma.
- c) Perentorias, que producen la ineficacia definitiva de la acción.
- d) Dilatorias, que sólo suspenden sus efectos por cierto tiempo.

---

(31) TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A., México, 1965, p. 200.

(32) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Tomo D-H. ob. cit. P. 1376.

En términos generales, se ha considerado la excepción como la oposición que el demandado formula o presenta ante una demanda en su contra.

Las excepciones y defensas tienen un mismo fin, el pronunciamiento de un laudo absolutorio.

### 3.4 Ofrecimiento y admisión de pruebas.

En esta etapa, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá también sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado, establece el art. 880 de la Ley Federal del Trabajo.

A éste respecto, Rafael de Pina señala lo siguiente:

“ La palabra probar, en un sentido estrictamente gramatical expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. ” (33)

Se manejan múltiples conceptos tales como acción y efecto de probar, la razón, argumento, instrumento y otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

Eduardo Pallares al hablar sobre pruebas afirma lo siguiente:

“ Probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición. ” (34)

---

(33) DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las pruebas civiles, Ed. Porrúa, S. A., de C.V. México, 1942, p. 35

(34) PALLARES, Eduardo, ob. cit. p. 661.

Para el juzgador, la prueba es un medio para esclarecer la verdad acerca de los hechos discutidos y cuyo esclarecimiento sea necesario para la solución del conflicto sometido a proceso. En éste sentido, la prueba viene a significar o confirmar los hechos positivos o negativos aducidos por las partes.

Un concepto más general de lo que se entiende por prueba la encontramos en el Diccionario Jurídico Mexicano: " Se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles ." (35)

El ofrecimiento de pruebas debe cumplir con ciertos requisitos que atienden a la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo. El art. 776 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. Además, deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

La junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello; las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

---

[35] INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Tomo P-Z. ob. cit. P. 2632.

### 3.5 Alegatos.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 884, fracción IV señala:

"Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular alegatos."

En la práctica son poco frecuentes los alegatos orales y predomina su presentación por escrito, sin que por otra parte se les otorgue la importancia que debieran tener.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a los alegatos como:

"La exposición oral o escrita de los argumentos de la parte sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones una vez agotada la etapa probatoria y con anterioridad al dictado de la sentencia de fondo en las diversas instancias del proceso." (36)

Las partes tienen el derecho de alegar al terminar el desahogo de las pruebas o bien presentar sus alegatos por escrito. Con los alegatos se termina propiamente el trámite del negocio salvo que la junta solicite más pruebas para mejor proveer, o sea, para el esclarecimiento de la verdad.

Las características de los alegatos son las siguientes:

- a) Exposición breve y precisa de los hechos controvertidos y de los elementos de convicción que se hicieren valer para demostrarlos, rebatiendo los de la contraparte.
- b) El razonamiento sobre la aplicabilidad de los preceptos legales respectivos y sobre su interpretación jurídica.
- c) La petición de que se resuelva favorablemente a las pretensiones de la parte que alega.

---

(36) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Tomo A-CH. ob. cit., p. 137.

### 3.6 Laudo arbitral.

El art. 885 de la ley laboral señala que al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución de forma de laudo, que deberá contener:

- a) Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;
- b) El señalamiento de los hechos controvertidos.
- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- e) Los puntos resolutivos.

El laudo laboral es una resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patrones, quienes al no encontrar una solución conciliatoria, por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden someter éstas al arbitraje. El laudo es la decisión o fallo dictada por los árbitros.

Nuestro Derecho Procesal denomina laudo a la sentencia definitiva que resuelve la controversia de trabajo. El laudo es una forma de resolución de los conflictos obrero - patronales, ajustado a un procedimiento.

Las resoluciones dictadas por los Tribunales del Trabajo son de tres clases:

- a) Acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o decisiones sobre cualquier cuestión que corresponda al negocio que se examina.
- b) Autos incidentales, o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan un incidente dentro o fuera de juicio.
- c) Laudos, cuando deciden sobre el fondo del conflicto.

Este laudo arbitral se equipará a lo que es una sentencia dictada por autoridad jurisdiccional.

Alberto Trueba Urbina señala que:

“ Laudo es la resolución pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos de trabajo, ya sean jurídicos o económicos. ” (37)

También Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales en su libro *Derecho Procesal del Trabajo* nos señalan que el laudo:

Es el acto jurisdiccional en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho. (38)

El laudo debe ser congruente con la demanda y con la contestación, las pruebas se deben apreciar en conciencia, y resolver los asuntos a “verdad sabida y buena fe guardada”.

---

(37) TRUEBA URBINA, Alberto. *ob. Cit.*, p. 392.

(38) TENA SUCK, Rafael. *ET. AL. Derecho Procesal del Trabajo. 5a. Edición. Edit. Trillas, México 1997, p. 144.*

Baltasar Cavazos Flores, a éste respecto nos expresa lo siguiente:

“ La exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de pruebas, no implica que la junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente.” (39)

El proceso laboral tiene una sola instancia, con el objeto de que los procesos laborales sean breves, esto en atención al principio de que la justicia laboral debe ser pronta y expedita.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, además, no pueden revocar sus propias resoluciones.

Contra los laudos no procede ningún recurso, sino tan sólo pueden ser impugnadas tales resoluciones de las juntas por violación a las garantías individuales y sociales, a través del juicio constitucional de amparo, dentro del término de quince días a que se refiere la ley de amparo, la cual en su art. 21, primer párrafo, nos señala: “ El término para la interposición de la demanda de amparo será de quince días.”

---

(39) CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*, 9ª. Edición. Edit. Trillas, México, 1998, p. 343.

## **CAPÍTULO 4**

### **EL DESISTIMIENTO DE LA ACCION EN EL JUICIO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

#### **4.1 El Desistimiento en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.**

Como se ha expresado, las relaciones laborales fueron reguladas por el derecho civil en el pasado; al incluirse en la Constitución de 1917 los derechos sociales de los trabajadores, los diversos estados integrantes de la Federación empezaron a expedir leyes del trabajo, reglamentarias del art. 123 Constitucional, pero no es sino hasta 1931 cuando se expide la primera ley de trabajo de carácter federal y en la que se establece la figura del desistimiento, con características muy propias, diferente al desistimiento civil.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 al establecer el desistimiento laboral le da una configuración propia, en concordancia con la tutela que se pretende dar al trabajador, tal desistimiento lo encontraremos en el art. 479 y en el que se señalaba que se tendría por desistida de la acción intentada a toda persona que no hiciera promoción alguna en el término de tres meses, siempre que dicha promoción fuese necesaria para la continuación del procedimiento. La junta, de oficio, una vez que hubiese transcurrido dicho término, debería dictar la resolución correspondiente.

En un segundo párrafo se aclaraba que no procedía tal desistimiento, cuando el término transcurría para el desahogo de diligencias que debían practicarse fuera del local de la junta que conocía de la demanda, o bien, por la recepción de informes o copias certificadas solicitadas.

Interpretando esta disposición legal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó jurisprudencia en el sentido de que examinados los diversos momentos procesales a partir de la presentación de la demanda hasta los alegatos, tanto en lo que se refiere a la intervención que en el procedimiento tienen los tribunales del trabajo, como en las diversas cargas procesales u obligaciones de las partes, se llega a la conclusión de que cuando en el procedimiento no se hayan llegado a formular los alegatos, debe mediar promoción de parte, ya sea para pedir el señalamiento de la audiencia, para solicitar la fijación de nueva fecha si no se ha podido verificar la misma, o para el desahogo de pruebas, y de no hacerse así operará el desistimiento de la acción por morosidad de la parte actora durante tres meses o más.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció que se tendría por desistido de la acción intentada a toda persona que no hiciera promoción alguna en el término de seis meses, siempre que dicha promoción fuese necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendría por transcurrido dicho término si estaba pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

La anterior figura es la que los doctrinarios han llamado "caducidad de la instancia por falta de promoción", la cual se reglamenta en el art. 726 de la Ley Federal del Trabajo, antes de las reformas de 1980. El art. 727 de la misma ley señalaba que cuando se solicitara que se tuviese por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta debería de citar a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrecieran, que deberían referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, debería dictar la resolución correspondiente. Esta resolución no admitía, ni admite actualmente, ningún recurso, solo procede contra tal resolución el juicio de amparo.

Por otra parte, si convienen las partes en suspender la tramitación del juicio para tratar de llegar a un acuerdo, los doctrinarios consideran que no podrá haber morosidad por parte del actor por lo que el demandado no podrá solicitar la caducidad de la instancia toda vez que las dos partes, de mutuo acuerdo, acordaron suspender el juicio para tratar de conciliar sus intereses.

Podemos concluir expresando que en los juicios laborales, desde la presentación de la demanda hasta que se cita para alegatos, debe mediar promoción de parte, y de no hacerse así opera el desistimiento de la acción por morosidad anterior del actor, no subsana la morosidad anterior del actor durante seis meses o más y una promoción extemporánea ni existe imposibilidad jurídica para que la junta en cualquier momento aplique el citado precepto de la caducidad de la instancia o desistimiento de la acción antes citado.

Por otra parte, todo proceso es dispositivo, término opuesto a inquisitivo, expresa la idea de que las partes disponen el proceso, es decir, ellas determinan las cuestiones sobre las que haya de pronunciarse el órgano jurisdiccional; esto no podrá bajo ningún concepto, decidir un problema que no le haya sido planteado. El órgano carece de facultades para indagar el estado real de las relaciones obreras y patronales, significa que la jurisdicción solo puede abrirse, proseguirse y continuarse bajo el impulso de las partes, sin la promoción, o sea sin la actividad de las partes, el órgano no puede ni debe actuar. La actuación de oficio es la excepción y se da precisamente para declarar desistido al actor de las acciones deducidas cuando cae en la inactividad.

Tan es necesario el impulso de las partes, sobre todo de la parte actora, que es actora porque actúa, que cuando falta su actuación sobreviene el desistimiento de las acciones ejercitadas. El avance del

proceso puede depender, en un momento dado, del impulso del actor, de la actividad del órgano, del impulso del demandado, del impulso de un tercero, auxiliar, particular o autoridad.

## 4.2 Concepto de desistimiento laboral.

El verbo desistir significa:

“ apartarse de una empresa o intento empezados a ejecutar; además tratándose de un derecho, abdicarlo o abandonarlo.” (40)

Con más propiedad puede decirse que el desistimiento consiste en apartarse del ejercicio de un derecho o facultad procesales ya iniciados, por tanto el desistimiento puede referirse a la acción, a la instancia, a un recurso, a una prueba, a un incidente y así sucesivamente. Los autores de derecho procesal han considerado el desistimiento como un acto de auto-composición o forma de resolver amigablemente un proceso; para ellos constituye uno de los modos extraordinarios, diferente a la sentencia, por medio del cual se puede poner fin a la pretensión planteada.

A éste respecto Manuel Alonso García nos expresa:

El proceso puede concluir, pues, por desistimiento de la parte actora, la cual puede ejercitar el acto de declaración de voluntad en cualquier momento antes de dictarse sentencia, bien entendido que lo abandonado por el demandante es la pretensión, pero no el derecho aducido como fundamento de ésta. (41)

---

(40) PALOMAR DE MIGUEL. Juan. ob. cit. pp. 500,501.

(41) ALONSO GARCIA, Manuel. ob. cit. 721.

El desistimiento es, en opinión de Rafael de Pina:

“ Un acto jurídico que pone fin al ejercicio de un derecho o a una actuación jurídica cualquiera. ” (42)

La Ley Federal del Trabajo en su art. 773, segundo párrafo, nos señala lo siguiente: “ Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución .”

Frente al desistimiento de las partes para la prosecución del juicio, nada tienen que hacer las juntas de Conciliación y Arbitraje, pues no hay precepto legal que obligue a aquellas a seguir el juicio a no ser que tal desistimiento implique renuncia de derechos para los trabajadores ya que en tal hipótesis la junta tiene la competencia legal y constitucional para no admitir tal desistimiento.

Los procesalistas entienden por desistimiento, en términos generales, la renuncia de la parte actora a los actos procesales o a su pretensión litigiosa y distinguen cuatro formas en que puede presentarse:

- a) Desistimiento de la acción
- b) Desistimiento de la instancia
- b) Desistimiento del derecho
- c) Desistimiento de un acto del procedimiento.

---

(42) DE PINA . Rafael. Et. Al. Ob. Cit . p. 245.

El desistimiento de la acción extingue la relación jurídico - procesal, porque quien la haya intentado deja sin efecto legal alguno su propósito inicial.

Desistida la acción y aceptada la circunstancia de abandonar los medios de obtener determinados efectos jurídicos para el momento en que deba pronunciarse la sentencia, el resultado produce la inexistencia del juicio y la situación legal se retrotrae al estado en que se encontraban las cosas antes de iniciarse el pleito.

El desistimiento de la instancia sólo produce la renuncia de los actos procesales realizados, se suspende el procedimiento, por convenir al interés del demandante su abandono, para conservar un derecho y dejar subsistente la posibilidad de exigirlo en un nuevo proceso con elementos distintos.

Muy discutido ha sido entre los autores de derecho laboral el posible desistimiento de un derecho, por presentarse situaciones en las que éste resulta irrenunciable. Así tenemos que el art. 5° de la Ley Federal del Trabajo señala que siendo las disposiciones en ella contenidas de estricto orden público, no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, cualquier estipulación escrita o verbal que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos consignados en las normas del trabajo.

En cuanto al desistimiento de un acto del proceso, tal situación se presenta cuando una de las partes desea abandonar el desahogo de alguna prueba que ofreció, con la finalidad de agilizar el procedimiento; o bien, cuando se renuncia a determinado privilegio procesal en aras también de proseguir las actuaciones sin interrupción.

### 4.3 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.

En la antigüedad, Ulpiano dividió al derecho en dos grupos: **derecho público**, que es el que atañe a la organización de la cosa pública; **derecho privado**, que es el que concierne a la utilidad de los particulares.

Tal división se mantuvo inmutable por varios siglos pero con el devenir del desarrollo de la sociedad, del aspecto tecnológico, filosófico, jurídico, etc., ha sido necesario reflexionar sobre tal división por todos los juristas y doctrinarios de la época contemporánea.

La diversidad de posiciones existentes acerca de cual sea la naturaleza del Derecho de Trabajo, permite señalar, entre las mismas, una división que recoja, en lo posible, la panorámica del problema. En un primer grupo se pretende considerar al derecho laboral perteneciente al derecho privado porque su núcleo esencial se haya constituido por el contrato de trabajo, de significación, ascendencia histórica y naturaleza civil, a pesar de la presencia en el derecho laboral de determinadas instituciones del derecho público, sin que por ello se transforme la naturaleza de la relación.

En un segundo grupo se pretende considerar al derecho laboral perteneciente al derecho público por su posición mantenida, en base a la progresiva intervención de los órganos administrativos del Estado en las relaciones de trabajo, regulando su contenido y desarrollo, con lo que el margen de la autonomía de la voluntad de las partes es tan escaso que prácticamente el derecho del trabajo se convierte en derecho imperativo. Ello sin contar con el conjunto de instituciones que forman parte del derecho del trabajo y cuya ordenación nada tiene de derecho privado.

Las dificultades para incluir el derecho laboral en uno de los dos grupos de la división tradicional, el público o privado, llevó a algunos juristas a adoptar la posición mixta, estimando que el derecho del trabajo es, simultáneamente, derecho público y derecho privado.

En el derecho del trabajo se da la presencia conjunta de relaciones e instituciones que por lo que son en sí, como por el interés que persiguen, como por las normas que las regulan, se encuadran en una u otra de las dos grandes divisiones en que se ha dividido al derecho. El derecho mixto estaría integrado tanto por normas protectoras de interés privado, como por normas tutelares de interés público, este derecho responde a nuevas necesidades jurídicas, conforme a los nuevos progresos y a la protección que se le ha dado al trabajador.

Uno de los doctrinarios que apoyan el encuadramiento del derecho laboral en un derecho mixto es Guillermo Cabanellas al expresar :

“ El derecho laboral alcanza su mayoría de edad científica, adquiere autonomía como disciplina al concretar su contenido, que en parte coincide con instituciones privatistas y en parte también con creaciones y reglas públicas. Ante lo inevitable de ese dualismo inspirador y normativo, y ante el ineludible imperativo de afirmar la unidad jurídica laboral, hay que inclinarse por su naturaleza mixta, patente en esa participación del derecho público y privado. ” (43)

Algunos doctrinarios desechan la catalogación del derecho del trabajo con un derecho mixto y, por otra, sostienen que no puede encasillársele ni en el derecho público ni en el derecho privado, por ser un

---

(43) CABANELLAS, Guillermo. *ob. cit.*, p. 177.

derecho con características propias, con peculiaridades especiales, instituciones diferentes, desconocidas anteriormente, y con plena autonomía en la actualidad además de ser un derecho prácticamente nuevo y que desborda los límites de las dos grandes ramas en que el derecho se ha clasificado. Consideran que el derecho del trabajo es una rama jurídica que tiene su lugar de ubicación entre el derecho público y el derecho privado.

A esta tercera división del derecho se le llama derecho social y para justificar la creación de esta nueva división del derecho, los doctrinarios arguyen que el derecho del trabajo da un tratamiento diferencial a los patrones y trabajadores en atención a su clase social y por eso se justifica su ubicación dentro del ámbito del derecho social, además porque estructura relaciones de particulares, trabajadores y patrones con grupos sociales, asociaciones, federaciones y confederaciones; de tales grupos entre sí y de éstos grupos sociales con el estado.

Concluyendo, podemos decir que existe un consenso general en el sentido de que a la división tradicional del derecho en privado y público se le debe agregar una tercera a la que se le ha llamado derecho social; de esta manera, es derecho público cuando el estado es el fin y el individuo resulta secundario; a la inversa, cuando el fin es el individuo y el estado queda en segundo plano, corresponde al derecho privado; pero si el fin de la regulación normativa es un grupo desprotegido social y económicamente, como los trabajadores y campesinos, estaremos ante el derecho social.

#### **4.4 Las nuevas reformas procesales de 1980.**

El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, en un principio fue muy estricto, ya en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente tal rigidez, principalmente en los procesos laborales como el nuestro. En el art. 685 de la Ley Federal del Trabajo vigente se determina que los juicios laborales se iniciarán a instancia de parte, lo que es congruente con nuestro sistema jurídico, que da el derecho de acción a quien tiene un interés legítimo que estima vulnerado y que, no pudiendo lograr su composición por la vía de la avenencia o amigable solución, solicita la intervención de los órganos jurisdiccionales para que éstos apliquen el precepto o preceptos que estima violados.

Ello implica que el principio dispositivo, que llevado al extremo limita seriamente la actuación de los tribunales, deba imperar en el desarrollo de todo el procedimiento.

De conformidad con el art. 771 de la actual Ley del Trabajo, los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje, así como los auxiliares, deben cuidar que los juicios que ante ellos se tramitan no queden suspendidos, salvo en los casos especialmente previstos en la ley, promoviendo lo que proceda conforme a la ley, a efecto de que la justicia sea rápida y expedita.

A pesar de que se conserva la figura de la caducidad, esta se encuentra limitada en beneficio del trabajador, ya que la junta de conciliación y arbitraje requerirá de oficio a aquel para que active el procedimiento, en el caso de que haya dejado de promover en los últimos tres meses y comenzará a contarse el término para que opere la caducidad a partir de la notificación que se haga al trabajador. Se da intervención

expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, aquella comisione a un procurador auxiliar a efecto de que continúe el procedimiento, establece el art. 772.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo puede realizar de este modo una de las más importantes atribuciones que le confirió el legislador, e incrementar así su participación en el buen funcionamiento de los tribunales laborales y en defensa de los derechos de los trabajadores, que por insuficiente asesoramiento legal se encuentren expuestos a perder sus derechos adquiridos, o a obtener un reconocimiento tardío de los mismos.

#### **4.5 La caducidad de la instancia (desistimiento tácito).**

El derecho reconoció siempre el principio Romano de que la acción deducida se hace eterna. La caducidad marcó un límite a ese principio, pero lo respetó al señalar "la acción es eterna pero no el proceso".

A éste respecto Jesús Castorena nos señala:

" La falta de actuación conduce a la pérdida de la instancia para dar ocasión a la operancia del derecho sustantivo y que vuelva a contarse de nuevo el plazo de prescripción. La caducidad no toca a la acción, la deja viva, en potencia, en estado latente, para que vuelva a ejercitarse; pero el ejercicio realizado, si sobreviene la inacción, se le declara ineficaz e inoperante; es decir, se da por concluido el proceso iniciado." (44)

---

(44) CASTORENA J., Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*. Ed. Imprenta Didot, S. de R.L., sin fecha., México. P. 44.

Dentro de nuestro ordenamiento legislativo, si las acciones no son ejercitadas dentro de un plazo, prescriben, lo que debe estimarse de oficio por el juzgador, o perecen cuando una vez ejercitadas, se deja transcurrir los plazos que señala el art. 773 de la Ley Federal del Trabajo, lo que es la caducidad de la instancia. Pero debe tenerse presente que la caducidad de la instancia es independiente del derecho material.

Se comprende que para la economía procesal no sería conveniente dejar a las juntas de conciliación y arbitraje con cantidades innumerables de procedimientos iniciados y después abandonados y que hubieran de permanecer vivos en forma indefinida. De aquí esta institución contenida en el art. 773 .

Algunos juristas justifican la existencia de la caducidad de la instancia porque consideran que va en contra de la seguridad jurídica en el cual durante un término considerable no se ha promovido su impulso procesal y pueda surgir de nuevo y pueda dar nacimiento a nuevos temores e incertidumbres, gastos, pérdida de tiempo, etc., por todo esto es que debe darse por terminado todo proceso laboral que no ha tenido el impulso dentro de los términos de la ley y que en este caso la ley laboral señala un término de seis meses de inactividad procesal para que pueda declararse la caducidad de la instancia, se indica en el art. 773 de la actual ley.

Por lo antes expuesto, podemos considerar que existe acuerdo entre los estudiosos del derecho por cuanto a la justificación que se da, en cuanto a la existencia de la figura de la caducidad de instancia, tanto en el derecho civil como en el derecho laboral.

Dicha inactividad procesal ha de ser de las partes y no del órgano jurisdiccional, ya que la institución se funda en la presunción racional de que al no promover ellas nada en el juicio, están demostrando su falta de

interés en que subsista. Si los autos están en estado de resolución y ésta no la pronuncia quien debiera hacerlo en determinado tiempo, es injusto e ilógico que su desidia o culpa perjudique a las partes, que son afectadas por la caducidad por una omisión que no les es imputable, expresa también el art. 773.

Los anteriores presupuestos también coinciden con los que se señalan para la caducidad civilista, esto es lógico puesto que uno deriva del otro aunque, como lo veremos más adelante, la caducidad de la instancia tiene una forma de operar diversa a la civilista.

La Ley Federal del Trabajo permite en parte el procedimiento inquisitivo; pero esto no implica que las partes o litigantes se encuentren liberadas de las cargas procedimentales de impulsión, pues tienen la obligación de activar el procedimiento y hacer las promociones necesarias para su desarrollo normal, pues de lo contrario se les aplica la sanción contenida en el art. 773 de la ley laboral.

La sanción de la caducidad de la instancia debe aplicarse después de haber sido intentada la acción, esto es, a partir del momento en que el actor requiere la actividad jurisdiccional de las juntas de conciliación y arbitraje, para resolver el conflicto que plantea; y cuando la junta ha llamado a la contraparte para la substanciación de los procedimientos inherentes, de tal suerte que, después de presentada la demanda o formulada ante la propia junta y citado el demandado al procedimiento conciliatorio, es aplicable el precepto de la perención o caducidad.

Los juristas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales al referirse a la caducidad señalan:

" La caducidad es la sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto, los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción. " (45)

En la Ley del Trabajo de 1931, la caducidad no era más que la sanción en contra del actor que dejaba de promover en el juicio laboral por más de tres meses, siempre y cuando no se hubiese concluido la instrucción. Ante tal situación, al trabajador negligente se le tenía por desistido de las acciones intentadas, esto como sanción que la ley imponía a dichos actores que abandonaban los juicios laborales.

Debido a los términos tan breves que existen en la prescripción, referentes a los despidos, el trabajador al darse cuenta ya había perdido la oportunidad de demandar por lo que aunado a la inutilización de las gestiones procesales ya realizadas, también se extinguía dicho derecho.

Independientemente del requisito que se exige para declarar la caducidad, o sea el transcurso de los tres meses de inactividad procesal de las partes, se exige en dicha ley de 1931, que la promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento; un aspecto importante de dicha ley es el de que la junta, de oficio, una vez transcurrido el término de los tres meses, dictará su resolución correspondiente, ya sea declarando la caducidad o negándola por no haberse cumplido los presupuestos que señala la ley para declararla.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se introdujo todo un capítulo denominado "De la continuación del proceso y de la caducidad". Así tenemos que el art. 771 deja al cuidado de los presidentes de las juntas y

---

(45) TENA SUCK, Rafael e Italo Morales, Hugo. ob. cit. P. 102.

de los auxiliares, bajo su más estricta responsabilidad, de que los juicios no queden inactivos. Pero como la promoción puede exigir la petición del trabajador si éste no la efectúa en el término de tres meses, exactamente a la mitad del plazo que señala la ley para que opere la caducidad, el presidente deberá ordenar se le requiera para que se presente, advertido de las grandes consecuencias que puede producirle su indiferencia.

Ante tal situación, el doctrinario Néstor de Buen Lozano advierte que " Ante tales advertencias, el trabajador promoverá lo necesario y que la caducidad, por lo mismo, será en el futuro una situación casi imposible. Cabe preguntarse si transcurridos los primeros tres meses de inactividad procesal, seguirán corriendo los otros tres meses para integrar los seis que fija la ley, aún cuando el presidente de la junta no haya hecho las citaciones y advertencias al actor. La ley no es clara al respecto y admite cualquier interpretación intencionada, porque puede pensarse que la carga de dar aviso trimensual sea un solo deber del funcionario, sin el correlativo derecho del actor, de manera que su incumplimiento derive solo en sanciones para el presidente o los auxiliares que no impidan se acumulen los seis meses fatales. " (46)

Se puede fincar responsabilidades a quienes no cumplan con sus deberes de funcionarios de la administración de justicia laboral. Estas responsabilidades son las señaladas en los arts. 636, 642, 643, 644, 645 de la Ley Federal del Trabajo ( amonestación, destitución del cargo y suspensión del cargo por tres meses ) que pueden hacerse valer como fundamento cuando los susodichos funcionarios incumplan su obligación de impulsar de oficio el proceso laboral de conformidad con el art. 771, independientemente de las sanciones previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

---

(46) DE BUEN LOZANO, Néstor, *La Reforma del Proceso Laboral*, 1ª edición. Ed. Porrúa, S. A., México, 1983, p. 55.

Finalmente, sobre la caducidad, manifiesta Néstor de Buen lo siguiente:

" Muchas complicaciones son éstas para resultados tan exiguos. Siento, honestamente que no valía la pena mantener una institución tan deteriorada. Más hubiera valido mandarla al desván de las cosas inútiles." (47)

Para computar el término en que deberá existir la caducidad, esta deberá empezar a contarse a partir de la fecha en que se haya realizado el último acto procesal o que se haya hecho la última promoción. Si se suspende el procedimiento ante las juntas por mutuo acuerdo, entre las partes, no es procedente aplicar la disposición del art. 773 de la ley.

La inclusión de la figura de la caducidad de la instancia por falta de promoción en la ley laboral, ha motivado encontradas opiniones entre los estudiosos del derecho; pues en tanto que algunos consideran que a los trabajadores no deberían aplicárseles esta medida ya que por su ignorancia pueden quedar expuestos a que la astucia o habilidad de los abogados patronales los lleven a perder sus derechos; otros consideran que no se trata de perjudicar a trabajadores ni a patrones, sino simplemente de expeditar el trabajo de los tribunales y que, por lo demás, la experiencia demuestra que los trabajadores normalmente están patrocinados por abogados que defienden celosamente sus intereses.

Los juristas Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales al comentar la caducidad señalan:

" Esta disposición es absurda, ya que en la ley de 1931 la caducidad

---

(47) DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. P. 56.

operaba ipso facto, es decir, por el simple transcurso del tiempo, aún sin petición de partes; en la ley de 1970, operaba cuando había dejado de formularse una promoción necesaria para impulsar el procedimiento en cierto tiempo. El precepto actual cierra la puerta a la procedencia de la caducidad en contra de los trabajadores, toda vez que la autoridad del trabajo deberá recordarles la necesidad de promover, a efecto de evitar la caducidad, ya que en caso contrario será sancionado." (48)

Concluyendo, podemos decir que la institución de la caducidad es incompatible con la naturaleza social del proceso laboral. Subsiste la caducidad del proceso laboral, no obstante que las normas de éste son consideradas por la misma ley como de orden público.

No debería existir la caducidad porque, como lo señala el art. 771 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades del trabajo están obligadas a cumplir con las disposiciones procesales de la ley, aplicando las normas de procedimiento y continuando de oficio el proceso.

#### **4.6 El desistimiento expreso.**

El art. 773 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo señala lo siguiente:

" Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución . "

---

(48) TENA SUCK, Rafael. *et al, ob. cit., p. 103*

En términos generales, el desistimiento es el ejercicio de la facultad reconocida legalmente a una persona para poder abandonar, por propia voluntad, un derecho, pretensión, cosa o ventaja.

O como lo señala Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho:

" Acto Jurídico que pone fin al ejercicio de un derecho o a una actuación jurídica cualquiera. " (49)

Frente al desistimiento de las partes para la prosecución del juicio, nada tienen que hacer las juntas de conciliación y arbitraje pues no hay precepto legal que obligue a estas a continuar el proceso cuando las partes manifiestan expresamente su deseo de dar por terminado el mismo, a no ser que tal desistimiento implique renuncia de derechos de los trabajadores y en tal hipótesis, la junta tiene la competencia legal y constitucional para no admitir tal desistimiento, por contravenir esta la Ley Federal del Trabajo en su art. 5, que señala:

"las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Muy discutido ha sido entre los autores de la materia laboral el posible desistimiento de un derecho, por presentarse situaciones en las que éste resulta irrenunciable. Es claro que si el autor o su representante se desiste de la acción o de la demanda y esto beneficia al patrón demandado,

---

(49) DE PINA Rafael. *Et. Al. ob. cit.*, p. 245.

este procurará que la junta emita su resolución en la que se tenga por desistido al actor que muchas veces es compelido por medio de argucias, amenazas o mil formas que utilizan algunos abogados para que se desista de su acción o demanda con lo cual se genera una gran injusticia social que repercute en la familia del trabajador que son los indirectamente afectados.

Existe una maniobra que a últimas fechas realizan algunos abogados y que, desafortunadamente las autoridades del trabajo en las juntas de conciliación y arbitraje se prestan a ella.

Dicha maniobra es la siguiente:

Cuando se han conciliado las partes en el conflicto y al convenir en un "arreglo", éste se hace efectivo pero sólo entre las partes y el abogado patronal solicita al auxiliar de la junta que no se formalice el convenio respectivo en actas, sino que se tenga por desistido al actor de sus acciones intentadas, esto aparentemente no tiene importancia, pero lo que busca el patrón es no sentar precedentes de demandas ganadas por los trabajadores de su empresa, busca infundir en el ánimo de los trabajadores que no podrán obtener nada de él cuando entablen alguna demanda en su contra.

Creemos que, independientemente de los argumentos expuestos, puede decirse que en ningún precepto de la ley laboral se dispone que el desistimiento de la acción procesal del actor produzca la extinción de un derecho y si el particular puede hacer todo aquello que la ley no le prohíbe, resulta natural reconocer también el derecho del reclamante, para entablar un nuevo juicio, si su derecho sustantivo no ha prescrito.

Así nos lo confirma Juan Menéndez Pidal al señalar:

" El desistimiento de una demanda hecho por un obrero, no le priva del derecho a reproducirla, pues no implica la renuncia de la acción. " (50)

Ya para finalizar el presente tema, podríamos agregar que si se considera a la caducidad de la instancia laboral como una figura contraria al espíritu de la ley y a la naturaleza social del derecho laboral; el desistimiento de la acción laboral viene a significar lo mismo, pues si se considera a las normas del trabajo como de orden público, por lo tanto, no producirá efecto legal alguno la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en la normas de trabajo.

Para comprobar esta afirmación, citaremos nuevamente al jurista español Menéndez Pidal que en su libro de Derecho Procesal Laboral señala lo siguiente :

" La renuncia realizada por el obrero ante la Magistratura del trabajo, de la acción material sustantiva social, deviene nula y no debe ser admitida, porque implica renuncia de derechos concedidos por las leyes laborales. " (51)

A manera de conclusión, si las autoridades del trabajo, los legisladores y el Poder Judicial desean realmente proteger a los trabajadores en sus derechos laborales, deberían promover una reforma a la legislación laboral y suprimir de una vez la figura del desistimiento, que en la práctica, implica renuncia de derechos.

---

(50) MENÉNDEZ PIDAL, Juan. *ob. cit.*, p. 187.

(51) *Ibidem.* p. 188.

#### **4.7 La autonomía de la voluntad no rige en el derecho laboral.**

La autonomía de la voluntad como principio, ha sido consagrado y reconocido por una gran mayoría de sistemas jurídicos, y se define de la siguiente manera:

“ Es el principio Jurídico - filosófico que les atribuye a los individuos un ámbito de libertad, dentro del cual pueden regular sus propios intereses, permitiéndoles crear relaciones obligatorias entre ellas que deberán ser reconocidas y sancionadas en las normas de derecho. ” (52)

Los antecedentes del principio de la autonomía de la voluntad los encontramos en el Derecho Romano de la época Imperial en el que se concedía una mayor importancia al consentimiento de las partes en la formación de los contratos. En los códigos civiles del siglo XIX imperaba la regla de que la voluntad de los particulares podía crear válidamente todo tipo de derechos y obligaciones de carácter patrimonial a través del contrato. Siendo las limitaciones que la ley impone tan sólo excepciones, y que debían establecerse expresamente.

Posteriormente, el rechazo que se dio, respecto del individualismo a ultranza y la necesidad de proteger los intereses colectivos llevó a imponer cada vez más restricciones al libre arbitrio de las personas en el campo jurídico. Por lo que puede decirse que el dogma de la autonomía de la voluntad se encuentra en franca decadencia.

Cuando los particulares actúan libremente en la esfera del derecho lo hacen utilizando como instrumento a los actos jurídicos, dado que éstos

---

(52) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Tomo A-CH. ob. cit., p. 278.

últimos son aquellas manifestaciones de voluntad destinadas a crear consecuencias de derecho. Por esta razón el dogma de la autonomía de la voluntad se ha desarrollado en torno a la libertad que tienen los autores de un acto jurídico para celebrarlo o no hacerlo y para determinar su contenido y alcances. Ahora bien, debido a la importancia que se otorga al contrato, entre los actos jurídicos, en algunos tratadistas la libertad de contratación ha resultado un concepto equivalente al de autonomía de la voluntad.

Consideramos que en el derecho del trabajo, esa libertad para celebrar contratos de trabajo esta limitada por la propia ley, ya que ésta limita tal voluntad en protección del propio trabajador; esto tiene su antecedente en los contratos desventajosos que celebraban los obreros con los empresarios de épocas pasadas y que ellos, por su extrema necesidad, aceptaban las condiciones desventajosas que fijaba en forma unilateral el patrón y que creó una situación de miseria y grandes carencias a la clase trabajadora.

Por esto, el legislador se vio en la necesidad de suplir la voluntad del trabajador, pretendiendo con ello asegurar una dignidad de personas humanas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, tanto para él como para su familia.

También el Código Civil vigente impone limitaciones al principio de autonomía de voluntades al establecer en su art. 6 lo siguiente:

“ La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros .”

Nuestro sistema jurídico ha descartado el principio de autonomía de la voluntad por medio de una regla de conflicto que figura en nuestra legislación; dicha regla somete los contratos celebrados en el extranjero y que tengan ejecución en la República a las disposiciones del código civil, lo que significa que los contratos se rigen por la ley del lugar de su ejecución, negando así a las partes la posibilidad de elegir la ley aplicable a su interés.

Los principales elementos que en opinión de la doctrina configuran a la autonomía de la voluntad son:

- a) Los individuos son libres para obligarse o para no hacerlo.
- b) Los individuos son libres para discutir las condiciones del acto jurídico, determinando su contenido, su objeto y sus efectos con la única limitación del respeto al orden público y las buenas costumbres.
- c) Los individuos pueden escoger las normas que mejor convengan a sus intereses, rechazar las supletorias atendiéndose solo a las esenciales al tipo de negocio realizado.
- d) Ninguna formalidad se establece para la manifestación de la voluntad ni para la prueba del acuerdo. Los actos solemnes son excepcionales.
- e) Las partes de un acto jurídico pueden determinar los efectos de las obligaciones. Si algún conflicto surgiera entre ellas con motivo de una violación de la norma creada, el órgano jurisdiccional limitará su misión a descubrir la intención de las partes, aplicando la sanción que las propias partes exijan.
- f) Los intereses individuales libremente discutidos que concuerden con el bien público.

#### **4.8 La imperatividad del derecho del trabajo.**

En el Derecho Romano se conocieron dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, las de derecho positivo (*jus dispositivum*) y la de derecho imperativo (*jus cogens*). El derecho dispositivo tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado.

El derecho imperativo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, su campo de aplicación era el derecho público.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó como un conjunto de normas con pretensión de imperatividad absoluta, esto, debido a la injusticia que provocaba la mala distribución de la riqueza y que provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y por lo que surgió el derecho imperativo como un procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo.

La imperatividad del Derecho del Trabajo Mexicano quedó consignada en el art. 123 Apartado A, fracción XXVII, inciso h, en donde se decreta " La nulidad de todas las estipulaciones que implique renuncia de algún derecho consignado a favor de los obreros en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. "

La interpretación de la fracción XXVII del art. 123 de la Constitución Mexicana y de sus normas complementarias, arts. 5 fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo ha planteado la cuestión relativa al significado de la imperatividad del derecho del trabajo. El derecho del trabajo rige las relaciones entre trabajador y patrón, durante todo el tiempo en que el primero preste sus servicios al segundo y es, fundamentalmente, el hecho

de la prestación del servicio, el que determina la aplicación del derecho del trabajo, pues solo entonces pueden realizarse plenamente los efectos de éste, ya que no es sino a partir de ese instante cuando el trabajador se coloca bajo la dependencia y dirección del patrón, dependencia y dirección que no son un efecto inmediato del contrato, sino del cumplimiento de las obligaciones impuestas por el mismo, o sea, de la ejecución misma del trabajo.

La imperatividad del derecho del trabajo rige al momento de formarse las relaciones de trabajo y su efecto es impedir se convenga en cláusulas que impliquen renuncia o la aplicación en el futuro y a la relación de trabajo considerada, de los preceptos contenidos en las leyes de trabajo; esto significa que las normas contenidas en las leyes de trabajo deben aplicarse y cumplirse efectivamente en el desarrollo de la relación de trabajo y esto debe ser así, pues en ello radica la imperatividad de un estatuto jurídico.

La imperatividad del derecho no consiste en redactar un documento con un clausulado armónico para, posteriormente, dejar al arbitrio de los contratantes el cumplimiento del clausulado. La imperatividad del derecho consiste, no en la declaración teórica de que no se renuncia anticipadamente a su cumplimiento, sino en su realidad efectiva, de tal manera que los obligados pueden únicamente hacer aquello que el derecho ordena.

Las normas del derecho del trabajo no son fórmulas frías, sino imperativos que deben cumplirse puesto que no son de un valor meramente formal. El derecho laboral no acepta el dogma de la autonomía de la voluntad, tiene una pretensión incondicionada de vigencia, de tal manera que debe cumplirse aun en contra de la voluntad del trabajador.

El art. 5° fija los caracteres formales del derecho del trabajo, son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de

derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

Mario de la Cueva nos señala que la imperatividad del derecho es una, pero que se ejerce en tres direcciones:

A) En primer lugar se dirige al trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores. Los trabajadores pueden con apoyo del art. 5° Constitucional, negarse a constituir una relación de trabajo o dar por concluida en cualquier tiempo la que hubiesen formado, pero en la prestación de su trabajo tienen el deber de exigir el cumplimiento puntual de las normas, porque la Declaración de Derechos Sociales fue impuesta por la clase trabajadora como "cosa de la clase" y no como asunto de cada trabajador, y porque la renuncia de los derechos atenta la finalidad de la declaración y del derecho del trabajo, que es asegurar a cada trabajador una existencia digna. Según estas reflexiones, la imperatividad del derecho del trabajo, además de ser un beneficio para el trabajador, consiste en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar su derecho, daña a la clase que pertenece.

B) La imperatividad se dirige, en segundo lugar al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse.

C) El derecho social rompió la fórmula del dejar-hacer y dejar-pasar y le impuso al estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, lo que origina que puede actuar de oficio porque la pretensión de imperatividad sería un poco ilusoria sin esa potestad, ya que bastaría la ausencia de

la queja para que retornáramos a la explotación que auspiciara el contrato de arrendamiento de servicios. (53)

#### **4.9 La fracción XXVII del art. 123 constitucional.**

El art. 123 Constitucional en su fracción XXVII, incisos g y h, ordena que serán nulas las condiciones de trabajo que constituyan renuncia de parte de los trabajadores a la indemnizaciones a que tengan derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc., o renuncia de derechos consagrados a su favor por las leyes. De esto resulta, por analogía, que la estipulación contenida en un convenio acerca de que el obrero reclamante, con el recibo de una cantidad, da por satisfechas todas sus reclamaciones y releva de toda responsabilidad para el futuro a la empresa demandada, es nula de pleno derecho tal renuncia de acuerdo con tales disposiciones y la contenida en el art. 33 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“ Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salario devengados, de las indemnizaciones y de las demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se dé. ”

Debe de tenerse por nula tal estipulación así como el convenio mismo, puesto que debe declararse que las juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque facultadas para intervenir en el periodo de conciliación, como amigables componedoras, no están autorizadas sino para el efecto de que no se violen ni menoscaben los derechos de los trabajadores, pues admitir lo contrario equivale por una parte, a permitir que con una simple y

---

(53) DE LA CUEVA, Mario Tomo I. ob. cit. p. 101.

sencilla transacción que no satisfaga el pago de las prestaciones a que los obreros tengan derecho, se restrinja el alcance efectivo de estas acciones y aún se les haga renunciar, en contra de la ley, a sus derechos mismo; y por otra parte a que, por lo improcedente de tal renuncia, se vean impedidos de ejercitar en el futuro las demás acciones que a sus propios derechos competan.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal en su art. 6 señala: " La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla y que solo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público. " Únicamente pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público, circunstancias que no ocurren en los derechos obreros, los cuales según la doctrina y por mandamiento expreso de la ley son de orden público.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en el año de mil novecientos treinta y uno sostuvo, invariablemente, que la renuncia a los derechos de los trabajadores, total y parcial, ya se hiciera esa renuncia al momento de formarse la relación de trabajo o en un convenio posterior y aún cuando éste se celebrara ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, era nula, por lo que el trabajador podría invocar esa nulidad.

La renuncia de derechos puede ser total o parcial, pero es siempre unilateral; la transacción tiene que ser parcial y bilateral. El Código Civil define a la transacción como :

" Un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, termina una controversia presente o previenen una futura. "

Afirma la doctrina, interpretando el espíritu proteccionista de la fracción XXVII del art. 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, que la renuncia y la transacción, ésta última por ser, según su definición, una renuncia parcial de los derechos obreros, están prohibidas por las normas legales.

Hay quienes consideran que las transacciones y los convenios están expresamente autorizados por la ley, en el segundo párrafo del art. 33 de la Ley Laboral, con el solo requisito de que se celebren o ratifiquen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Expresan que la ley laboral señala, que todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el trabajador y el patrón, para que tenga validez, deberá otorgarse ante las autoridades del trabajo correspondientes.

Otros autores consideran que la fracción XXVII del art. 123 de la Constitución señala, que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que estipulen una jornada inhumana, las que fijen un salario que no sea remunerador, etc., y cualquiera otra que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero; afirman que lo que la Constitución prohíbe es que se celebren contratos en los cuales se fijen condiciones de trabajo inferiores a las consignadas por la ley.

La transacción prevista y autorizada por la ley laboral no se refiere a las condiciones de prestación de los servicios sino a posibles prestaciones que eventualmente han ingresado en el patrimonio del trabajador, dicen esos autores y además señalan que la cláusula que estableciera, al momento de formarse la relación de trabajo, que el trabajador renuncia al derecho de percibir una indemnización en los casos en que resulte víctima de algún riesgo profesional, es nula; en cambio el convenio en que el trabajador acepta darse por pagado de la indemnización por un accidente

que puede o no ser profesional, es perfectamente válido; en la primera hipótesis, señalan, el trabajador renuncia a una disposición legal, con violación de la Fracción XXVII y es renuncia anticipada cuyo efecto es no permitir el nacimiento del derecho, en la segunda, se transige sobre un derecho posible e incierto.

Concluyendo, podemos decir que esto último es contrario al espíritu proteccionista del art. 123 de nuestra Constitución y de la ley del trabajo.

El derecho del trabajo surgió para evitar los abusos cometidos por los empresarios y para evitar la renuncia que hagan los trabajadores a percibir un salario remunerador, una indemnización o una mala transacción, aceptada por el trabajador porque está urgido de una suma cualquiera de dinero para el sustento propio y el de su familia, consideramos que la transacción es una renuncia parcial de los derechos obreros por lo que puede invocarse la nulidad de tal transacción.

Mario de la Cueva nos confirma lo anteriormente señalado al expresar lo siguiente:

" La Fracción XXVII no expresa que únicamente serán nulas las cláusulas de los contrato de trabajo contraria a las disposiciones legales. Si los trabajadores pudieran renunciar a las indemnizaciones que les corresponden después de sufrido un riesgo profesional, o si pueden admitir los descuentos que les propongan los patronos después de que han devengado determinados salarios, el derecho del trabajo perdería su nota de imperatividad y pasaría a la categoría de *jus dispositivum*. " (54)

---

(54) DE LA CUEVA, Mario. *ob. cit.*, pp. 99,100.

#### **4.10 Relación procesal tutelar.**

El proceso del trabajo, como relación jurídica tutelar, tiene para el obrero el privilegio que en él pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas de su demanda, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen obligación de sujetarse ciegamente a la llamada litis, sino tan solo declarar el derecho y cumplir la ley reguladora del proceso, que como ya se dijo, es tutelar del trabajador.

El art. 873 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo nos señala que " Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. "

En los procesos laborales, los tribunales del trabajo pueden prescindir del criterio rígido que implica el concepto de litis en el proceso civil, por ejemplo, cuando se reclama en una demanda por riesgos profesionales una cantidad menor de la que se asigna a la incapacidad derivada del riesgo; en este caso, procede la condena de la cantidad correspondiente a la indemnización señalada por la ley, a no ser que el patrón compruebe que no se ha realizado el accidente o enfermedad profesional. Lo mismo ocurre cuando se demanda como salario cantidad menor de la fijada como mínimo legal, la condena se debe ajustar a este.

Así pues, el proceso del trabajo no es una situación jurídica o conjunto de expectativas, posibilidades y cargas fuera de los contornos del derecho, para beneficio del que mejor pueda defenderse; ni por consiguiente, instrumento al servicio del litigante todopoderoso, que le permita hacer aparecer y valer como derecho lo que realmente no es,

porque, como dicen algunos procesalistas, tal cosa significaría el triunfo de las malas artes de la abogacía deshonesta, que sabe utilizar las cargas y expectativas procesales.

El proceso del trabajo solo puede explicarse como una relación jurídica tutelar que rompe el principio teórico de igualdad jurídica. La Legislación Laboral Mexicana a este respecto es concluyente, La Suprema Corte de Justicia y todos los Tribunales Federales, están facultados para suplir las deficiencias de las demandas o quejas de los trabajadores.

Si como se ha dicho, en el proceso obrero no rige la teoría de la igualdad jurídica, frente a la notoria desigualdad económica de los trabajadores y empresarios, esto no quiere decir que el proceso queda fuera de los marcos del derecho, sino que las partes están sujetas a normas jurídicas procesales de carácter social opuestas a las del viejo derecho procesal individualista, pues solo se trata de compensar la desigualdad de condiciones económicas con fórmulas jurídicas protectoras del sujeto más débil del proceso, o sea, el obrero.

El proceso del trabajo es una relación jurídica y económica tutelar y reivindicatoria del obrero que se desarrolla dentro de los ámbitos de la justicia social.

Los principios del derecho del trabajo encierran el doble valor de tener carácter normativo, unos, al imponerse como un mandato de la ley y cumplir, otros, una función interpretativa pretendiendo buscar el verdadero sentido de las normas.

No hay unanimidad entre los otros autores acerca de cuáles sean estos principios. Todos sin embargo, suelen coincidir en la estimación de unos cuantos, que pueden considerarse como básicos en el derecho laboral.

Para concluir, considero necesario recordar que la Ley Federal del Trabajo en sus arts. 636, 642, 643, 644 y 645 señala las sanciones tanto para el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje como para los auxiliares que, en la mayoría de los procesos, autorizan los convenios entre el trabajador y patrón, en los que generalmente el trabajador esta renunciando a una parte de sus derechos laborales a pesar de que nuestra Constitución Política en su art. 123, Apartado A , fracción XXVII, incisos g y h; así también la Ley Federal del Trabajo, en su art. 33, prohíben expresamente la renuncia de derechos por parte de los trabajadores.

Procede aplicar la amonestación, la suspensión por tres meses o el cese del cargo de estos funcionarios que permiten se violen las normas de trabajo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas protectoras de la clase trabajadora, su fin es lograr la justicia social. El derecho del trabajo se ha caracterizado por una evolución lenta y en ciertos casos sangrienta; su origen en México es muy reciente; con la creación de la Constitución Política de 1917 surge el art. 123 que consagra principios jurídicos reguladores del trabajo. Los hechos que contribuyeron a su evolución los encontramos en los movimientos rebeldes de la clase obrera que luchaba siempre por lograr mejores condiciones de vida, como la limitación de la jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, medidas especiales para los menores y madres trabajadoras, vivienda y seguridad social.

SEGUNDA.- El nuevo derecho del trabajo marca condiciones más humanas, el nuevo derecho del trabajo es un conjunto de normas que pretende apartarse del derecho común y que crea sus propias instituciones y normas con un contenido de tipo social, puesto que trata de tutelar a la clase más débil dentro de una relación laboral que es el trabajador frente al patrón.

TERCERA.- A la división tradicional del derecho, en privado y público, se le ha agregado una tercera a la que se le ha llamado derecho social; de esta manera, es derecho público cuando el estado es el fin y el individuo resulta secundario; a la inversa, cuando el fin es el individuo y el estado queda en segundo plano, corresponde al derecho privado; pero si el fin de la regulación normativa es el trabajador, estaremos ante el derecho social.

CUARTA.- El derecho civil regula las relaciones entre particulares, es un ordenamiento jurídico que parte de una igualdad y libertad teóricos, el

obrero nunca podrá compararse con el patrón, podrán ser iguales ante la ley pero no en lo social o en lo económico.

QUINTA.- Para que exista una relación de trabajo, basta con la simple prestación de un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario; también se da la relación de trabajo con la firma de un contrato de trabajo; para efectos legales, significa lo mismo el contrato y la relación de trabajo.

SEXTA.- La rescisión de la relación de trabajo es la terminación de la relación laboral llevada a cabo por el trabajador o por el patrón cuando su respectiva contraparte incumple sus obligaciones. Se habla de despido cuando el patrón ejerce su derecho para dar por terminada la relación laboral por incumplimiento de las obligaciones que corresponden al trabajador; será retiro cuando la disolución la realiza el trabajador ante el incumplimiento del patrón.

SEPTIMA.- El proceso laboral esta conformado por una serie de etapas o actos procesales que se desarrollan con la participación de la parte actora o demandante ( trabajador o sindicato ), del demandado ( patrón o empresa ) y de la autoridad laboral que emite una resolución o laudo arbitral que pone fin al conflicto.

OCTAVA.- Los principios procesales son aquellos que están implícitos en las normas jurídicas, con una validez para llevar el problema jurídico planteado ante la autoridad a una solución justa dentro del proceso.

NOVENA.- El principio de celeridad del proceso, no se cumple, como sería lo ideal en el Derecho Procesal Laboral; vivimos en una etapa de constante emigración del campo a las ciudades, los campesinos en busca de fuentes de empleo; los conflictos laborales rebasan la capacidad de las autoridades del trabajo y en consecuencia el fin de que el proceso laboral sea expedito,

rápido, realmente no se cumple, debido principalmente a la acumulación de gran número de expedientes rezagados que se encuentran en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA- La inmediatez en el proceso laboral es estar en contacto personal, del juzgador con las partes en controversia, presenciar el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata, se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de pruebas y demás actos jurídicos desarrollados en el proceso laboral para así tener un conocimiento más exacto de la verdad real.

DECIMA PRIMERA.- El derecho del trabajo rompe el principio civilista de paridad procesal, cuando la demanda del trabajador presenta deficiencias o defectos, los funcionarios de las juntas deberán señalarle éstas al trabajador para que las corrija dentro de un término de tres días.

DECIMA SEGUNDA.- Los procesos laborales son fundamentalmente orales, no se exige forma determinada para las comparecencias, escritos, promociones o alegatos

DECIMA TERCERA.- En los procesos laborales no existen costas judiciales ni pago de ninguna especie.

DECIMA CUARTA.- Los procedimientos laborales son eminentemente públicos, pueden ser presenciados por cualquier persona y sólo se señalan algunas excepciones.

DECIMA QUINTA.- En los juicios laborales, desde la presentación de la demanda hasta que se cita para alegatos, debe mediar promoción de parte, y de no hacerse así opera la caducidad de la instancia por morosidad del

actor durante seis meses o más y una promoción extemporánea no subsana la morosidad anterior del actor, ni existe imposibilidad jurídica para que la junta en cualquier momento aplique el art. 773 de la ley laboral, que señala la caducidad de la instancia por falta de promoción.

DECIMA SEXTA.- La caducidad de la instancia es contraria al espíritu proteccionista de la ley laboral y también va en contra del art. 771 de la Ley Federal del Trabajo que deja al cuidado de los presidentes de las juntas y de los auxiliares, bajo su más estricta responsabilidad, de que los juicios laborales no queden inactivos; consideramos que debe impulsarse de oficio el proceso para que los trabajadores tengan una verdadera protección de las autoridades del trabajo y que en este caso el legislador debería eliminar la figura de la caducidad de la instancia que contraviene la fracc. XXVII del art. 123, así como el art. 5 y 33 de la ley laboral vigente, pues consideramos que al no continuar el trabajador con el proceso, se da la renuncia de derechos.

DECIMA SEPTIMA.- El desistimiento puede referirse a la acción, a la instancia, al derecho, o a un acto del procedimiento. El desistimiento es apartarse del ejercicio de un derecho o facultad procesales ya iniciados.

DECIMA OCTAVA.- El desistimiento de la demanda civil solo importa la pérdida de la instancia y se requiere el consentimiento del demandado para que pueda proceder tal desistimiento y a la vez, surtir efectos procesales. La situación legal se retrotrae al estado en que se encontraban las cosas antes de iniciarse el juicio. El actor queda obligado a pagar los gastos y costas causados en el juicio, además de los daños y perjuicios que haya sufrido el demandado por causa del proceso, salvo convenio en contrario.

DECIMA NOVENA.- En el desistimiento laboral, cuando el actor solicita a la junta de Conciliación y Arbitraje se le tenga por desistido de las acciones

intentadas, esta procederá a señalar fecha de audiencia en la que oír a las partes del proceso y recibirá aquellas pruebas que se referirán exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, una vez hecho esto, la junta dictará su resolución, en la cual, si existe renuncia, por parte de los trabajadores, de cualquiera de los derechos consignados en la ley laboral, entonces la resolución que deberá emitir la junta es la no aceptación del desistimiento, por contravenir este, la fracc. XXVII del art. 123 de la Constitución y el art. 5 fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMA.- Considero que si en ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo se dispone que el desistimiento de la demanda del actor produzca la extinción de derechos, resulta natural reconocer el derecho del trabajador para entablar una nueva demanda, siempre que sus derechos no hayan prescrito.

VIGESIMA PRIMERA.- Los "arreglos" que se dan en la etapa de conciliación, en la que las partes en conflicto deciden terminar el proceso, se hace efectivo pero solo entre trabajador y patrón; el abogado patronal solicita al auxiliar de la junta que no se formalice el convenio respectivo en actas, sino que se tenga por desistido al actor de sus acciones intentadas, este proceder de la parte patronal va en perjuicio de la clase trabajadora pues la intención es influir en el ánimo de los trabajadores de que no ganarán demandas laborales.

VIGESIMA SEGUNDA.- Se considera a la caducidad de la instancia laboral como una figura contraria al espíritu de la ley y a la naturaleza social del derecho del trabajo; el desistimiento de la acción laboral viene a significar lo mismo, pues se considera a las normas del trabajo como de orden público, por lo tanto, no debería de admitirse tal desistimiento pues ello

implica renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

VIGÉSIMA TERCERA.- La autonomía de la voluntad se ha desarrollado en torno a la libertad que tienen los autores de un acto jurídico, para celebrarlo o no hacerlo, y para determinar su contenido y alcances. En el derecho del trabajo, esa libertad para celebrar contratos de trabajo está limitada por la propia ley, ya que ésta limita tal voluntad en protección del propio trabajador, que por su posición desventajosa frente al patrón, aceptaba condiciones desfavorables.

VIGESIMA CUARTA.- El proceso del trabajo rompe el principio teórico de igualdad jurídica; es una relación jurídica y económica tutelar y reivindicatoria del obrero que se desarrolla dentro de los ámbitos de la justicia social. El derecho laboral no acepta el dogma de la autonomía de la voluntad y por lo mismo, sus normas son imperativos que deben cumplirse y que tienen una pretensión incondicionada de vigencia, de tal manera que debe cumplirse, aún en contra de la voluntad del trabajador. Dicha imperatividad rige al momento de formarse las relaciones del trabajo y su efecto es impedir se convengan en cláusulas que impliquen renuncia de derechos del trabajador.

VIGESIMA QUINTA.- Las leyes del trabajo, como ya se dijo son de interés público, por lo anterior los trabajadores no pueden renunciar al derecho de percibir el salario que hubiesen devengado o las indemnizaciones que les correspondan; y si el trabajador, en un momento dado, ha aceptado una cantidad menor como liquidación o pago de salarios adeudados por el patrón y la Junta aprobó el convenio, éste está afectado de nulidad por lo que el trabajo puede reclamar tal nulidad y el cumplimiento de las prestaciones a que tiene derecho.

**VIGESIMA SEXTA.-** Consideramos que en la etapa conciliatoria del derecho laboral encontramos la figura de la transacción, en la que no existe una concesión de intereses mutua entre trabajador y patrón, sino solo del trabajador. Se da la renuncia parcial de derechos de la clase trabajadora.

**VIGESIMA SEPTIMA-** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque facultadas para intervenir en el periodo de conciliación, como amigables componedoras, no están autorizadas sino para el efecto de que no se violen ni menoscaben los derechos de los trabajadores, lo cual si se da en la conciliación, pues al permitir una simple y sencilla transacción se propicia que no se satisfaga el pago de las prestaciones a que los trabajadores tienen derecho, se les hace renunciar, en contra de la ley, a sus derechos mismos.

**VIGESIMA OCTAVA-** Interpretando el espíritu proteccionista de la fracción XXVII del art. 123 de la Constitución Mexicana, así como de la Ley Federal del Trabajo, la renuncia y transacción, ésta última por ser, según su definición, una renuncia parcial de los derechos obreros, están prohibidas por las normas legales antes mencionadas, pero que en la vida práctica de los tribunales laborales no se hace efectiva tal prohibición, sobre todo en la conciliación.

**VIGESIMA NOVENA-** Los principios del derecho del trabajo son normas o postulados que tienen el fin de orientar al juzgador en la aplicación de las normas laborales y lograr una verdadera justicia social. Algunos tienen carácter normativo, otros una función interpretativa. En el derecho del trabajo siempre se buscará proteger al trabajador.

**TRIGESIMA-** Los derechos en materia laboral son irrenunciables, así lo consagra el art. 123 Constitucional en fracción XXVII, incisos g y h, y en la Ley Federal del Trabajo en sus arts. 5° fracción XIII y 33, primer párrafo.

El fundamento del principio de irrenunciabilidad de los derechos en el orden laboral puede encontrarse en la consideración de ser éstos de orden público, derechos cuya renuncia supondría una violación de tal orden público, en cuyo caso la aplicación del art. 5° de la Ley Federal del Trabajo invalidaría tal renuncia.

TRIGESIMA PRIMERA- El principio pro operario será un principio procesal, solo en cuanto, de la interpretación de la norma, llevada a cabo por el juzgador, quepa deducir varios sentidos posibles, todos lógicos y justos, de los que alguno sea más favorable al trabajador que los otros.

TRIGESIMA SEGUNDA- El principio de condición más beneficiosa supone la existencia de una o varias situaciones concretas, anteriormente reconocidas, se respetarán las superiores que vinieran rigiendo por disposición legal o costumbre cuando examinadas en su conjunto, sean más favorables o beneficiosas para los trabajadores.

TRIGESIMA TERCERA- La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

## BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del trabajo. Vol. I, Edit. José María Bosh. Barcelona, España. 1960.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 4ª edición. Edit. Ariel. España. 1973.
- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. 5ª edición. Edit. Porrúa S. A de C.V. México. 1975.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. México 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Edit. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Edit. Bibliográfica Omeba. Argentina 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 9ª edición. Edit. Trillas. México 1998.
- CASTORENA J., Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Edit. Imprenta Didot. México. Sin fecha.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 10 edición. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I 12ª edición. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México 1999.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. 1ª edición. Edit. Porrúa S.A de C.V. México. 1983.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª edición. Edit. Porrúa S.A de C.V. México 1990.
- DE la CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª edición. Edit. Porrúa. S.A. de C.V. México. 1999.
- DE la CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. 12ª edición. Edit. Porrúa S.A de C.V. México 1970.

- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Edit. Porrúa. S.A. de C.V. México 1942.
- DOMINGUEZ del RIO, Alfredo. Compendio Teórico-práctico de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México. 1977.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 13ª edición. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México. 1983.
- MENENDEZ PIDAL, Juan. Derecho Procesal Social. Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1947.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México. 1976.
- ROUAIX, Pastor. Génesis de los arts. 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México. 1945.
- TENA SUCK, Rafael e Italo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª edición. Edit. Trillas. México. 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico-práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. S.A México. 1965.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ª edición. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México 1982.

## **LEGISLACION**

Constitución Política Mexicana de 1917. 1ª. Edición. Editado por el Tribunal del Poder Judicial de la Federación. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. 82ª. Edición. Edit. Porrúa S.A. de C.V. México. 2001.

Código de Procedimientos Civiles para el D.F. 54ª edición. Edit. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1999.

**DICCIONARIOS**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS de la U.N.A.M.  
Diccionario Jurídico Mexicano. 15ª edición. Edit. Porrúa. S.A de C.V.  
México 2001.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 24 edición.  
Edit. Porrúa S.A de C.V. México. 1998.

PALOMAR de MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tom II. 1ª  
edición. Edit. Porrúa S.A de C.V. México. 2000.

DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 27ª  
edición. Edit. Porrúa. S.A. de C.V. México. 1999.

*Véase*  
