

A

00721
31



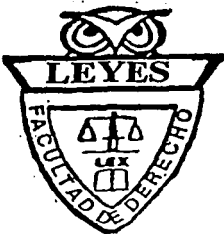
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

**ANALISIS JURIDICO DEL DESISTIMIENTO
EN MATERIA LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
OCTAVIO ALVARADO YEPEZ**



ASESOR: MTRO. MOISES SABANERO HERNANDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

PAGINACION DISCONTINUA

B



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **OCTAVIO ALVARADO YEPEZ**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESISTIMIENTO EN MATERIA LABORAL**", bajo la dirección del **LIC. MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ** en el oficio con fecha 18 de marzo de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HA SIDO EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, 23 de Marzo del 2003.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO

LIC. GUILLERMO MORI ROBAINA
Director del Seminario
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

C

A MIS PADRES

Por haber sembrado en mi alma, las semillas de los valores humanos. Por haberme apoyado con toda su paciencia, comprensión y cariño y, por enseñarme a tener fe en Dios, aliado incondicional y responsable de lo que soy ahora. Para ustedes con todo mi respeto, con orgullo, pero al mismo tiempo con la mayor de las humildades.

GRACIAS POR SIEMPRE...

A MIS HERMANAS

Por todo su apoyo, comprensión, paciencia y oportunidades que me brindaron y por todos los momentos hermosos que disfrutamos juntos.

A MI HERMANO

Por enseñarme el mundo maravilloso de contar con alguien como tu. Por tu incondicionalidad para apoyarme siempre ante todo y ante todos. Por enseñarme la nobleza y el amor a los demás.

A TI HERMANO CON ESPECIAL
AGRADECIMIENTO

A MI TIA LUZ MARÍA YEPEZ

Por haber sido mi segunda madre, y demostrar que no se necesitó serlo, para quererme y demostrarme lo que significa un hijo.

D

A MI TIO VICTOR M. YEPEZ

Por haber sido un guía en todas las etapas de mi vida, por tu ejemplo como persona y como profesional y por ser un verdadero amigo entregado a motivar mi superación.

A MI TIO SERGIO YEPEZ

Por haber creído en mí, y brindarme oportunidades y experiencias que dejaron siempre enseñanzas positivas para mi vida.

A MI ESPOSA

Por las invaluables virtudes que posees como persona, como profesional, como esposa y como madre, reconocimiento que expreso también en nombre todas aquellas personas que jamás lo han hecho. Por haber sido la luz de un camino nuevo en mi vida, un camino donde conocí la diferencia entre vivir y sobrevivir. Por enseñarme lo que es el verdadero amor. Con infinito agradecimiento y amor, para la mujer sin cuyo apoyo e incondicional entrega, no hubiera sido posible la culminación de esta meta.

A MI HIJA

Por ser la motivación más grande en mi vida y por renovar día a día la energía que hace que tenerte a mi lado sea una verdadera bendición.
GRACIAS POR EXISTIR Y GRACIAS A DIOS POR DEJARTE HACERLO.

E

AL MTRO. MOISES SABANERO HERNÁNDEZ

Por todo su apoyo, paciencia y comprensión. Por todas sus enseñanzas, personales y profesionales. Por ser una persona dotada de excepcionales virtudes.

A todos mis tíos, primos, amigos, compañeros y todas aquellas personas que contribuyeron en mi formación como persona y como profesional, y en la realización de este trabajo, y que por razones de espacio omito mencionar. MUCHAS GRACIAS.

f

ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESISTIMIENTO EN MATERIA LABORAL

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES

1.1. <i>La Evolución del Trabajo, el Derecho y el Proceso en el Mundo</i>	4
1.1.1. La Edad Antigua.....	5
1.1.2. La Edad Media.....	11
1.1.3. Epoca moderna.....	14
1.1.4. Edad Contemporánea.....	19
1.2. <i>Evolución Historico-Jurídica del Derecho y del Proceso en Mexico</i>	26
1.2.1. Primeras Reglamentaciones en México.....	26
1.2.2. México Independiente.....	30
1.2.3. La Revolución Mexicana y la Constitución de 1917.....	33

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES

2.1. <i>El Derecho del Trabajo</i>	38
2.2. <i>Proceso y Procedimiento</i>	39
2.2.1. El proceso y el procedimiento en el derecho del trabajo.....	42
2.3. <i>Jurisdicción y Competencia</i>	43
2.4. <i>La Relación Laboral</i>	47

G

2.4.1. Elementos de la Relación de Trabajo.....	47
2.5. <i>La Acción y la Excepción</i>	49
2.5.1. Concepto de Acción.....	49
2.5.2. Concepto de Excepción.....	51
2.5.3. La Excepción en el Derecho del Trabajo.....	52
2.6. <i>Formas Anormales de Extinción del Proceso</i>	53
2.6.1. Allanamiento.....	53
2.6.2. Convenio o Transacción.....	56
2.6.3. Desistimiento.....	58
2.6.4. Caducidad.....	59
2.7. <i>La Prescripción y la Preclusión</i>	60
2.7.1. Definición de Prescripción.....	60
2.7.2. Definición de Preclusión.....	61
2.8. <i>Heterocomposición</i>	63
2.8.1. Mediación.....	63
2.8.2. Conciliación.....	64
2.8.3. El Arbitraje.....	65
2.8.4. Proceso.....	66

CAPITULO III
MARCO JURÍDICO

3.1. <i>Fundamento Constitucional del Desistimiento</i>	68
3.2. <i>El Desistimiento en la Ley Federal del Trabajo</i>	74
3.3. <i>El Desistimiento en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional</i>	84
3.4. <i>El Desistimiento en las Diferentes Ramas Del Derecho</i>	85

#

CAPITULO IV

DE LA REGULACION DEL DESISTIMIENTO EN MATERIA LABORAL

4.1. <i>Análisis jurídico del desistimiento en materia laboral</i>	92
4.2. <i>Problemática del Desistimiento en Materia del Trabajo</i>	106
4.3. <i>Proposiciones para una Mejor Regulación del Desistimiento en la Materia del Trabajo</i>	113
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFIA	121

I

INTRODUCCIÓN.

El Derecho del Trabajo en México, es el reflejo de lo que nuestra propia historia nos ha enseñado, el cual fue evolucionando de tal forma que ha creado día a día la dignificación del hombre. Hoy en día contamos con una normatividad laboral que protege los derechos de los trabajadores, de lo cual nos sentimos satisfechos, no obstante lo cual, en nuestra Ley Federal del Trabajo, actualmente existe una problemática de interpretación jurídica y, en consecuencia, de aplicación inexacta de la normatividad procesal, lo anterior es en el sentido de que no se encuentra regulada expresamente la figura jurídica del desistimiento, lo cual viola los derechos de los trabajadores; a mayor abundamiento, el artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo relativo a la forma en que opera el "desistimiento tácito", pero en ningún momento observamos que se encuentre legislado sobre las normas que deben de observar las partes al desistirse de su demanda o de sus acciones en un procedimiento o juicio laboral, tal y como lo establece nuestro derecho común. Aún más, el artículo 17 de la misma Ley Federal del Trabajo, omite señalar que a falta de disposición expresa en la Constitución o en dicha ley, deberán operar en forma preferente las normas que establece nuestro derecho común, lo que hace que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tomen sus determinaciones jurídicas basadas en apreciaciones que la mayoría de las veces son del todo subjetivas y no apegadas a derecho, lo que nos da un resultado que va en perjuicio de la parte trabajadora, pero sobre todo que son actos que resultan a todas luces ilegales.

Así pues, hoy en día, en la diaria aplicación de la justicia laboral, son vulnerados los derechos de los trabajadores, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al no hacer una aplicación correcta de la figura jurídica del desistimiento, dejan en completo estado de indefensión al trabajador, ya que la aplicación que hacen de esta figura jurídica se apoya únicamente en un uso o

costumbre que como ya se dijo, vulnera los derechos de la parte trabajadora. En este orden de ideas, cabe señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no hacen ninguna distinción ni aplican ningún ordenamiento jurídico, cuando alguna de las partes en conflicto hace uso de la figura del desistimiento, simplemente se concreta a acordar que se le tenga por desistida a la parte solicitante de todas y cada una de las acciones reclamadas, pasando por alto si con esto provoca algún perjuicio a la contraparte o, lo más importante, si con ello se puede estar atentando contra los derechos de la parte trabajadora, ya que se insiste, la aplicación del desistimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, carece de fundamento legal alguno.

Por lo anterior, nos propusimos, hacer un análisis, del cual pudieramos de alguna manera modesta contribuir al fortalecimiento de nuestras normas laborales, ya que sabemos, que aunque en nuestras leyes se encuentren muchas lagunas jurídicas, las mismas son susceptibles de perfeccionarse día con día. Además de que creemos que el estudio y análisis de este tema, podrá ser de utilidad para mejorar la aplicación de la justicia laboral que se imparte en nuestro país, dando en consecuencia la pauta de una inquietud que creemos fundada, y buscando con ello mayor certeza y seguridad jurídica en la aplicación de nuestras normas, en especial en el tema que nos ocupa, o sea, en el ámbito del procedimiento laboral.

Es por lo antes señalado, que consideramos pertinente, conocer primeramente algunos de los antecedentes históricos más importantes, que nos han llevado a lo que es el día de hoy nuestro Derecho del Trabajo, sin dejar de señalar que desde que el hombre está en la tierra, la lucha por la supervivencia ha sido ardua y ha implicado violencia y sangre derramada, pero que han sido los caminos que ha tenido que recorrer la humanidad para llegar a una evolución realmente significativa, creando siempre mejoras para un mejor vivir, y, en efecto, eso es lo que ha pasado con nuestro derecho, ha venido evolucionando

de una manera, que hasta esta fecha ha buscado cada vez más el respeto entre los hombres para una mejor convivencia.

Por otra parte, en el capítulo II, tocamos lo referente a los conceptos generales, en virtud a que consideramos necesario que para un mejor entendimiento de nuestra tesis, tenemos que poder diferenciar los conceptos que implican relación alguna con nuestra idea principal, es decir, entender cabalmente la figura jurídica del desistimiento.

Es muy importante para nosotros ubicar el concepto en estudio, dentro del marco jurídico que ocupa, situación que hacemos en el capítulo III, en donde además, ha sido importante destacar los criterios sostenidos por los Tribunales de Amparo en materia laboral, respecto a la aplicación del desistimiento dentro de un procedimiento ante los tribunales de trabajo, además de hacer un estudio comparativo del desistimiento en las diferentes ramas del derecho, así como su regulación y aplicación en diferentes leyes procesales.

En el capítulo IV, hacemos un análisis detallado de lo que implica para nosotros la inexacta aplicación del desistimiento en nuestro Derecho del Trabajo, empezando por la regulación que se le da a esta figura jurídica y en consecuencia la interpretación, para nosotros equivocada, que se le pretende atribuir en nuestra legislación laboral.

Con lo anterior, estamos seguros de que el presente trabajo contribuirá de una manera satisfactoria, en primer lugar, para el mejor entendimiento de la figura jurídica denominada "desistimiento", y en segundo lugar, a continuar la lucha por alcanzar un derecho procesal que implique mayor seguridad jurídica para todos nosotros.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES GENERALES

1.1. LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO, EL DERECHO Y EL PROCESO EN EL MUNDO.

"Si consideramos que el derecho es una realidad histórica, algo que existe y que cambia a través del tiempo, parece lógico pensar que para saber que es el derecho, es necesario saber qué ha sido".¹

En el presente capítulo trataremos de dar una idea generalizada de los orígenes de nuestro derecho en general y, por supuesto de cómo se fue desarrollando nuestro actual derecho del trabajo, y, aunque el tema principal de esta investigación es eminentemente procesal, debemos entender primero de donde y porque surge el derecho adjetivo al que estamos inmersos en la actualidad. Para ello, se hace necesario, tocar puntos esenciales que, aunque muy brevemente, nos darán una idea inequívoca del desenvolvimiento que ha tenido el hombre desde su existencia y de cómo ha tenido que salvar innumerables obstáculos que, aunque muchas vidas inclusive han costado, las mismas han servido para la construcción de los cimientos de todo el sistema jurídico que nos rige hoy en día, incluyendo el del derecho laboral.

Aunque es muy difícil resumir siglos enteros de historia, hablaremos de los acontecimientos más importantes y relevantes que tuvieron una consecuencia trascendente en la vida de nuestro derecho laboral; por lo que nos lleva a tocar aspectos desde las épocas más antiguas, ya que, desde el momento en que se pronunció la sentencia bíblica "Ganarás el pan con el sudor de tu frente", podemos entender que la lucha entre los hombres para sobrevivir primero, y después, para

¹ TOMÁS Y VALIENTE, Francisco, Manual de historia y derecho español, cuarta edición., Tecnos, España, 1987, p. 23.

vivir mejor, ha sido incesante, y aún en nuestros días, continúa y continuará mientras existamos.

Entenderemos el derecho actual como consecuencia de las grandes luchas en las que el hombre ha conquistado un mejor modo de vida a través, la mayoría de las veces, de la violencia, pero tendremos que reconocer también, que gracias a ello, el día de hoy tenemos una forma de vida más justa, pero no debemos olvidar que el camino ha sido arduo y sangriento, en donde siempre se ha manifestado la lucha del poder, la ley del más fuerte sobre el débil, pero no solamente en el aspecto físico, sino en el ámbito del poder del dinero, que siempre ha creado la sumisión de la parte que no lo tiene, cayendo en el abuso y la descomposición de la dignidad humana, hablando de la esclavitud por ejemplo. Es por todo lo anterior, que es de suma importancia conocer los antecedentes de nuestro derecho del trabajo, pero sobre todo, para que nos sirva de reflexión, y, así poder estar en posición de hacer nuevas aportaciones y, con ellas, elevar el sentido de nuestra justicia humana y social.

1.1.1. La Edad Antigua.

Iniciaremos hablando de los antecedentes primordiales del derecho y los procedimientos legales que dieron origen al nuestro, ya que, se insiste, el tema que nos ocupa, es eminentemente procesal y, posteriormente hablaremos de los antecedentes más importantes del derecho del trabajo en el mundo.

Durante las etapas primitivas de los pueblos, sucede un fenómeno de paralelismo, es decir, se presentan rasgos similares en su evolución. Así, en cualquier comunidad primitiva observamos que la administración de justicia, está en manos de un jefe, de un Consejo de ancianos o inclusive de un brujo, y la solución de los problemas litigios, tendrá soluciones místicas o magico-religiosas. Ya desde las épocas más antiguas, encontramos que siempre han buscado reglas para dirimir sus controversias e incluso, en el tema que nos ocupa, encontramos que hasta en la comisión de delitos graves, como es el homicidio se contaba con un alto margen de

negociación de las partes afectadas, es decir que si una persona mataba a otra, las familias podían llegar a un arreglo mediante algún tipo de compensación, como podía ser la entrega de animales o bienes o la prestación de cierto servicio.² De lo anterior encontramos claramente que desde las épocas más primitivas existía ya una forma de desistimiento, ya que al llegar las partes a un arreglo en el conflicto de intereses que les ocupaba, la otra parte otorgaba su consentimiento para no castigar al responsable de la falta.

Ahora bien, por lo que respecta al ámbito del trabajo, la asistencia social es un principio humano fundado en proporcionar y percibir bienes y servicios, según las condiciones materiales y los valores predominantes en una sociedad determinada. El hombre de la comunidad primitiva tuvo su propia forma natural de asistir a los impedidos o limitados para obtener los medios necesarios para vivir. La forma como se suministraba la asistencia social, era determinada por el gregarismo connatural nacido de las exigencias de la cooperación mutua para vencer las inclemencias y rudezas del medio.

Con el tiempo, van surgiendo otras formas sociales que transforman el estado natural de asistencia social, en discriminación humana, de acuerdo a las relaciones y tenencia de los medios de producción, que obligan al hombre sin medios ni recursos a solicitar ayuda y protección social, obteniendo dádivas sedativas que no solucionan sus estados carenciales. Por el contrario los agudizaban por lo efímero e insólito del servicio obtenido.

En consecuencia surgen dos tipos de asistencia social: la natural, enraizada en las primeras formas de vida de la sociedad, y la selectiva o discriminatoria. La primera congénita a la concepción de protección y solidaridad mutua del hombre, producida por la ausencia de propiedad privada. La segunda se origina en la explotación del hombre por el hombre.

² Cfr., GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, octava edición., Harla, México, 1990, p. 48.

La Asistencia Social Natural se constituye en una necesidad de la vida comunitaria. La Asistencia Social Selectiva se transforma en un medio institucional formal, de la sociedad de clases antagónicas, para mantener los privilegios individuales y recuperar la fuerza de trabajo para la producción de bienes de capital. Esta a su vez se transforma en dádivas materiales que suministra la clase dominante por medio de programas caritativos, filantrópicos, promocionales y preventivos de carácter paliativo y adormecedor de los intereses populares, afectados por el hambre, la deshabitación, la insalubridad, la ausencia de servicios públicos, el analfabetismo, la prostitución, el alcoholismo, el desempleo, la inseguridad, la enfermedad, etc. Con el objeto de guardar la apariencia de benefactores se desarrollan tres tipos de asistencia social: La individual voluntaria, la organizada por el clero o algunos sectores laicos y la estatal promulgada por leyes, decretos, ordenanzas, y resoluciones, siendo ejemplo de esta asistencia social estatal los códigos de Hamurabi y el Babilónico, cargados del sentido esclavista de la época. Las Leyes Mosaica e Isabelina, o ley de los pobres.³

Así pues, el destacado procesalista, Cipriano Gomez Lara señala, "No es posible atribuir la paternidad ni de lo procesal, ni mucho menos de lo jurídico en general, a pueblo alguno. Es indudable que un enfoque analítico relativo a las conductas procesales de los pueblos primitivos, es de mucho interés. Por ejemplo, sabemos que en Egipto se llegaron a desarrollar las pruebas periciales de tipo topográfico. El proceso griego-ateniense, por otro lado, se caracterizó por su tinte democrático y de tendencia publicista. Opinamos que consideraciones de análisis acerca de los antecedentes procesales, podrían hacerse en relación con todas las culturas antiguas de la humanidad, es decir, referidos a China, a la India, a la Mesopotamia, o a todos los grandes pueblos que surgieron en la Cuenca del Mediterráneo. Y, otro tanto puede decirse indudablemente de todas las culturas prehispánicas."⁴

³ Cfr., TORRES DÍAZ, Jorge H., Historia del trabajo social, Hvmnitas, Argentina, 1987, pp. 45 y 46.

⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, Op.Cit., pp. 50 y 51.

A).- **GRECIA.** El derecho de la antigüedad griega no es un derecho sistemático que se asiente en principios o teorías jurídicas globales; es un derecho práctico, como lo muestran las normas de derecho mercantil que sobresalen entre las del derecho privado. Es, por otro lado, un derecho codificado, lo cual facilita su expansión y aplicación: los comerciantes y colonizadores llevan consigo sus normas y formularios que son adaptados a las circunstancias, mediante la incorporación de nuevas cláusulas.

La ley aparece esencialmente como la limitación del poder, arbitrario en sí, de la autoridad. Los ciudadanos deben conocer la ley y, para ello, ésta debe ser publicada y colocada en un lugar visible. Sin embargo, si la ley ha de predominar, debe reconocérsele como dotada de un poder superior al de los hombres: es de naturaleza divina y el legislador está inspirado por los dioses.

El *nomos* es la ley en sentido general, pero los griegos nunca llegan a alcanzar una concepción unitaria y racional de las fuentes de lo jurídico, puesto que en Grecia, no son juristas, sino filósofos. Las fuentes del derecho son, tanto las leyes, como las costumbres y los juicios.

Se admite, no obstante, una división entre las leyes constitucionales y administrativas, *politeia*, y las que norman los procesos o los ritos, *nomoi*. Se distinguen, además, en el lenguaje jurídico tres actos creadores de derecho: *rethra*, *thesmos* y *sephisma*.

Rethra comprende, por ejemplo, las obligaciones contraídas entre dos clanes –con objeto de terminar una contienda – en virtud de un convenio celebrado ante la asamblea de los ciudadanos; este convenio puede llegar a tener tanta importancia como en el caso de Esparta, en donde el orden social se fundamenta en el pacto celebrado entre los reyes y los éforos.

Thesmos puede ser entendido como la norma impuesta a los participantes de un acto jurídico, o como una institución que regula las relaciones entre los particulares y el poder público, o entre la ciudad y otras comunidades.

Finalmente, *sephisma*, a más de tener los significados ya mencionados, es también el decreto pertinente a la decisión de casos concretos y que, al ser una aplicación particular de una ley general, no puede ir en contra de lo preceptuado por ésta.⁵

Por otra parte debe anotarse que imperan en la antigüedad griega los llamados "regímenes aristocráticos", caracterizados principalmente por la existencia de un Consejo de ancianos, entre cuyos miembros figura el Rey, siendo este Consejo la autoridad suprema.

B).- ROMA. "El derecho moderno se explica en gran parte por el derecho romano, eje de la evolución jurídica europea. Roma fue el primer pueblo que tuvo juristas en sentido estricto, es decir, profesionales consagrados al estudio y cultivo del derecho, que consiguieron plasmar un lenguaje jurídico de extraordinaria precisión, aún hoy preceptivo para el tratamiento de los problemas prácticos. Experimentó este derecho sucesivas influencias que lo fueron adaptando a la evolución de la sociedad. Así, la especulación estoica relativa a la razón y la naturaleza fue llevada al nivel de preceptos para resolver problemas concretos, transformando el *ius civile* (derecho civil) local formalista originario en el *ius gentium* (derecho aplicable a todos los pueblos), un derecho natural al que quedaban sujetos tanto los romanos como los extranjeros. Posteriormente el derecho romano también recogió principios y conceptos de la religión cristiana".⁶

La historia de Roma se divide en tres etapas históricas que son: La monarquía, La república y El imperio.

⁵ ECHEGARAY, José Ignacio, Compendio de historia general del derecho, segunda edición., Porrúa, México, 1996, pp. 15 y 16.

⁶ Enciclopedia hispánica, encyclopaedia britannica publishers, E.E.U.U, 1991, p. 131.

Así, la monarquía es una etapa primitiva de desarrollo en todos los ámbitos culturales y sociales, y, en cuanto al aspecto procesal del derecho, tenemos las llamadas acciones de la Ley, mismas que tienen su fundamento en la Ley de las Doce Tablas, obra de los decenviros, magistrados investidos con plenos poderes para redactar un código, misma que sería abolida por las Leyes Aebutia y Julia de Judiciis privatis.

Durante la república se presenta el llamado proceso formulario, que, como su nombre lo indica, se trataba de una fórmula, la cual es una instrucción escrita con la que un magistrado nombra a un juez y fija los elementos sobre los que éste juez deberá fundar su juicio, dándole facultades para resolver dicho juicio, ya sea con una condena o con una absolución en una sentencia.

En el imperio, el llamado proceso extraordinario aparece como una forma del orden judicial público, la característica principal y diferencia con las acciones de la Ley y el procedimiento formulario, es que el procedimiento extraordinario, se desenvuelve todo ante una sola persona y en una sola etapa, es decir ante un magistrado, esto es, desaparece la etapa donde intervenía aparte del magistrado un juez particular o privado.

Ahora bien, se hace necesario señalar, que el procedimiento judicial romano ya contemplaba la figura del desistimiento, esto es, que en el llamado procedimiento extraordinario (extraordinaria cognitio), mismo que constaba de dos etapas la de evocatio y litis denunciatio, se observaban claramente los procedimientos a seguir por los litigantes de esa época.

Así pues, la etapa de evocatio revestía tres formas: denunciatio, litterae y edicta, y es, en esta última donde encontramos que consistía en la orden que un funcionario dirigía a otro, en la que solicitaba su intervención para que se citara a un litigante que no se encontraba en el lugar y se ignoraba su residencia.

Sin embargo, la forma más usual que se practicaba para la citación fue la *litis denuntiatio*, que consistía en un documento público en el que el actor exponía sus pretensiones e invitaba al demandado para que compareciera junto con él al tribunal, documento que debía estar autenticado ante el funcionario.

El demandado debía garantizar su comparecencia, aunque si se trataba de grandes señores, bastaba que éstos prometieran su presentación de palabra; en cambio, los pobres eran mantenidos en prisión o conducidos al tribunal si no otorgaban dicha caución. Si el actor no comparecía, se le tenía por desistido del procedimiento, aunque la acción no se extinguía; pero para intentar o iniciar el proceso nuevamente, debía indemnizar a su adversario de los daños y perjuicios ocasionados con motivo de su demanda anterior.⁷

Así pues, podemos decir, que en la época antigua, al derecho del trabajo, se le restó total importancia, ya que lo que realmente predominó en esta época fue la esclavitud, en virtud a que los hombres eran considerados cosas, no personas.

No obstante lo anterior, es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

1.1.2. La Edad Media.

La Edad Media es el milenio entre la caída del Imperio Romano de Occidente y la del Imperio de Oriente, en donde el sistema social se basa en la servidumbre, en la que el siervo no es propiedad personal de su señor, pero tampoco es un hombre libre.

⁷ Cfr., IGNACIO MORALES, José, Derecho romano, tercera Edición., Trillas, México, 1989, pp. 291 y 292.

Encima de la masa de siervos se establece toda una pirámide de señores feudales, en la que siempre un señor debe obediencia y vasallaje al superior, hasta culminar en el emperador, aunque en la práctica los señores son generalmente casi soberanos. Sus dominios, los feudos, se caracterizan por su economía localista; producen casi todo lo que consumen y consumen casi todo lo que producen. El comercio es mínimo.

Ahora bien, como acontecimientos más importantes para el derecho en la edad media podemos señalar los siguientes: es una época donde impera el feudalismo; uno de los primeros grandes emperadores de Oriente es Justiniano, quien bajo su gobierno, hace una recopilación del Derecho Romano que será el único derecho escrito general durante casi toda la edad media. Este gobernante también impulsó el comercio y mejoró la administración; formación de las nacionalidades Europeas; tiene lugar la guerra de los cien años entre Francia e Inglaterra, desde 1337 a 1453; firma de la Magna Carta el 15 de junio de 1215 en Inglaterra, en la que se consagra la garantía de la libertad individual, el principio del juicio por jurados y el respeto a la propiedad privada; se crea el Gran Consejo (Parlamento) integrado por dos Cámaras: la de los comunes, compuesta por diputados y caballeros, y la de los Lores, integrada por condes, barones y obispos, mismo que funcionó regularmente con esta organización a partir del año 1225, y se constituyó en asamblea representativa de la Nación; se firman posteriormente los Estatutos de Oxford; la petición de Derecho, en 1628; la Ley del Derecho en 1682 y el acta de establecimiento en 1701; en el siglo XII se codifica el Derecho Canónico.

Encontramos en esta época, el derecho germánico y el italiano como antecedentes procesales importantes, caracterizado el primero de ellos por un proceso en el cual la finalidad es la de obtener una reparación, procurando inicialmente un acuerdo entre las partes y, si este no es posible, entonces obligar al responsable al pago de una sanción pecuniaria. Así las cosas, en este procedimiento encontramos claramente un antecedente más del desistimiento, es decir, al haber una etapa conciliatoria entre las partes, concluye el proceso al no haber más interés de la parte agraviada en que

se castigue al responsable del hecho motivo del conflicto de intereses. En el proceso italiano, encontramos que en realidad es una fusión del derecho romano y el derecho germánico, su característica principal es la de que es demasiado lento y se le denomina juicio sumario, posteriormente se desarrolla un procedimiento más rápido que se denominó procedimiento sumario indeterminado, que es el antecedente más remoto de lo que hoy conocemos como juicio sumario.

Por otra parte tenemos al derecho español, podemos decir que el derecho germánico y el derecho romano coexisten durante dos siglos y fruto de esa mutua penetración fue, el Fuero Juzgo, que se considera como la fusión del espíritu germánico y del espíritu romano. Sin embargo, este cuerpo legislativo tuvo escasa aplicación pues, al lado de él, un derecho popular y localista siguió rigiendo a la España medieval. "Nótese pues que desde el 681 en que el XVI Concilio de Toledo aprueba el Fuero Juzgo, hasta 1805 en que surge la Novísima Recopilación, hay un lapso de 1124 años, es decir más de un milenio de historia del derecho español. De los ordenamientos más importantes encontramos el Código de las Partidas de 1265 que representó un retorno al proceso clásico romano, y que, en su partida III, que tiene como antecedente de derecho procesal al Digesto, se encuentra el antecedente de mayor importancia de las legislaciones procesales de los pueblos de habla española, porque esa tercera partida, se proyecta a través de toda la historia de España, para encontrarla de nuevo en su contenido en las leyes procesales españolas del siglo XIX, muy especialmente en la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, la cual va a ser la principal fuente de inspiración de la gran mayoría de los códigos de procedimientos civiles de los países hispanoamericanos.

Hacia fines de la Edad Media empieza a haber Estados centralizados, sobre todo el de Francia, y tiene cada vez menos fuerza el sistema señorial. Sin embargo sigue subsistiendo la servidumbre, base de toda la pirámide feudal. Se considera como el fin de la Edad Media la caída del Imperio Romano de Oriente.

Podemos manifestar entonces, que en esta época como característica fundamental para el tema que nos ocupa, es que cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio y, los que estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores. Lo anterior es uno de los antecedentes más importantes de nuestro derecho laboral actual que se dio en esta época.

1.1.3. Época Moderna

La Edad o época Moderna es la comprendida entre la caída del Imperio Romano de Oriente y el fin de la monarquía absoluta en Francia. A raíz de la llegada de Colón a América, este continente es explorado y conquistado por los europeos. Se forman nuevas naciones, que, con pocas excepciones, alcanzarán su independencia en los siglos XVIII y XIX. Algunas regiones pequeñas están temporalmente bajo la colonización de otras potencias. La conquista de América y la circunnavegación del mundo impulsan muchísimo el comercio y refuerzan cada vez más a la burguesía. El centro del comercio del mundo, se desplaza del Mediterráneo al Atlántico y surgen como principales potencias España, Holanda, Francia e Inglaterra.

Estalla una grave lucha que divide la cristiandad de Occidente: La Reforma. Sus causas se hallan fundamentalmente en la aspiración de la burguesía por alcanzar su independencia frente al Papado, en su deseo de alcanzar mayor libertad comercial e intelectual. El personaje central de la Reforma en Alemania es Martín Lutero, quien proclama el principio de la libre interpretación de la Biblia y se revela frente a la autoridad Papal.

Se produce una concentración cada vez mayor de poder, que da lugar al absolutismo, alianza entre la monarquía y los comerciantes y demás burgueses, para crear Estados nacionales amplios y fuertes, restringiendo o aboliendo la fuerza política de los señores feudales. Después, esto se modifica un poco en el llamado

despotismo ilustrado, que es políticamente un absolutismo pero con un ambiente cultural más elevado, esta teoría política está basada en el principio de que los reyes gobernaban para el pueblo, pero sin la intervención del pueblo.

Así pues, se da una etapa importante denominada Nuevo Mundo, época respecto al descubrimiento de América y la ulterior penetración europea en sus tierras.

Dicha penetración daría lugar a la incorporación del Nuevo Mundo al derecho occidental, mediante las normas trasplantadas, adaptadas y luego creadas que, a lo largo de tres siglos, rigieron los dominios del Imperio Español.

A siete años de iniciada la colonización, el sistema implantado registra un rotundo fracaso. De este fracaso, los Reyes Católicos saben sacar la lección oportuna y adoptar las medidas necesarias para encauzar la empresa indiana, aunque siendo escasa la experiencia colonizadora, tales medidas suponen un golpe de péndulo que lleva a una dirección totalmente opuesta.

En la nueva etapa, que se inicia en 1499, la reordenación de la vida en el Caribe continúa ajustándose al derecho castellano y al derecho común romano-canónico, sin discutirse nunca la validez de los principios que inspiran uno y otro, aunque la necesidad de resolver las situaciones nuevas o distintas con que se tropieza, obliga a buscar en estos sistemas jurídicos soluciones diferentes de las seguidas en la etapa anterior o adaptar las existentes a las peculiares condiciones del nuevo medio. Acto seguido, siguieron en importancia las Leyes de Burgos de 1512 y, posteriormente las Leyes Nuevas de 1542.

Las normas más importantes del Derecho Indiano se coleccionaron en la Recopilación de Leyes de los Reinos de Indias, de 1680, leyes de las cuales se hablará y se ampliará respecto a su importancia en el punto respectivo de este capítulo.

Posteriormente se da un acontecimiento muy importante: la independencia de lo que hoy son los Estados Unidos, el 4 de julio de 1776. En 1787, una convención reunida en Filadelfia redactó la Constitución de los Estados Unidos, en donde se crea una República Democrática Federal con división de poderes. Esta división de poderes tuvo gran influencia en Europa y Francia, con su Revolución se convirtió en la propagadora de tales principios, que ya había apuntado el barón de Montesquieu.

La independencia de los Estados Unidos fue uno de los móviles que en el futuro produjeron la independencia de las colonias iberoamericanas.

En la Constitución norteamericana se mencionaron los derechos del hombre, que tanto habían defendido los filósofos de la ilustración, y que serían más tarde uno de los puntos clave de la Revolución Francesa. Estos derechos han sido tomados en la posterioridad por casi todas las constituciones del mundo.

La Revolución Francesa, como antecedente del derecho es de suma importancia también, y dentro de los acontecimientos más importantes encontramos los siguientes: la toma de la Bastilla el 14 de julio de 1789; la abolición de los privilegios feudales; las jornadas de octubre; decretos de la Asamblea; el asalto a las tulerías; la proclamación de la República en septiembre de 1792; el terror; el calendario Republicano; la Marsellesa entre otros.

Los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Este documento no sólo defendió las libertades del individuo en Francia, sino que fue una declaración de la libertad humana universal. Se divide en siete artículos y se estableció que la autoridad y la soberanía radicaban en el pueblo, y que el rey era un mandatario puesto por el pueblo. Este expresaba su voluntad por medio de la Ley, la cual debía ser igual para todos. También se estableció la separación de los tres poderes; ejecutivo, legislativo y judicial.

Los derechos establecidos en esta declaración eran sagrados, inalienables o sea que nadie puede renunciar a ellos, también eran imprescriptibles y por último son naturales. Estableciendo así la posición del ciudadano frente al Estado.

Ahora bien se hace necesario hacer una diferenciación más concreta respecto de las características esenciales que hace diferentes a las épocas moderna y contemporánea para lo cual manifestamos lo siguiente:

La edad moderna se caracteriza por el sistema económico de la servidumbre en el campo, al mismo tiempo que por el desarrollo de las ciudades y del comercio, y por la concentración cada vez mayor del poder en manos del Estado nacional, que vence la dispersión feudal. Lo anterior lo podemos considerar como el surgimiento de la edad moderna, sin embargo otras características fundamentales de esta época son, el renacimiento, que se desarrolla en los siglos XV y XVI que se inspira en la Antigüedad Clásica. Sus portadores lo consideran un "renacimiento" de la cultura grecorromana. Reaparecen efectivamente muchas formas y costumbres de la Antigüedad pagana, pero mezcladas con los elementos aportados por el cristianismo y por los pueblos germánicos.

El Renacimiento significa, hasta cierto grado, una rebelión de las ciudades contra el orden feudal. Sobre todo las ciudades italianas tenían una visión muy amplia del mundo, y no podían conformarse con el estrecho horizonte intelectual del feudo. Otra característica de esta época son los descubrimientos y las conquistas de Europa de los siglos XV a XVIII, que se dieron a raíz de la necesidad de nuevos caminos comerciales, dando lugar a la navegación y a las exploraciones en el mar. Como consecuencia de lo anterior se da la colonización de América.

Así también, la llamada reforma, dio gracias a que las ideas del renacimiento, los descubrimientos marítimos y el Gran Cisma de Occidente, debilitaron poderosamente la fe en la Iglesia. Cada vez se unían más intereses en la necesidad de una reforma. Las ciudades a su vez, eran centros espirituales que no querían ya ser sometidos a

la disciplina intelectual, política y económica de la Iglesia. Lo anterior provocó una respuesta inmediata lo que se conoce como la contrareforma y esta lucha entre ambas dio lugar a las llamadas guerras religiosas.

El absolutismo y el despotismo ilustrado, brillaron también en este periodo. En la época del absolutismo, aparecen o se consolidan más los estados nacionales que, por una parte, absorben la soberanía de los feudos que los integran y, por otra, se independizan del gobierno imperial y papal. Después, esto se modifica un poco en el llamado despotismo ilustrado que es políticamente un absolutismo pero con un ambiente más elevado.

El movimiento cultural iniciado en el renacimiento continúa y culmina en la ilustración, cuya obra máxima es la Enciclopedia que pretende resumir todo el saber de la época y que proclama los derechos del hombre, su derecho a la libertad, a la igualdad ante la ley y a la propiedad.

La Edad Contemporánea. Generalmente se toma a la Revolución Francesa de fines del siglo XVIII como límite entre la edad moderna y la contemporánea. Este acontecimiento es ciertamente característico de la transición, pero forma de hecho una unidad con la Revolución Inglesa, anterior en algo más de un siglo, y con la independencia de Norteamérica.

En el aspecto político se implantan sistemas parlamentarios en muchísimos países y queda abolido el absolutismo monárquico. Al mismo tiempo aumentan las contradicciones y conflictos que desembocan en las dos guerras mundiales, en las crisis económicas y en las revoluciones del presente siglo. En consecuencia como características principales de esta época encontramos las grandes revoluciones como son la Revolución Inglesa, la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial.

En esta época, como antecedentes trascendentales de nuestro tema, es decir del derecho laboral, encontramos la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, sustentados en Francia; ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América. Fue en el Código Civil, donde se regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos, y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

1.1.4. Edad Contemporánea.

El Código Civil de Napoleón es un antecedente de esa época, el cual fue redactado por los más prestigiados abogados de ese país. La monumental obra, que ha servido de inspiración a la mayoría de las legislaciones actuales, es la consolidación legal del nuevo régimen que acaba de triunfar con la Revolución Francesa. Confirma los derechos del hombre, la estructura basada en la propiedad privada y en la libre competencia.

Y, dado que el presente trabajo es referente al derecho laboral, daremos en forma enunciativa otros hechos de relevancia que en esta época son precedentes a nuestro derecho, y en el punto correspondiente se explicarán con detalle aquellos que marcaron significativamente el desarrollo de nuestro derecho laboral.

Así las cosas, tenemos como hechos muy importantes de esta época además de los ya señalados: la Revolución Industrial; como consecuencia de la Revolución Industrial surgen nuevas ideologías sociales como son: el luddismo, el cartismo, el socialismo, el anarquismo y el socialismo científico.

Respecto al tema de la Revolución Industrial, se hace necesario señalar, que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta, va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; "la fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.⁸

Ahora bien, para los fines del presente trabajo, nos ocuparemos de los antecedentes del derecho del trabajo a partir de la Revolución Industrial, ya que es de ahí propiamente donde se encuentra la cuna de nuestro derecho laboral.

"Llámase Revolución Industrial al conjunto de hechos y cambios sociales producidos en el último tercio del siglo XVIII con motivo de los grandes descubrimientos, incluso de continentes, del advenimiento del maquinismo y la creación de nuevos sistemas y métodos de producción".⁹ Puede decirse que esta Revolución se inició en Inglaterra con la invención de la máquina de vapor de James Watt, la locomotora de Stephenson y otros mecanismos que serán el punto de partida de la mecanización cada vez mayor de los métodos de producción.

La Revolución tiene sin embargo, raíces muy profundas y es, en el fondo, la exteriorización de una serie de cambios profundos producidos en diversos órdenes de la vida.

Porque simultáneamente con los hechos mencionados, la Revolución Francesa había puesto ya en libertad las fuerzas de la economía, había dado a todos los

⁸ Cfr., ENGELS, Federico, El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre, Publicaciones Cruz, México, 1977, p. 1.

⁹ DE FERRARI, Francisco, Derecho del trabajo, Vol. I, Depalma, Argentina, 1976, pp. 115-117.

hombres una gran oportunidad, había transmitido a la civilización un sentido material y fantástico, creando de esta manera una época de técnicos, de organizadores, de pioneros y de buscadores de oro, que reemplazarían a los monjes y guerreros de las épocas anteriores.

Los descubrimientos que se producen en el curso de los años comprendidos en la llamada Revolución Industrial, las nuevas comunicaciones y vías de acceso que unen a pueblos que hasta entonces no se conocían, la historia de su grandeza y su miseria, sus dramáticas contradicciones, la lucha entre el pasado y el presente que en muchos aspectos representó la Revolución Industrial, acentuaron el sentido material de la vida e iniciaron en el mundo una nueva época cuya influencia sentirá particularmente el derecho del trabajo.

Es posible que a este conjunto de hechos, por su variedad y por la forma en que se producen, no deba llamársele Revolución y mucho menos Revolución Industrial, en el curso de la cual surgirá el proletariado como una inmensa clase mendicante y oprimida que pronto se organizará para dar respuesta enérgica al lujo y las riquezas deslumbrantes que logran acumular algunos favorecidos.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo, este último hecho y el impulso que recibe la vida industrial serán los dos aspectos que interesan de la Revolución Industrial. La mecanización de los métodos de producción trajo como consecuencia inmediata el fenómeno de la concentración industrial, y este hecho, al provocar el contacto entre grandes cantidades de trabajadores, unido a la miseria reinante, hizo posible y necesaria la organización de la clase trabajadora. Los primeros resultados de este hecho tienen lugar en este periodo, ya que empiezan a ser frecuentes las coaliciones y la utilización abusiva que los empleadores hacen de la fuerza de trabajo.

A su vez, la empresa, que sustituyó en estos momentos el pequeño taller del maestro artesano y al pequeño obrador familiar de las épocas anteriores, adquiere nuevas

dimensiones; deja de ser una parte del hogar del maestro para transformarse, poco a poco, en una gran comunidad integrada a veces por miles de miembros. La convivencia que crea este hecho dará lugar con el tiempo a las relaciones colectivas de trabajo cuyo ordenamiento jurídico será en definitiva la verdadera materia del nuevo derecho.

En efecto; los hechos constitutivos de esta Revolución son el punto de partida de la evolución actual del derecho moderno. La Revolución Industrial creó, como vimos, nuevas condiciones de las que surgirá, para regular la vida del trabajador, un derecho colectivo e institucional, llamado a sustituir el derecho individual más que a completarlo, cuyo sujeto con el tiempo no será más el trabajador sino los grupos o comunidades que aquel pasará a integrar. En este segundo período vemos también que en el campo del derecho del trabajo lo estatutario empieza a predominar sobre lo contractual, los órganos paritarios desplazan a los hombres y las relaciones colectivas van haciendo perder toda la importancia que tuvieron en otras épocas las relaciones puramente individuales que creaba el trabajo, las cuales, en realidad, nunca debieron salir, como tales, del dominio del derecho civil o comercial.¹⁰

Es en Inglaterra donde primero tuvo lugar este fenómeno, que transformaría la producción. El aumento en la producción textil, minera y de otras especialidades, requería el mejoramiento del transporte. A principios del siglo XIX aparece el barco de vapor, y en la tercera década del mismo siglo, Jorge Stephenson descubre la forma de aplicar la máquina de vapor al transporte terrestre: la locomotora.

En menos de cien años (de 1760 a 1830 aproximadamente) se transforma profundamente el sistema de producción y de distribución de mercancías. La máquina sustituye definitivamente al taller artesanal; el barco de vapor y el ferrocarril desplazan al velero, a la lancha y al transporte de carreta. Es una serie de inventos que se condicionan y se exigen mutuamente, la que provoca esta modificación

¹⁰ Cfr., *Ibidem*, pp. 116 y 117.

revolucionaria de los sistemas de producción. El rendimiento de la jornada del trabajador sube en varias veces.

La profunda transformación de la técnica industrial no se limita a Inglaterra ni se detiene en la primera mitad del siglo XIX. Desde 1800 aproximadamente, se extienden las formas industriales de producción, primero a Francia y a Alemania y hacia fines del siglo a los Estados Unidos de Norteamérica y a otras naciones. Hoy prácticamente ya no se encuentran países que no se hayan industrializado en mayor o menor medida.

Las nuevas formas de trabajo requerían obreros más preparados, que estén en condiciones de atender y dirigir las complejas instalaciones actuales. Además, se necesita cada vez más que estén en aptitud de adaptarse a nuevas condiciones de trabajo, en vista de los rápidos cambios de la técnica.

El desarrollo de la industria fue atrayendo grandes masas de trabajadores, sobre todo de origen campesino, a las ciudades, sin embargo al saturarse el mercado y no encontrar salida para sus productos, los fabricantes cierran sus empresas despidiendo a sus obreros, en estas etapas de crisis, los trabajadores se encuentran sumidos en la más profunda miseria. También en los ciclos de plena ocupación, los salarios son bajos, la gran afluencia a las ciudades provoca condiciones pésimas de vivienda y jornadas de trabajo de 14 hasta 18 horas y se implanta en gran escala el trabajo entre mujeres y niños.

Como consecuencia de esta situación, surgen nuevas ideologías sociales, como el luddismo, el cartismo y el socialismo.

Después de la derrota de la revolución de 1848, casi desaparecen las organizaciones obreras durante algún tiempo. En 1864 se funda la Primera Asociación Internacional de Trabajadores, que está fundamentalmente bajo la dirección de Marx y Engels.

Así pues, tras haber sido preconizada por voces aisladas, la idea de una legislación internacional del trabajo, en la segunda mitad del siglo XIX, iba a ser adoptada primero por agrupaciones privadas para tomar después resonancia en las asambleas legislativas, lo que habría de provocar las primeras iniciativas oficiales y, finalmente convertirse en objeto de conferencias internacionales.

Poco después de 1880 cuando la idea de una legislación internacional del trabajo que, había sido objeto de una iniciativa diplomática suiza, tuvo en el Parlamento francés mayor número de defensores, tanto entre los cristianos como entre los socialistas.

No fue sino hasta el año de 1889 cuando el Consejo Federal propuso a diversos Estados europeos que se celebrase en Berna, el día 5 de mayo de 1890, una conferencia de carácter no diplomático, encargada de estudiar ciertas cuestiones y recomendar a los gobiernos los puntos que se considerase deseable reglamentar ulteriormente mediante convenio internacional. Pero después de sufrir un célebre vuelco provocado por el emperador Guillermo II, tuvo lugar la conferencia de Berlín de 1890, en la que estaban representados trece Estados, y, aunque esta conferencia presentaba lagunas muy serias, respecto a los temas tratados, que excluían la gran cuestión de la duración del trabajo de los adultos, no deja de ser la primera reunión oficial en la que se discutieron cuestiones de trabajo, se determinó el estado de las cuestiones tratadas y se consiguieron ciertas orientaciones comunes.

Posteriormente en el mes de mayo de 1905, el Consejo Federal suizo convocó a una conferencia internacional, misma que se llevó a cabo seguida de una más. Estas conferencias se denominaron "Las Conferencias de Berna", donde fueron adoptados y entraron en vigor los primeros convenios internacionales.

La primera guerra mundial produjo profundas modificaciones en la posición y el peso de la clase obrera de las potencias aliadas. La tregua social y la cooperación que se había establecido en Europa occidental entre los dirigentes sindicales y los

gobernantes, los grandes sacrificios sobrellevados especialmente por los trabajadores y el papel que habían desempeñado éstos en el desenlace del conflicto, las promesas de los hombres políticos de crear un mundo nuevo, la presión de las organizaciones obreras para hacer que el Tratado de Paz consagrara sus aspiraciones a una vida mejor, las preocupaciones suscitadas por la agitación social y las situaciones revolucionarias existentes en varios países, la influencia ejercida por la revolución rusa de 1917, fueron factores que dieron un peso especial a las reivindicaciones del mundo del trabajo en el momento de las negociaciones del Tratado de Paz. Estas reivindicaciones se expresaron, tanto a ambos lados del Atlántico, como a ambos lados de la línea de combate, incluso durante los años del conflicto mundial. Al final de la guerra los gobiernos aliados, y principalmente los gobiernos francés y británico, crearon proyectos destinados a establecer, mediante el Tratado de Paz, una reglamentación internacional del trabajo. La conferencia de la Paz confió el examen de la cuestión a una comisión especial cuyos trabajos desembocaron en la inclusión, en el Tratado de Versalles, de la parte XIII dedicada a las cuestiones de trabajo y que preveía la creación de una Organización Internacional del Trabajo. Ya en octubre de 1919 se convocó a la Conferencia Internacional del Trabajo a reunión y a la designación de los otros órganos de la nueva organización.

En el curso de los cincuenta y siete años siguientes a la creación de la Organización Internacional del Trabajo y a la adopción de los primeros convenios, la actividad normativa de la Organización ha sido considerable. Se hicieron ciertas reformas, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, a la Constitución de la Organización, que sin modificar profundamente la estructura de ésta, completaron y fortalecieron el sistema de las normas internacionales. El número de Estados miembros de la Organización y que por serlo pueden participar en la elaboración y aplicación de normas, ha aumentado considerablemente a pesar de una disminución temporal en vísperas y durante la Segunda Guerra Mundial, y actualmente comprende a casi todos los Estados existentes. La competencia de la Organización, tras haber sido puesta en tela de juicio en algunos aspectos durante los primeros

años de su existencia, se reconoce ahora que cubre, en el más amplio sentido, todos los aspectos del trabajo y de la condición del trabajador. Se han formulado normas sobre temas muy distintos, que han quedado contenidas en 147 convenios y 155 recomendaciones. Estas normas se han revisado a veces para tomar en cuenta las lecciones de la experiencia o nuevas necesidades. Los convenios adoptados han recibido un número muy elevado de ratificaciones y se ha creado un organismo diversificado para controlar su aplicación.

Como acontecimientos importantes de esta época para nosotros, es en primer término, la Revolución Industrial, la cual desembocó en una serie de problemas que, si no hubiesen surgido, no hubiera habido forma de llegar a las actuales reglamentaciones en todo el mundo, lo anterior, en virtud a que si bien es cierto que se desarrolló el sistema económico liberal, también lo es que esto produjo esencialmente dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo, situación ésta, que conlleva a una serie de crisis en Inglaterra principalmente, pero que, se insiste, las mismas han sido los cimientos de nuestra legislación laboral actual.

1.2. EVOLUCIÓN HISTORICO-JURIDICA DEL DERECHO Y DEL PROCESO EN MEXICO.

1.2.1. Primeras Reglamentaciones en México.

"Desde el punto de vista histórico, las disposiciones procesales que han tenido trascendencia en nuestro ordenamiento jurídico son las que tuvieron vigencia durante la época colonial, en virtud de que las de origen precortesiano poco influyeron con posterioridad a la conquista, y se aplicaron en forma muy restringida a través de su reconocimiento por las leyes españolas".¹¹

¹¹ MADRAZO, Jorge, Diccionario jurídico mexicano, Tomo II, quinta edición, Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1992, p. 1034.

De acuerdo con lo señalado por el destacado procesalista español Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, profundo conocedor de nuestro derecho procesal, dicha materia como las restantes, estuvo regida por la legislación castellana, ya sea como fuente directa en un principio y posteriormente como supletoria para llenar los vacíos del derecho indiano. El mismo tratadista considera que el derecho procesal de la Nueva España estuvo integrado por tres sectores: a) las leyes castellanas vigentes en el virreinato; las dictadas con carácter general para los diferentes territorios americanos, y las específicas para la Nueva España; b) junto a este conjunto legislativo subsistió en parte el derecho autóctono, ya que la Recopilación de 1680 confirmó las leyes y las buenas costumbres de los indígenas anteriores a la conquista, con tal que no fuesen contrarias a la religión católica y a las Leyes de Indias, y c) finalmente, la citada Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias, promulgadas por Carlos II el 18 de mayo de 1680, contiene algunas reglas sobre procedimiento, organización judicial, recursos y ejecución, pero tan incompletas que era necesario seguir aplicando a cada paso el derecho castellano, según el orden establecido por las Leyes de Toro, es decir: Ordenanzas Reales, Fuero Real, Fueros Municipales, y en materia procesal, la partida III.

De acuerdo con el mismo tratadista, proclamada la independencia siguieron aplicándose en México los cuerpos legales castellanos, y tras algunos intentos de reforma de alcance limitado, entre ellos el proyecto de ley de 1838 para el arreglo de la administración de justicia, se promulgó el 4 de mayo de 1857, la Ley de Procedimientos, también de inspiración española y que era a un tiempo orgánica, procesal civil y sólo en un sector, regulaba la materia procesal penal. A partir de entonces se expidieron los códigos que podemos considerar como modelos tanto en materia procesal civil como penal, así como la parte relativa al enjuiciamiento mercantil y el castrense. En el primer sector, podemos citar los códigos de procedimientos civiles para el Distrito y Territorios Federales de 9 de diciembre de 1871, 15 de septiembre de 1880, y de 15 de agosto de 1932. Por lo que se refiere a

la esfera nacional, los códigos procesales civiles de 6 de octubre de 1897 y 26 de diciembre de 1908.¹²

Pero en la materia que nos ocupa, encontramos que la creación del derecho mexicano del trabajo radica esencialmente en de los ordenamientos jurídicos llamados; las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su trabajo, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

La Recopilación consta de nueve libros subdivididos en doscientos dieciocho títulos. El libro I se refiere a la Iglesia, a los clérigos, a los diezmos, a la enseñanza y a la censura; el libro II, a las normas en general, al Consejo de Indias, a las Audiencias y al Juzgado de Bienes de Difuntos; el libro III, al Virrey y a los asuntos militares; el libro IV, a los descubrimientos, al establecimiento de centros de población, al derecho municipal, a las casas de moneda y a los obrajes; el libro V contiene reglas procesales; el libro VI se dedica a las cuestiones relativas a los indios: reducciones, tributos, caciques, repartimientos, encomiendas y normas laborales; el libro VII contiene normas fiscales y el libro IX reglamenta el comercio con la metrópoli.

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

El desarrollo e integración del derecho indiano se ha dividido en cinco Etapas, a saber:

¹² Cfr., *Ibidem*, pp. 1034 y 1035.

1.- De 1492 a 1499: en esta etapa el gobierno fue exclusivo de Cristóbal Colón, con base en lo dispuesto por las Capitulaciones de Santa Fe y demás disposiciones administrativas y de gobierno posteriores.

2.- De 1499 a 1511: en esta etapa se produjo la reorganización jurisdiccional, económica y social de las Indias, con una cada vez mayor intervención de los particulares en la conquista y población de los territorios, aunado a la creación de dispositivos de control indianos y dependientes de la Corona.

3.- De 1511 a 1568: periodo en que surgieron las críticas contra el régimen de encomiendas y se pronuncian fray Antón de Montesinos y Bartolomé de Las Casas, la polémica de los justos títulos y las teorías sobre la guerra justa; se redactaron el Requerimiento y las Leyes Nuevas.

4.- De 1568 a 1680: se produjeron los principales intentos recopiladores de derecho indiano, que culminaron con la Recopilación de leyes de los Reinos de las Indias en busca de una corrección del caos legislativo y la abundancia de normas, así como una reordenación en la elección de los funcionarios indianos.

5.- El siglo XVIII: durante éste tuvo lugar una serie de reformas estructurales en lo político, económico, militar, hacendario y educativo, en pos del mayor rendimiento de los territorios americanos.¹³

Como podemos apreciar, el legado más importante en esta etapa histórica lo son las Leyes de Indias. Son el antecedente más importante de nuestra legislación laboral, además de otras legislaciones, ya que en ellas se hace un intento mucho más formal de reglamentar los derechos de los trabajadores frente a la clase poderosa o dominante.

¹³ Cfr., CRUZ BARNEY, Oscar, Historia del derecho en México, Oxford, México, 1999, pp. 184 y 185.

1.2.2. México Independiente.

El movimiento liberatorio de los mexicanos lo inició el 15 de septiembre de 1810 con don Miguel Hidalgo y Costilla. Poco después de que Hidalgo diera el grito de libertad, en una breve pausa del fragor de la guerra, el Generalísimo de América expidió el trascendental decreto de 6 de diciembre de 1810, aboliendo la esclavitud, so pena de muerte para los dueños de esclavos que no les dieran libertad dentro del término de diez días.

Posteriormente, la Constitución española de 18 de marzo de 1812, (Constitución de Cádiz) al proteger la libertad civil, con objeto de abolir la esclavitud, no superó el magnífico decreto del Padre de la Patria Mexicana.

La justificación legal de la Revolución de Independencia se manifiesta en la instalación del Congreso de Chilpancingo, integrado por los representantes de la insurrección. Este primer Congreso Mexicano, organizado por Morelos, formuló la declaración de la independencia en noviembre de 1813 y expidió la Constitución de Apatzingán el 22 de octubre de 1814.

La primera Constitución mexicana de 22 de octubre de 1814, no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la Metrópoli.

Al poco tiempo de consumada la independencia de México se expidió la Constitución de 1824, cuyas bases filosóficas se fundamentaron en el contrato social de Juan Jacobo Rousseau, en la Declaración de los Derechos del Hombre y en la Constitución de Cádiz de 1812. En el mes de noviembre de 1821 cuando Agustín de Iturbide fue nombrado jefe del ejército que debía atacar a Vicente Guerrero, promulgó el Plan de Iguala el 24 de febrero de ese año, el cual fijó las bases

fundamentales para la Constitución del Estado Mexicano, pues aportó los principios de organización política que habría de tener.

Tiempo después, el 3 de agosto desembarca en Veracruz Juan O'Donojú nuevo jefe político superior de la Nueva España, quien al ver el estado de la Revolución, entra en tratos con Iturbide en Córdoba. Firman el 24 de agosto de 1821 los Tratados de Córdoba.

En julio de 1822 el Congreso nombró una comisión encargada de elaborar el proyecto de Constitución; ante ella se presentaron diversos proyectos constitucionales. Por su parte la Junta Nacional Instituyente, que sería disuelta el 6 de marzo de 1823, elaboró el Reglamento Político Provisional del Imperio Mexicano del 18 de diciembre de 1822, que habría de sustituir a la Constitución de Cádiz de 1812 y que se sumó a las bases constitucionales aceptadas por el primer Congreso Constituyente en el momento de su instalación, el 24 de febrero de 1822.

Así las cosas en el México independiente se presentó la disyuntiva entre centralismo y federalismo, que con el tiempo derivó en la oposición entre conservadores y liberales, respectivamente. Siguieron acontecimientos importantes tales como un segundo Congreso Constituyente del 5 de noviembre de 1823, que dejó sin efectos al anterior y dio como resultado el antecedente de la Constitución de 1824 o sea, el acta Constitutiva de la Federación Mexicana. Finalmente el 5 de octubre de 1824, fue publicada la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, la cual estuvo vigente hasta el año de 1835, año en que el congreso de corte conservador promulgó las Bases Constitucionales del 23 de octubre de 1835 y, posteriormente las Siete Leyes Constitucionales de 1836 que establecieron el centralismo, que fueron sustituidas por las también centralistas Bases Orgánicas de 1843. En 1846 se restableció la Constitución Federal de 1824 y se modificó con el Acta Constitutiva y de Reformas de 1847, hasta 1853, año en que Santa Anna presidió una dictadura en México tendiente al centralismo.

El Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana expedido por don Ignacio Comonfort, Presidente sustituto de la República, el 15 de mayo de 1856, establece ya, "Garantías Individuales", entre ellas la del trabajo, el cual estuvo vigente hasta la Constitución de 1857.

Posteriormente, la Revolución de Ayutla que tuvo como objetivo principal el derrocamiento de la dictadura de Santa Anna, culminó en que se convocara a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México, y dio como resultado la Constitución del 5 de febrero de 1857.

"Durante el gobierno de Maximiliano de Habsburgo fueron promulgados, en el año de 1865, el Estatuto Provisional del Imperio y la Ley del Trabajo del Imperio, que en su conjunto integraron el primer intento serio de una legislación mexicana del trabajo. Su protección a las familias campesinas se redujo sin embargo, al simple trabajo individual, sin reconocer los derechos sindicales: coalición, sindicación, contratación colectiva de trabajo y huelga."¹⁴

Al elaborarse el Código Civil de 1870 y posteriormente el de 1884, el legislador realizó una incompleta reglamentación de las relaciones laborales, regulándose en un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre, el contrato de trabajo, la prestación de servicios profesionales y el mandato, el cual, bajo la denominación de "contrato de obras" incluía el servicio doméstico, por jornal, a destajo, a precio alzado, portadores y alquiladores, aprendices y hospedaje, siendo de justicia subrayar que los autores del Código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, comparando al hombre con las cosas.

Es así como hacia los últimos años del porfiriato, el 30 de abril de 1904 el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada dictó una ley en la que se

¹⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de derecho del trabajo, Porrúa, México, 1994, p., 13.

estableció que en los casos de riesgos de trabajo, el patrón debía prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. En Nuevo León, el gobernador Bernardo Reyes, impulsó el desarrollo industrial del Estado, además de que expidió el 9 de noviembre de 1906 una ley sobre accidentes de trabajo. Con esta ley se definió el concepto de accidente de trabajo y se fijaron indemnizaciones para los trabajadores accidentados. Es aquí donde encontramos el nacimiento de la Seguridad Social en nuestro país.

El 30 de mayo y 3 de junio de 1906 fueron reprimidas en forma sangrienta las huelgas de Cananea y de Río Blanco, hechos que ligados a la acción y al programa del Partido Liberal Mexicano (1º de junio de 1906) irían preparando la caída del gobierno y el proceso revolucionario.

En los puntos 21 a 33 del programa del Partido mencionado, se hace la proclamación de los derechos individuales y colectivos de la clase obrera, advirtiéndose ya, un antecedente serio, del derecho de trabajo en México.

Es así como podemos apreciar que durante casi un siglo en donde hubo diversos sistemas de gobierno y actividad de múltiples gobernantes, no fue posible que logran el nacimiento en nuestro país de un verdadero derecho del trabajo; aunque el camino y las luchas fueron incansables. No podemos negar sin embargo, el resultado positivo de todos y cada uno de estos movimientos, ya que podemos distinguir claramente avances significativos en el desarrollo de la protección del hombre trabajador, de sus derechos, pero sobre todo, de la dignidad humana.

1.2.3. La Revolución Mexicana y la Constitución de 1917.

Precipitada la crisis política y económica se desencadena el movimiento revolucionario inspirado en el Plan Maderista de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910. Se formó posteriormente, la Casa del Obrero Mundial, el 24 de agosto de 1912, primera gran central de trabajadores mexicanos, a nivel nacional.

Tras el golpe huertista al gobierno de Madero, se levanta en armas el grupo carrancista que encuentra su plataforma ideológica en el Plan de Guadalupe de 21 de enero de 1913, en el que Venustiano Carranza enarbola dentro de las banderas de su causa, la promulgación de leyes agrarias y obreras.

A partir de 1914 varios generales carrancistas promulgaron diversos decretos protectores del trabajo. Entre los más importantes pueden mencionarse: La Ley de Manuel M. Diéguez y La Ley de Manuel Aguirre Berlanga, promulgadas en Jalisco; la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, para el Estado de Veracruz y, la Legislación social yucateca de Salvador Alvarado. En las leyes del trabajo de 14 de mayo y de 11 de diciembre de 1915 se reconocieron los derechos individuales y sindicales de los trabajadores, con exclusión de la huelga.

Aparecían pues, dentro de nuestra experiencia, las primeras leyes del trabajo, como un sistema jurídico orgánico y sistemático.

Así pues, para elaborar la nueva Constitución, Venustiano Carranza convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro, hacia finales de 1916, pero no fue sino hasta el 23 de enero de 1917 cuando se aprobó en definitiva, el texto del artículo 123. En muy breve tiempo, todos los Estados de la República promulgaron, a nivel local, sus correspondientes leyes del trabajo.

"Por lo que se refiere a la seguridad social, son tres las fechas que debemos tener siempre presentes: 23, 24 y 26 de enero de 1917, porque en ellas se discutió y aprobó todo lo relativo al estatuto del Derecho Social Mexicano que es, sin duda alguna, lo más notable que pudo habernos legado la Revolución Mexicana, en la que murieron más de un millón de seres que no vieron cristalizada su obra formidable, que ahora disfrutamos todos nosotros".¹⁵

¹⁵ DELGADO MOYA, Ruben, El derecho social del presente, Porrúa, México, 1977, p. 94.

Tras diez años de vigencia, la contradicción y carencia de unidad entre las diversas legislaciones locales provocaron desigualdades y especulación con los trabajadores de una misma zona económica; recargaron, confusamente, la justicia de amparo y acentuaron la inconformidad del movimiento obrero. Así de 1929 a 1931, tras la discusión de dos proyectos de legislación en esta rama, el 18 de agosto de 1931 se promulgó nuestra primera Ley Federal del Trabajo.¹⁶

Ya en esta ley, se incluía la figura del desistimiento, pero en una forma diferente, es decir, se hablaba de caducidad de la instancia, regulado en el artículo 479. Así mismo, esta ley que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada, siendo las más importantes, las siguientes: "a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; b) por ley del 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) la ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) en el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo".¹⁷

El primero de mayo de 1970 a iniciativa presidencial de Gustavo Díaz Ordaz se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente. Aquí también se reformó lo relativo al desistimiento, que pasó a ser el artículo 726, mismo que en realidad sólo endureció sus requisitos. En lo demás, su sistema fue nuevamente ordenado, incluyéndose importantes adiciones en materia individual y colectiva. Hasta 1980 se reformó nuevamente la estructura procesal.

¹⁶ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de derecho del trabajo, Op. Cit., pp., 13 a 19.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, Porrúa, México, 1974, p., 339.

Es así, como en el presente capítulo, hemos querido dar una visión muy generalizada de lo que son los antecedentes de nuestro derecho en general, situación que conlleva a la creación de normas, mismas que a través de la historia han ido evolucionando a favor de una mejor justicia social. No obstante lo anterior, y dado que el desarrollo de este trabajo esta enfocado al tema del desistimiento, siendo éste, eminentemente procesal, podemos afirmar, que tenemos antecedentes del desistimiento desde las épocas más antiguas de la humanidad, pero esta figura ha sido aplicada muy diferente en cada época. Debemos aclarar que, el desistimiento a través de la historia ha sido manejado e interpretado como una forma de perdón o bien, como una sanción procesal que significa falta de interés de alguna de las partes en algún conflicto o litigio.

Por último debemos señalar que en nuestra Legislación Federal Laboral vigente, el desistimiento únicamente se encuentra mencionado y en consecuencia regulado, en los artículos 772 y 773 de dicho ordenamiento. En este orden de ideas, cabe destacar que la figura jurídica del desistimiento, si bien es cierto que tiene sus orígenes desde las épocas más antiguas, también lo es, que hasta nuestros días, esta figura jurídica como lo podemos apreciar en nuestra legislación laboral vigente, se encuentra regulada muy someramente, es decir, que su regulación y, en consecuencia su aplicación resultan a todas luces deficientes y, es por ello, que se hace del todo necesario un estudio y análisis de la ya referida figura jurídica del desistimiento. Consideramos que, como ya se ha visto en el desarrollo de este capítulo el desistimiento empezó a operar como una forma de perdón de una persona agraviada hacia la responsable del acto u ofensa, dando como resultado la conclusión definitiva de un conflicto de intereses, lo que nos deja ver la verdadera importancia de esta figura jurídica, ya que hablamos de una forma de concluir con un conflicto entre una o más personas, lo que a nuestro punto de vista, merece, se insiste, en la realización de un estudio y análisis que nos permita darle el verdadero valor a un concepto de derecho procesal laboral que nos lleve primeramente a entender cabalmente este concepto y, posteriormente, a darle la aplicación legal que realmente se adecue a los requerimientos de nuestra época.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES

Hablar de conceptos jurídicos es imprescindible para el entendimiento cabal de la figura materia de este trabajo. Debemos tomar en cuenta primeramente que el derecho es infinitamente amplio, y lo que hacemos aquí, es enfocarnos a una parte de él. Por lo tanto, al hablar de los conceptos generales, debemos señalar que nos manejaremos en el ámbito del derecho adjetivo o procesal, es decir, el desistimiento es una figura jurídica que la encontramos dentro de un proceso o procedimiento judicial o administrativo y, precisamente por ello, es necesario que se cumplan los requisitos que señalan nuestras leyes para que éste se manifieste o para que se esté en posibilidades de hacer uso del mismo; para lo cual debe quedar claro que su existencia está condicionada a que se cumplan determinados supuestos para su existencia primero y posteriormente para su aplicación.

Es por lo anterior que los conceptos de los que hablamos, son sólo algunos de los más importantes, pero que, consideramos son suficientes para normar un criterio de aplicación del desistimiento en un proceso o procedimiento jurídico. Así también, debemos señalar, que veremos primeramente a la figura del desistimiento en un sentido amplio o abstracto, para poder posteriormente situarlo en la materia que nos ocupa, es decir, en el campo del derecho laboral.

No debemos dejar de lado pues, que para todo proceso se requiere primeramente de que en alguna persona exista una intención de obtener algo, y es precisamente cuando ese algo es obtenido o bien son satisfechas las demandas de esa persona que deben de existir formas bien claras y precisas para dar por terminado un procedimiento; es ahí donde encuadramos al desistimiento, sólo como una de muchas formas de dar por terminado ese proceso, pero no es tan sencillo, existen requisitos y formalidades legales que cumplir, y es cuando, los estudiosos del derecho se han esforzado porque de alguna manera la aplicación de la figura del desistimiento quede regulada ampliamente en la ley, no obstante ello, y, concretamente en el derecho procesal laboral, consideramos que existen

amplias lagunas en la forma en que se encuentra contemplada dicha figura en nuestras legislaciones aplicables, y es por ello, que tomando en cuenta lo anterior, trataremos de llegar a conclusiones que aporten elementos para que en un futuro pudiera legislarse y aplicarse con más precisión este concepto.

2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

“Algunos autores sostienen que una definición se debe dar al iniciar el estudio de una disciplina con el objeto de que sirva de guía. Otros señalan que primero se debe conocer los elementos de la disciplina y posteriormente encuadrarlos en una definición. Existe un tercer grupo que considera que es inútil dar una definición, debido a la continua evolución del derecho del trabajo”.¹⁸

No obstante lo anterior, mencionamos a continuación algunas definiciones sostenidas por autores mexicanos, y, al respecto, para Mario de la Cueva “el Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.¹⁹

Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²⁰

Alfredo Sánchez Alvarado, otro renombrado jurista mexicano, también da su definición de Derecho del Trabajo, misma que a consideración nuestra es mucho más completa que la sostenida por los anteriores autores, y, en consecuencia, compartimos su criterio; el dice que “Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre

¹⁸ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del trabajo I, Porrúa, México, 1985, p.39.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, sexta edición., Porrúa, México, 1980, p.263.

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, sexta edición., Porrúa, México, 1981, p.135.

patrones entre si, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."²¹

Nestor de Buen dice que "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o 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".²²

Para nosotros el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las condiciones de los sujetos que intervienen en una relación donde existe la prestación de servicios personales subordinados a cambio de un beneficio económico justo y equilibrado al desempeño de la actividad desarrollada.

2.2. PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Para que exista un proceso o un procedimiento es necesario que una o más personas persigan un fin determinado, y, esto es, no sólo en el ámbito jurídico sino en cualquier otro, es decir, todo cuanto realicemos lleva un orden, un proceso y un procedimiento. Ahora bien, en el tema que nos ocupa, o sea, en el derecho, el proceso y el procedimiento son consecuencia de que existe una o más personas que desean un resultado favorable a sus pretensiones, mismas que son resultado de un conflicto de intereses, pero como no lo pueden obtener por ellos mismos, se hace necesaria la intervención de un tercero que, siendo éste del todo imparcial, resuelva ese conflicto de intereses de la forma más justa posible, en este caso hablamos de la intervención de un órgano jurisdiccional.

²¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de derecho mexicano del trabajo, Tomo I, México, 1967, p. 36.

²² DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1981, p. 131.

Ahora bien, es importante señalar, que existe una diferencia entre proceso y procedimiento; al respecto el Instituto de Investigaciones Jurídicas, hace una diferenciación de estos conceptos de la siguiente manera.

Procedimiento: "Conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos".²³ Dice también que la palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónima de la de enjuiciamiento como la de proceso lo es de la de juicio, y que, el procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia.

Proceso: "Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente".²⁴

Por otra parte Alcalá Zamora y Castillo sostiene: "Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Conviene sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso. El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse dentro del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo. Así pues, mientras la noción de proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que, como luego veremos tipos distintos de proceso, se pueden substanciar por el mismo procedimiento, y viceversa, procedimientos distintos sirvan para tramitar procesos de idéntico tipo. Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de

²³ MADRAZO, Jorge, Diccionario jurídico mexicano, Op. Cit., p.420

²⁴ Idem.

procedere, avanzar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos constituyen o no, relación jurídica que entre sus sujetos (es decir las partes y el juez) se establecen durante la substanciación del litigio."²⁵

Por otra parte el destacado procesalista Cipriano Gómez Lara, manifiesta que "el proceso es, pues, un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de formas o maneras de actuar. Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso.

El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo, los procedimientos administrativos, notariales, registrales, etc., en los procedimientos administrativos, encontramos las formas de actuación, las conductas por desarrollar en la actuación del particular frente al Estado, como en los casos de solicitar que se determine el monto de éste; o tramitar concesiones, registro de patentes o marcas, o cualquier tipo de peticiones regladas. Resulta evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento no necesariamente es procesal, por ello cabría formular la siguiente interrogación: ¿Cuándo es procesal un procedimiento? Pensamos que un procedimiento es procesal si se encuentra dentro del proceso y posee la nota o característica de proyectividad que identifica a los actos procesales.

Por tanto, un procedimiento es procesal, cuando está eslabonado con otros, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos configurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, y los cuales se enfocan, o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo."²⁶

²⁵ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, Proceso, autocomposición, y autodefensa, segunda edición, UNAM, México, 1970, p. 115

²⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, Op. Cit., p. 291.

Visto lo que manifiesta el Mtro. Cipriano Gómez Lara al respecto como ya se indicó anteriormente compartimos el criterio sostenido por el eminente procesalista, no obstante ello, nosotros consideramos, que la diferencia esencial entre proceso y procedimiento jurídico radica en que el proceso es propiamente el conflicto de intereses que surge entre una o más personas y, el procedimiento es aquel que va a marcar las formalidades y los requisitos para dirimir la o las controversias suscitadas.

Ahora bien, hemos analizado los conceptos de proceso y procedimiento así como sus diferencias, y dado que nuestro tema se encuentra dentro de la rama del derecho procesal laboral, pasaremos a analizar al proceso y procedimiento en materia de trabajo.

2.1.1 El proceso y el procedimiento en el Derecho del Trabajo.

"El Derecho Procesal del Trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Rafael de Pina, al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso."²⁷

"Por otra parte, el Mtro. Alberto Trueba Urbina afirma que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".²⁸

"Eduardo J. Couture sostiene que el Derecho Procesal del Trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia y, por último señalaremos el concepto que aporta el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el Derecho Procesal del Trabajo

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, novena edición., Porrúa, México, 2000, p. 37.

²⁸ Idem.

pertenece al derecho público, señala que estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos laborales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos".²⁹

Como podemos apreciar de los conceptos anteriormente señalados, podemos destacar que comparten un común denominador que en este caso viene a ser la justicia laboral, entendida ésta como la solución a los conflictos que se suscitan entre trabajadoras y patrones sin que en esta solución intervenga el poder económico de la parte poderosa en este ámbito, es decir de la parte patronal.

Al respecto nosotros sostenemos como concepto de Derecho Procesal del Trabajo, el conjunto de normas jurídicas, elaboradas con el fin de solucionar el o los conflictos que entre patrón y trabajador se presentan, como consecuencia de una relación laboral, mismas que serán aplicadas por un órgano jurisdiccional creado exclusivamente para este fin.

2.3. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

"De manera vulgar se entiende por jurisdicción el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad, y aun, con exagerada amplitud de un particular. Dentro del pensamiento de los procesalistas italianos destacan las originales versiones que sobre la jurisdicción han expuesto Chiovenda, Hugo Rocco y Carnelutti. Para los dos primeros, la jurisdicción consiste en la actuación de la ley mediante la sustitución de la actividad de órganos públicos a la actividad ajena, ya sea afirmando la existencia de una voluntad de la ley, ya poniéndola posteriormente en práctica".³⁰

"Carnelutti establece un panorama general de las funciones públicas que se presentan mayoritariamente en la organización constitucional del Estado de esquema occidental, donde el Poder Legislativo crea las normas legales, mientras

²⁹ Idem.

³⁰ MONTERO AROCA, Juan, El proceso laboral, Tomo I, Lib. Bosch, España, 1979, p. 23.

que el administrativo y el judicial las aplican o ejecutan. En el último sector el insigne procesalista establece esta importante distinción: En tanto que en el acto administrativo, el órgano aplicador juzga y manda, siendo al propio tiempo una de las partes en la controversia de intereses planteada para su resolución; en el acto jurisdiccional, quien juzga y manda es un tercero imparcial, que no es parte en el conflicto. Es un heterocomponedor público, laico y nacional.

Tradicionalmente la jurisdicción ha sido una facultad exclusiva del Estado, si bien la historia demuestra que en etapas importantes de la humanidad esa función era compartida por otros organismos. El más conocido ha sido sin duda, la Iglesia.

La relación estrecha entre la facultad jurisdiccional y las funciones del Estado determina que el concepto dominante se sirva de ese parentesco. Puede citarse como ejemplo la definición de Juan Montero Aroca a cuyo tenor es la "potestad de dimanada de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por tribunales independientes y predeterminados por la ley, de realizar el derecho en el caso concreto, juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo juzgado para satisfacer pretensiones y resistencias".³¹

En materia laboral la cuestión no resulta tan sencilla, ya que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran en forma tripartita y no forman parte del poder judicial. Su condición de organismos constitucionales autónomos, no obstante su dependencia administrativa y económica del Estado, impide que se pueda considerar que pertenecen a la estructura estatal, al menos de manera total. En la etapa en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación les reconocía a las Juntas sólo el derecho de calificar los hechos reservándose el de "decir el derecho" se podía discutir, inclusive su función jurisdiccional. Ahora ya no es posible, pero tampoco lo es confundir a las juntas con el Estado.

La jurisdicción laboral consistirá, entonces, en una potestad constitucionalmente establecida para que los tribunales laborales, de integración tripartita, resuelvan

³¹ Idem.

los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar, por sí mismos, sus resoluciones.³²

Por otra parte, de acuerdo a lo sostenido por el Instituto de Investigaciones Jurídicas en su diccionario jurídico mexicano, tres deben ser las características de la jurisdicción del trabajo: ser permanente, ser superior y ser especial. Permanente, por encontrarse en el contexto de la organización del Poder Judicial.

Por otra parte, el tema de la competencia se asocia a la idea de legitimidad del órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto planteado por la vía del ejercicio de una pretensión. Dice Carnelutti que "el Instituto de la Competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos."³³

A su vez Cipriano Gómez Lara, recuerda que la idea de competencia no es exclusiva del derecho procesal sino que se refiere a todo el derecho público y en ese sentido la define como "el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar validamente sus atribuciones y funciones."³⁴

Debemos señalar que son múltiples las clases de competencia. En definitiva, el grado mayor o menor de desarrollo del sistema jurisdiccional provocará competencias en atención a diversos factores. Así tenemos entonces la competencia por materia, competencia por grado, competencia por territorio, competencia por cuantía y competencia objetiva y subjetiva.

En el campo laboral no todas las clases de competencia se producen. Esto obedece a varias razones. Quizá la más importante responde a la pretensión unilinstancial del procedimiento laboral, que no admite recursos salvo que se trate de la revisión de actos de ejecución.

³².Cfr., DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho procesal del trabajo, Op.cit., p.159 y 160.

³³ Idem.

³⁴.GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, Op. Cit., p.174.

Mucha mayor trascendencia tienen los problemas de competencia por razón de la materia, en el sentido cualitativo y que puede provocar por diversas razones la intervención de Juntas Federales o de Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a las anteriores consideraciones se puede intentar una clasificación de la competencia en el campo laboral, misma que sería la siguiente.

Competencia objetiva y subjetiva; competencia federal y local. Competencia por la naturaleza de la prestación personal de los servicios y, competencia por razón de territorio.

Para nosotros la jurisdicción es la facultad que tiene el Estado, primeramente de hacer el derecho y, después el de aplicarlo; mediante las Instituciones de Justicia que para tal efecto el propio Estado ha creado para ello. En el tema que nos ocupa, entendemos a la jurisdicción, como la facultad que tiene el Estado, de aplicar las normas de trabajo, en los conflictos que se susciten entre obreros y patrones, a través de los tribunales que para tal efecto se han creado, en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La competencia la podemos conceptualizar, como la delimitación que tiene la autoridad judicial o administrativa para poder aplicar el derecho, tomando en cuenta los diferentes criterios señalados en la ley, tales como, la competencia en razón de la materia, territorio, cuantía y grado.

En el derecho laboral, la competencia la podemos definir como la facultad del Estado de aplicar las normas de trabajo, mediante los tribunales establecidos para tal efecto; atendiendo a los criterios de la materia y el territorio esencialmente. Lo anterior en todos los conflictos que se presenten entre trabajadores y patrones,

abarcando tanto al derecho individual de trabajo, como al derecho colectivo de trabajo.

2.4. LA RELACIÓN LABORAL.

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo. Una de esas formas la más común, es el contrato. Aunque resulta que basta con que se preste un servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario.

Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.³⁵

2.4.1. Elementos de la Relación de Trabajo.

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos. Los elementos subjetivos y los elementos objetivos. Los primeros son: el trabajador y el patrón; y los elementos objetivos son: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Ahora bien, ya vimos que la relación de trabajo puede existir o presumirse su existencia aunque no haya un contrato de trabajo previo, no obstante esto, el contrato de trabajo tiene para su existencia como cualquier otro contrato, que contener determinados requisitos, mismos que los clasificamos en: elementos esenciales; presupuestos de validez y requisitos de eficacia.

En los elementos esenciales del contrato encontramos los siguientes:

³⁵ Cfr., DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit., pp. 105 y 106.

a).- Consentimiento. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b).- Objeto Posible. El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Los presupuestos de validez de una relación laboral son:

A).- Capacidad. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 que trata de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores, el artículo 691 dispone que "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna...". Por otra parte la ley señala que a la edad de 16 años los menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no se requiere autorización para ello.

B).- Ausencia de vicios del consentimiento. El único supuesto que contempla la ley en que existe vicio del consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por este, o por el sindicato que lo propone. La ley sanciona este supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo.

C).- Licitud en el objeto. En este sentido nos referimos a lo señalado en los artículos 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente y, por otra parte el artículo 5 fracción I de la ley en donde se declara nula la contratación de

los menores de 14 años o de 16 si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

D).- La forma. La falta de este requisito no invalida la relación laboral. El patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito.

Por lo que se refiere a los requisitos de eficacia podemos decir que, dentro del contrato de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo.³⁶

2.5. LA ACCIÓN Y LA EXCEPCIÓN.

2.5.1. Concepto de Acción.

Antes de dar inicio a estos conceptos, debemos señalar que aunque muchas veces se utiliza el término de acción como sinónimo de pretensión, existen diferencias que más adelante se precisaran.

Uno de los autores que sostiene esta diferencia, es el destacado procesalista José Ovalle Favela, quien hace una diferenciación acertada entre los conceptos de acción y de pretensión, manifestando al respecto lo siguiente: "La palabra acción también suele ser usada para designar la pretensión o reclamación que la parte actora o acusadora formula en su demanda o en su acusación. La pretensión es, la reclamación concreta que la parte actora hace contra la parte demandada, en relación con algún bien jurídico. Es lo que pide el actor en su demanda o el acusador en su acusación. En este segundo sentido, es común que se hable de acción fundada o infundada, de acción reivindicatoria, de acción de pago de pesos, de acción de condena, etc."³⁷

³⁶ Cfr., *Ibidem*, pp. 105-112.

³⁷ OVALLE FAVELA, José, Teoría general del proceso, sexta edición., Harla, México, 1991, p. 146.

Cipriano Gómez Lara manifiesta tres acepciones distintas respecto a la acción.

A).- Como sinónimo de derecho.

Es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice "el actor carece de acción", o sea, se identifica a la acción con el derecho de fondo o sustantivo o, en todo caso, se le considera una prolongación del derecho de fondo al ejercitarse ante los tribunales.

B).- Como sinónimo de pretensión o de demanda.

La acción en este supuesto se interpreta como la pretensión de que se tiene un derecho válido y en razón del cual se promueve la demanda respectiva. De ahí que se hable de demanda fundada o infundada.

C).- Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción.

Se alude, entonces, a un poder jurídico que tiene todo individuo como tal, y en cuyo nombre es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo de su pretensión. El hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta a la naturaleza del poder jurídico de accionar; pueden promover sus acciones en justicia aun aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón.³⁸

Así mismo el maestro Ovalle Favela, señala que existen dos condiciones que deben cumplirse para que exista la acción:

A).- El Interés Jurídico.- "La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha entendido al interés para actuar como "la necesidad de obtener la ventaja protegida por la ley mediante los órganos jurisdiccionales del Estado, de modo que sin la intervención de éstos, sufriría un daño el titular del derecho. Surge esta necesidad no sólo cuando hay un estado de hecho contrario al derecho, sino también cuando existe un estado de hecho que produce incertidumbre sobre el derecho, y

³⁸ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, Op.cit., pp. 118-119.

que es necesario eliminar mediante la declaración judicial para evitar las posibles consecuencias dañosas.³⁹

B).- La Pretensión.- La segunda condición de la acción es la pretensión. Para Carnelutti, la pretensión es "la exigencia de subordinación del interés ajeno al interés propio".⁴⁰

Para Couture, la pretensión "es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva. En otras palabras, la autoatribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica".⁴¹

Para el Doctor Ovalle Favela, la pretensión es la petición o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico.

Para nosotros, la pretensión la podemos definir como el resultado esperado por la o las personas que, previamente han acudido a excitar al órgano jurisdiccional, a efecto de que su pedimento se materialice con todas las consecuencias de hecho y de derecho correspondientes.

2.5.2. Concepto de Excepción.

El Doctor Ovalle Favela sostiene que podemos destacar dos significados de la palabra excepción:

"En un sentido amplio, por excepción se entiende el derecho subjetivo procesal que tiene el demandado para contradecir u oponerse a la acción o a la pretensión hechas valer por la parte actora. Con la excepción también se suele designar las

³⁹ Suplemento de 1956 al Semanario Judicial de la Federación, p. 23.

⁴⁰ CARNELUTTI, Francesco, Sistema de derecho procesal civil, Tomo I, trad. de Niceto Alcalá Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, UTEHA, Argentina, 1944, p. 44.

⁴¹ COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del derecho procesal civil, Depalma, Argentina, 1974, p.72.

cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la acción o a la pretensión del actor. Dichas cuestiones pueden dirigirse a impugnar la regularidad del proceso mismo (excepciones procesales), o bien, a contradecir el fundamento de la pretensión (excepciones sustanciales).⁴²

Nestor de Buen Lozano, establece que, debe recordarse la diferencia ya establecida entre acción y pretensión que ha dejado a la acción desnuda de toda característica que no sea de la de derecho público subjetivo para obtener la intervención jurisdiccional del Estado, otorgando a la pretensión el ser la sustancia fundamental del proceso, no como derecho sino como acto de voluntad. Ambas: acción y pretensión, pueden ser contradichas por conductas contrarias de la otra parte. El problema está en determinar cuáles pueden ser esas conductas o, para expresarlo de mejor manera, que instrumentos procesales o sustantivos desempeñan la función de la contradicción.⁴³

Para nosotros la excepción es, el modo legal de desvirtuar los hechos en que se funda la pretensión de la parte actora en un procedimiento jurídico, siendo esta, excepción procesal o excepción sustancial.

2.5.3. La Excepción en el Derecho del Trabajo.

Antes de referirnos a las excepciones en el derecho procesal laboral, debemos señalar que existe una diferencia entre las excepciones y las defensas. A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación distingue entre excepciones en sentido propio y excepciones en sentido impropio o defensas; las excepciones en sentido propio descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la posibilidad de destruirla mediante oportuna alegación y demostración de los hechos.

⁴² OVALLE FABELA, José, Teoría general del proceso, Op. Cit., pp. 163 y 164.

⁴³ Cfr., DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho procesal del trabajo, Op. Cit., p. 261.

En cambio, las defensas o excepciones impropias se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juzgador está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no el demandado.⁴⁴

Ahora bien, el artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo dice precisamente, que en su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas. En este orden de ideas, podemos concluir, que la excepción en el derecho laboral, sigue los mismos principios que se aplican en las demás ramas del derecho y, en un sentido amplio compartimos la idea de que tanto excepción como defensa es, la oposición a la acción o pretensión del actor.

2.6. FORMAS ANORMALES DE EXTINCIÓN DEL PROCESO.

Un proceso laboral, como en general, cualquier otro proceso, tiene una conclusión natural: el laudo o sentencia que acoja las pretensiones de cualquiera de las partes o de ambas, si se ejercieron varias por el actor y respecto de alguna o varias de ellas el laudo estimó procedentes las excepciones o defensas.

Pero puede ocurrir que no se llegue al laudo y que se concluya el proceso antes de su dictado. Las causas pueden ser múltiples, y es precisamente esas causas de las que nos vamos a ocupar en este espacio, señalándolas de la siguiente manera:

2.6.1. Allanamiento.

Dice Pallares que allanamiento "Es el acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra"⁴⁵. Guasp, en una versión diferente dirá que el allanamiento es una declaración de voluntad del demandado por la que éste abandona su oposición a la pretensión del demandante".⁴⁶

⁴⁴ Cfr. MADRAZO, Jorge, Diccionario jurídico mexicano, Op. Cit., p. 1610.

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ Ibidem. pp. 79 y 532.

El Dr. Cipriano Gómez Lara sostiene, que el allanamiento "es una conducta o acto procesal que implica el sometimiento por parte del demandado o de quien resiste en el proceso, a las pretensiones de quien acciona. En un sentido etimológico allanarse viene de llano, es decir, de plano y, por tanto, allanarse es ponerse plano, no ofrecer resistencia, someterse pues a las pretensiones del contrario. El allanamiento es distinto de la confesión. La confesión es el reconocimiento de los hechos propios del que declara, o sea, tanto del actor como del demandado o de aquel que resiste la pretensión. Se hace evidente que confesión y allanamiento son dos figuras distintas e inclusive en algunos casos, pueden ser hasta opuestas. Puede haber allanamiento sin confesión y puede darse la confesión sin que exista el allanamiento."⁴⁷

"Si éste lo entendemos como el reconocimiento de las pretensiones o más bien del sometimiento a las pretensiones, puede darse el caso, y en la práctica de hecho se da, de que un demandado aun negando los hechos que se le atribuyen por el actor, es decir, negando la exactitud de los hechos relatados como fundamentos de una demanda, para evitar el litigio y sus consecuencias, se allane a las pretensiones del contrario. En el caso anterior estaríamos frente a un allanamiento y frente también a una actitud que no puede ser equiparada a la confesión. De todo lo anterior deducimos lo inexacto de que el allanamiento implique el reconocimiento expreso de la procedencia de la acción intentada."⁴⁸

Para nosotros el allanamiento es el sometimiento a la o a las pretensiones de alguna de las partes en un procedimiento, pero diferimos en el sentido de que el allanamiento no es una confesión. Al respecto debemos señalar en primer término, que si en un procedimiento, existe allanamiento del demandado a las pretensiones del actor, la sentencia o resolución definitiva, se hará, fundada en el reconocimiento que hace el demandado a los hechos del actor. Es por ello, que la parte que se allana, debe tomar en cuenta las consecuencias de allanarse a todas y cada una de las pretensiones de la otra parte y en los hechos en que fundamenta su acción y, en su caso allanarse únicamente a aquella pretensión o

⁴⁷ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, Op. Cit., p. 28.

⁴⁸ Idem.

hecho que no le cause una consecuencia jurídica contraria a sus intereses. En conclusión, sostenemos que el allanamiento sí es una confesión expresa a un hecho o pretensión de alguna de las partes en un procedimiento.

La Ley Federal del Trabajo ignora todo lo relacionado con el allanamiento y no son escasos los problemas que ello suscita. En cambio, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su artículo 274, aún cuando no lo define, sí regula sus efectos al indicar que: "Cuando el demandado se allane a la demanda en todas sus partes o manifestando el actor su conformidad con la contestación de ella, se citará para sentencia, previa ratificación del escrito correspondiente ante el juez de los autos si se trata de juicio de divorcio, sin perjuicio de lo previsto en la parte final del artículo 271".

De lo anterior se desprende claramente que por lo que respecta al ámbito del derecho del trabajo, nos tenemos que regir por lo preceptuado en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente señala: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia la costumbre y la equidad."⁴⁹ Como podemos apreciar, en dicho artículo no se hace mención a que será aplicable el derecho común en caso de lo no previsto en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo deducimos que al señalar los principios generales del derecho y la jurisprudencia, los mismos se derivan de la aplicación de las leyes y, en consecuencia, si no existe una norma aplicable al caso, ésta deberá ser resuelta aplicando el derecho común, a más, de que tanto los principios generales del derecho como la jurisprudencia, tienen su raíz en un tronco común de donde se derivan las múltiples ramas del derecho y al cual denominamos derecho común.

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del Trabajo, 63º Ed., Actualizada, Porrúa, México, 1990, p.31.

2.6.2. Convenio o Transacción.

El maestro Cipriano Gómez Lara señala "que la transacción es indudablemente la figura característica de autocomposición bilateral. Es decir, es un negocio jurídico a través del cual las partes mediante el pacto, mediante el acuerdo de voluntades, encuentran la solución de la controversia o del litigio. El Código Civil para el Distrito Federal prescribe que la transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones terminan una controversia presente o previenen una futura."⁵⁰

"Pero también la transacción tiene ciertos límites, y el propio ordenamiento advierte que no se puede transigir sobre el estado civil de las personas, ni sobre la validez del matrimonio; y, que será nula la transacción que verse sobre delito, dolo y culpa futuros; sobre una herencia, antes de visto el testamento si lo hay; y sobre el derecho de recibir alimentos, en razón precisamente del carácter de orden público de todas las anteriores cuestiones."⁵¹ Se reitera aquí el principio de que no todos los derechos son de libre disposición o pacto y, por ello, estas limitaciones tutelares y protectoras inspiradas en principios de orden y de interés público, implican una limitación a la autocomposición como forma de solución de los litigios en cualquiera de sus manifestaciones.

Por otra parte el maestro José Ovalle Favela, señala "que la transacción es un medio autocompositivo bilateral, porque a través de ella las dos partes solucionan el litigio renunciando parcialmente a su respectiva pretensión y resistencia. Desde el punto de vista de la justicia de la solución, la transacción debe implicar una renuncia o concesión equilibrada y razonable de cada parte. La forma más apropiada para llevar a cabo la transacción, la que ofrece mayores garantías, es la del convenio judicial, que es aquel que las partes celebran dentro de un proceso o juicio con la aprobación del juzgador. Esta última otorga al convenio judicial, la autoridad y eficacia de la cosa juzgada equiparándolo a una sentencia firme. Por último conviene advertir que, a diferencia de los medios autotutelares

⁵⁰ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, Op. Cit., p. 29.

⁵¹ Idem.

que normalmente son revisables a través del proceso, por lo que no excluyen a éste en definitiva, los medios de solución autocompositivos si excluyen al proceso, ya sea evitando que éste surja cuando aquellos se utilizan antes de que se promueva, o ya sea extinguiéndolo en forma anticipada cuando dichos medios se hacen valer en el curso del proceso.

En este último caso, los medios de solución autocompositivos funcionan como modos anormales de terminación del proceso, ya que impiden que éste continúe y que termine en forma normal, por medio de una sentencia que decida la controversia.⁵²

Para nosotros el convenio o transacción es la forma de poner fin a un procedimiento judicial o juicio, mediante el acuerdo de voluntades de las partes involucradas, sin llegar a la terminación normal, es decir, la emisión de una sentencia que decida la controversia.

Por lo que respecta a la rama del derecho laboral, diremos primeramente que existe una diferencia entre convenio o transacción y la conciliación. La conciliación se encuentra considerada en nuestra doctrina como un medio de heterocomposición, es decir, que la solución al conflicto de intereses no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia y quién la calificará de una manera del todo imparcial. Es por ello, que en el ámbito del derecho procesal laboral, la ley habla de conciliación y, dado que esta figura jurídica está entre los llamados medios de heterocomposición, se hace necesario hacer esta aclaración, aunque, debemos señalar también que, aunque intervenga un tercero ajeno al juicio y sin ningún interés propio, el resultado buscado es el mismo, es decir, llegar a la conclusión del juicio laboral, mediante un acuerdo de voluntades de las partes y, sin llegar a que se dicte un laudo que resuelva la controversia. En conclusión, dada la profunda vocación del procedimiento laboral hacia la conciliación, en algunos casos exigida constantemente por la ley, resulta claro que el convenio es una forma frecuente de terminación anormal de los procesos.

⁵² OVALLE FAVELA, José, Teoría general del proceso, Op.cit., p. 22.

2.6.3. Desistimiento.

El desistimiento es definido por Cipriano Gomez Lara "como una renuncia procesal de derechos o de pretensiones".⁵³

Alcalá-Zamora y Castillo lo define "como la renuncia a la pretensión litigiosa deducida por la parte atacante y, en caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvencción".⁵⁴ Ahora bien, nuestra doctrina y la ley hacen mención a diferentes casos de desistimiento, mismos de los que hablaremos a continuación.

El desistimiento de la demanda, el cual, en realidad es una actitud del actor por cuyo medio retira el escrito de demanda, antes de que éste haya sido notificado al demandado, por lo que la relación procesal aún no se ha dado.

El desistimiento de la instancia, implica, por el contrario, que el demandado ya ha sido llamado a juicio y entonces se requerirá su consentimiento expreso para que surta efectos el desistimiento del actor.

El desistimiento de la acción, lo que en realidad se tiene es una renuncia del derecho o de la pretensión, en este caso el desistimiento prospera aún sin el consentimiento del demandado.⁵⁵

Es pertinente advertir que la Ley Federal del Trabajo no hace referencia específica al desistimiento. En alguna medida, si bien no con sentido estrictamente procesal, admite los convenios y, en cuanto a la caducidad, la regula con mayor amplitud. Sin embargo, es evidente que el desistimiento es un acto procesal normal que a falta de disposición expresa viven un poco de prestado, no sin dificultades de las reglas civiles.

⁵³ GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, Op. Cit., p. 26.

⁵⁴ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, autocomposición y autodefensa*, Op. Cit., p.

⁵⁵ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, Op.cit., p. 27.

El desistimiento en materia laboral lo tenemos contemplado como un desistimiento tácito, es decir, si por ejemplo, el actor en un juicio deja de actuar en él por determinado tiempo, pone de manifiesto en forma tácita el deseo de no proseguir el combate, al menos esa es la presunción de la ley laboral, que equipara tal conducta a un desistimiento, dando lugar a la caducidad que en nuestro sistema laboral afecta no a la instancia ni a la demanda, sino a la pretensión, es decir a la acción intentada.⁵⁶

De lo anterior, podemos deducir, que en materia laboral no se encuentra regulado propiamente el desistimiento como tal, sino que nuestra legislación lo prevé como una figura jurídica diferente que es la caducidad, haciendo ver que la caducidad opera como un desistimiento tácito, dada la inactividad procesal por parte del actor y, en consecuencia, se entiende como un desistimiento tácito. Esto, sin embargo, no deja de ser una forma de extinción anormal del proceso, pero debe quedar claro, que la caducidad es una figura que tiene una aplicación diferente en las demás ramas del derecho.

2.6.4. Caducidad.

El Dr. Nestor de Buen Lozano, indica que "la caducidad es un medio de extinción del proceso por inactividad de las partes, durante determinado tiempo."⁵⁷ Trueba Urbina, dice que "la caducidad es una institución contraria al espíritu proteccionista obrero del artículo 123 Constitucional".⁵⁸

La caducidad es una solución incómoda pero, ciertamente, necesaria, para evitar la duración eterna de los procesos y, aunque para muchos autores resulta contraria a los principios protectores de la clase trabajadora, la ley sin embargo, es relativamente generosa con el trabajador ya que hace excepciones a las reglas para que opere la caducidad, como son:

⁵⁶ Cfr., DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho procesal del trabajo, Op.cit., pp.539 y 540.

⁵⁷ Ibidem, p. 544.

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, sexta Ed., Porrúa, México, 1981, p.441.

Que no se tendrá por transcurrido el término si están desahogadas las pruebas del actor o esta 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; además de que debe de ser a petición de parte y en la vía incidental, en donde en la audiencia respectiva la Junta de Conciliación dictará resolución sobre la procedencia o improcedencia de la caducidad. Es importante advertir que la formula de la ley vigente, determina la caducidad de la acción, esto es, de la pretensión y no de la instancia.⁵⁹

Entendemos pues a la caducidad como un medio más de dar por terminado un proceso o juicio de una manera anormal, es decir, concluye un procedimiento por inactividad procesal imputable a alguna de las partes, ya que, si para la continuación del procedimiento respectivo se hace necesario el impulso procesal de estas, y no lo hicieren en un lapso de tiempo determinado, traería entonces la consecuencia jurídica de que operaría la caducidad, siendo ésta en el campo del derecho laboral, un desistimiento de todas y cada una de las acciones intentadas por persona alguna, refiriéndose más objetivamente al trabajador. De lo anterior, podemos observar claramente como nuestra legislación laboral hace de la caducidad una aplicación sinónima con respecto a un desistimiento, en virtud a que no hace diferencia alguna y aplica la caducidad como un desistimiento de la acción intentada por persona alguna. Al respecto nosotros consideramos que si existe una diferencia entre caducidad y desistimiento y es la que ha quedado explicada en el desarrollo de los conceptos ya señalados con anterioridad en el presente capítulo. Por otra parte creemos necesario analizar muy brevemente dos conceptos más que muchas veces se prestan a confusión al aplicarse o mencionarse en nuestro derecho adjetivo.

2.7. LA PRESCRIPCIÓN Y LA PRECLUSIÓN.

2.7.1. Definición de Prescripción.

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho procesal del trabajo, Op. Cit., pp. 544 y 545.

El Código Civil Para el Distrito Federal establece, en el artículo 1135, una definición certera de prescripción: "...es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley".

Del concepto anterior derivan los dos tipos de prescripción existentes: 1) para la obtención de bienes o derechos (positiva o adquisitiva), y 2) para la liberación de obligaciones (negativa o extintiva).

La Ley Federal del Trabajo solamente regula la prescripción negativa. El título que comprende los artículos del 516 al 522, establece las reglas para la prescripción de las acciones de trabajo.

Desde otra óptica, la prescripción negativa es un modo de extinción de los derechos, a consecuencia de su no ejercicio durante un plazo determinado; en este sentido constituye una sanción a la omisión. Frente a quien resulta perjudicado con la prescripción de sus derechos, está siempre otro que se beneficia al liberarse de las obligaciones correlativas. La prescripción debe oponerla expresamente quien pretenda beneficiarse con ella; la junta no puede resolver oficiosamente. Algunos autores sostienen que la prescripción es contraria a los principios del derecho laboral; consideran que esta figura contraviene al carácter de orden público y a la irrenunciabilidad de las normas del trabajo. Pretender que el espíritu protector de la legislación del trabajo se extienda hasta el extremo de permitir que las acciones de los trabajadores no perezcan jamás, sería, además de una quimera, un atentado a la seguridad jurídica.

2.7.2. Definición de Preclusión.

La preclusión la define Couture, "como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal."⁶⁰ Esta pérdida, extinción o consumación puede resultar de tres situaciones diferentes: a) por no haber observado el orden u oportunidad

⁶⁰ DENTI Vittorio, Evolución del derecho probatorio en los procesos civiles contemporáneos, trad. y notas de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, en Boletín mexicano de derecho comp.núm. 6 sept.-dic. de 1969, pág. 554.

dado por la ley para la realización de un acto; b) por haberse incumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; c) por haberse ejercido ya una vez, válidamente, esa facultad (consumación propiamente dicha).⁶¹ "Cuando el demandado no contesta a la demanda dentro de la oportunidad que la ley le da, se produce la preclusión del derecho o facultad que tenía para hacerlo (inciso a)."⁶²

"Cuando se promueve una cuestión de competencia por declinatoria, precluye la facultad de promoverla por inhibitoria (inciso b). Si una persona demanda a su cónyuge el divorcio necesario y la sentencia firme declara infundada la pretensión de divorcio, por no haberse probado los hechos alegados por el actor, precluye para éste la facultad de demandar de su cónyuge el divorcio necesario, con base en los mismos hechos (inciso c)."⁶³

Cipriano Gómez Lara define a la preclusión "como la pérdida de los derechos procesales por no haberlos ejercido en la oportunidad que la ley da para ello."⁶⁴ Coincide con Couture al señalar que para que la preclusión se produzca, es menester que se haya consumido íntegramente el plazo dado por la ley para la realización del acto pendiente. Este concepto de la preclusión está íntimamente relacionado con el de carga procesal; así, precluye un derecho al no contestarse una demanda, al no ofrecerse pruebas, al no impugnarse una resolución, dentro de los plazos y oportunidad que la ley procesal fija para ello.

Visto lo anterior, podemos concluir que la prescripción es la obtención de bienes o derechos o la pérdida de ellos por el simple transcurso de un tiempo determinado mientras que la preclusión es un término eminentemente procesal, que implica la pérdida de un derecho procesal por su no ejercicio en el tiempo que la ley señala para ello.

⁶¹ COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del derecho procesal civil, Buenos Aires, Depalma, 1974, pág. 196.

⁶² OVALLE FABELA, José, Teoría general del proceso, Op.cit., pp. 189-190.

⁶³ Idem.

⁶⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría general del proceso, Op.cit., p. 295.

2.8. HETEROCOMPOSICIÓN.

En la heterocomposición la solución al conflicto es calificada de imparcial porque no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia.

La doctrina hace referencia a cuatro formas heterocompositivas diferentes, mismas a las que nos referimos a continuación:

2.8.1. Mediación.

La función de este tercero puede limitarse a establecer la comunicación, la negociación entre las partes, para tratar de resolver el conflicto. En este caso, el tercero será simplemente un mediador, que al establecer esta comunicación entre las partes, hace posible que éstas puedan llegar a un acuerdo. A la función que desempeña este tercero se denomina mediación.

Cabe señalar, que la intervención de un tercero para exhortar a las partes a que lleguen a un acuerdo, es limitativa en lo que se conoce como mediación, ya que dicha intervención consiste únicamente en establecer o poner en comunicación a las partes a efecto de que puedan platicar sobre su conflicto de intereses y si es posible poder llegar a una solución sin que se haga necesaria la intervención de un órgano jurisdiccional. Consideramos que este tipo de forma heterocompositiva no es muy funcional, en virtud de que la persona que funge como intermediaria para la composición del conflicto entre dos o más personas, se encuentra en una situación verdaderamente restringida en su intervención, ya que es factible que pueda influir en las decisiones de las partes en conflicto, pero no es considerada su intervención para que pueda intervenir más allá de eso. En consecuencia, esta figura heterocompositiva si es una forma de dar por terminada un conflicto de intereses sin la intervención del órgano jurisdiccional, sin embargo resulta para nosotros poco funcional y hasta cierto punto deficiente en su aplicación, para poder obtener los resultados esperados. Por otra parte, es necesario aclarar que en nuestro sistema jurídico no es usual esta forma para resolver conflictos.

2.8.2. Conciliación.

"En segundo término, el tercero ajeno a la controversia puede asumir un papel más activo, consistente en proponer a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En esta hipótesis el tercero asume el papel de conciliador y a su función se le denomina conciliación. El conciliador no se limita a mediar entre las partes, sino que les debe sugerir formulas específicas para que puedan llegar a un convenio entre ellas. Para que el conciliador pueda desempeñar eficientemente su función, es indispensable que conozca la controversia de que se trate, a fin de que esté en condiciones de proponer alternativas razonables y equitativas de solución. Pero la función del conciliador se limita a proponer posibles soluciones cuya adopción queda sujeta, en todo caso, a la voluntad de las partes. Estas pueden aceptar o rechazar las propuestas del conciliador. Por ello, en la conciliación, al igual que en la mediación, la solución del litigio depende, finalmente de la voluntad de las partes.⁶⁵ Aquí, tendríamos que hacer un paréntesis para señalar que en el derecho laboral para resolver los conflictos de intereses suscitados más comúnmente entre trabajador y patrón, existe una etapa procesal llamada precisamente "de conciliación", en la que interviene un funcionario conciliador (no mediador). Esta persona tiene como función principal, la de avenir a las partes para que resuelvan sus diferencias antes de dar la intervención directa al órgano jurisdiccional.

Es importante destacar la importancia que en el derecho laboral tiene esta forma heterocompositiva para dar por terminado un conflicto, ya que para ello existe todo un cuerpo de conciliadores asignados a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, en donde cada uno de estos profesionales es asignado a un asunto en particular lo que implica que deben de estudiar la problemática de cada caso concreto para así estar en posibilidades no sólo de mediar e invitar a las partes a buscar una solución fuera de la intervención del órgano jurisdiccional, sino que se encuentran preparados y facultados para proponer bases de solución a cada conflicto que se les presente.

⁶⁵ OVALLE FAVELA, José, Teoría general del proceso, Op.cit., p. 23.

2.8.3. El Arbitraje.

En esta especie de heterocomposición, el tercero al que se denomina árbitro no se va a limitar a proponer la solución a las partes sino que va a disponer dicha solución a través de una resolución obligatoria para las partes, a la que se conoce como laudo. Sin embargo para que el arbitraje pueda funcionar es necesario que previamente las partes hayan aceptado, de común acuerdo, someterse a este medio de solución. El acuerdo previo de las partes al que se suele denominar genéricamente acuerdo arbitral puede revestir la forma de una cláusula arbitral, en la cual las partes contratantes manifiestan su voluntad de que, si llega a surgir algún conflicto sobre la interpretación o aplicación del contrato, aquel sea resuelto por medio del arbitraje. No obstante, el árbitro, por ser sólo un particular, carece de imperio para imponer coactivamente, por sí mismo, sus resoluciones. Por lo que en este caso, el interesado tendrá que acudir a un juzgador, a un órgano jurisdiccional del Estado, para que, en ejercicio de sus facultades de imperio, ordene el cumplimiento forzoso de la determinación o la ejecución coactiva del laudo. Este no posee por sí mismo la fuerza ejecutiva de la sentencia judicial. El juzgador debe ordenar su ejecución, sólo si estima que el laudo fue dictado conforme a las disposiciones jurídicas aplicables; en caso contrario, puede negar la ejecución. Conviene aclarar que existen instituciones que, a pesar de poseer denominaciones que aluden al arbitraje, no ejercen, en realidad, funciones arbitrales. En este caso se encuentran las Juntas (Federales y Locales) de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que son verdaderos tribunales del Estado, que conocen de procesos jurisdiccionales sobre conflictos laborales. Sus facultades para conocer de estos conflictos derivan de la fuerza de la ley y del imperio del Estado. Sus resoluciones, constituyen verdaderas sentencias, que no sólo son obligatorias para las partes, sino que poseen fuerza ejecutiva por sí mismas; las juntas y el tribunal pueden ordenar su ejecución forzosa, pues como órganos del Estado, están dotados de imperio para hacerlo.⁶⁶

⁶⁶ Cfr., *Ibidem* pp. 24-25.

"Puede ocurrir también que se encomiende a un órgano del Estado la función de actuar como árbitro para resolver determinado tipo de litigios. Tales son los casos, por ejemplo, de la Procuraduría Federal del Consumidor, la Comisión Nacional Bancaria, de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, ante estos casos, los órganos del Estado sólo pueden desempeñar su función arbitral, cuando las partes estén de acuerdo en someter sus conflictos al arbitraje de dichos órganos; y al ejercer su función arbitral, éstos no podrán hacer uso de facultades de imperio, por lo que para poder obtener el cumplimiento de sus determinaciones deberán solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales del Estado competentes."⁶⁷

2.8.4. Proceso.

"Por último, cuando ese tercero ajeno que decide el conflicto es un órgano jurisdiccional del Estado, un juzgador, con facultades no sólo para emitir una resolución obligatoria para las partes, sino también para imponerla por sí mismo en forma coactiva, estaremos frente al proceso."⁶⁸

Pues bien, hemos visto las formas heterocompositivas de terminar un conflicto de intereses, mismas que en el derecho laboral aplicamos, es por ello, que si nos enfocamos al procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, vemos claramente como en el mismo, encontramos la mediación, la conciliación, el arbitraje y el proceso, concluyendo en consecuencia, que la figura jurídica materia de este tema, es decir, el desistimiento, opera de alguna u otra forma en todas y cada una de las formas de heterocomposición antes señaladas.

Por otra parte, consideramos que los conceptos que se han precisado en este capítulo, son suficientes para normar un criterio sobre la interpretación y aplicación del desistimiento en materia laboral y, estamos seguros de que nos serán de gran utilidad para realizar el análisis jurídico pretendido de éste concepto.

⁶⁷ Ibidem., pp. 25.26.

⁶⁸ Idem.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

Al hacer el análisis jurídico del desistimiento en materia laboral, hemos visto primero los antecedentes generales del derecho y del derecho laboral, posteriormente, le dimos su lugar dentro de los conceptos generales, ahora corresponde situarlo dentro del marco legal donde encontramos esta figura jurídica. Así las cosas, y como ya antes lo mencionamos, el desistimiento es un concepto meramente procesal, no obstante, el mismo tiene una regulación determinada por una o más leyes y, obviamente estas leyes tienen también un fundamento para haberse emitido. Es por ello que en este capítulo nos referimos a los fundamentos jurídicos no sólo de origen, sino de aplicación del desistimiento primero en el derecho común y después su aplicación en el campo del derecho laboral. No podemos dejar de mencionar que todas nuestras leyes, tanto las sustantivas como las adjetivas descansan bajo un marco legal común, esto es, sobre nuestra Constitución Federal. Por otra parte, el desistimiento se encuentra regulado por nuestras leyes procesales y es ahí donde encontramos las diferentes aplicaciones de éste en las distintas ramas del derecho. Si debemos dejar claro, que la figura del desistimiento tiene su base fundamental en el Derecho Civil y de ahí parte para su aplicación a los demás campos del derecho, sin embargo, por lo que respecta al Derecho Laboral, nos encontramos con una gran laguna al respecto, dado que, en la Ley Federal del Trabajo, el desistimiento no se encuentra propiamente regulado, sino que se le da una aplicación consecuencia de la caducidad, es decir se habla de un desistimiento tácito, y no sólo encontramos este problema, sino que además, se entiende un desistimiento de la acción, dejando en total estado de indefensión a la persona afectada con esto. Es por lo anterior que se hace imprescindible ubicar al desistimiento dentro de su marco legal, para así estar en posibilidades de entenderlo y, también así poder aportar algún elemento que sirva para la mejor regulación de esta figura jurídica, sobre todo en la materia que nos ocupa que es el Derecho Laboral. Además, dada la problemática existente para la aplicación del desistimiento en materia

laboral, nos vemos en la necesidad de buscar su fundamento específico de aplicación.

3.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DESISTIMIENTO.

Todo nuestro sistema legal es y se encuentra apoyado en nuestra Carta Magna y, no es la excepción nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que encuentra su sustento constitucional principalmente en los Artículos 5, 9 y 123.

Artículo 5 Constitucional: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero 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. La ley determinará en cada estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados así como el desempeño de cargos cejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente al ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo 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 excederse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Esta disposición garantiza la completa libertad de trabajo, que consiste en la posibilidad de que todos los individuos se dediquen al oficio que deseen, siempre que no se afecte a otra persona y se cuente con la autorización respectiva. Sólo se podrá impedir este derecho cuando exista sentencia judicial de personas que cometan algún delito por ejemplo el señalado en el artículo 24 del Código Penal. Así también a todo trabajo debe corresponder una retribución que compense el servicio; inclusive se obliga a que los contratos de trabajo se limiten a un año y no podrá excederse con carácter obligatorio a un plazo superior.

El artículo 9 Constitucional que establece: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República, podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar alguna propuesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidar u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

La libertad de asociación implica no sólo la posibilidad de garantizar la simple reunión transitoria de personas; también se permite que se agrupen en forma permanente para constituir sindicatos, sociedades clubes y otras figuras similares y, en consecuencia es un fundamento importante de nuestro derecho laboral, ya que en el mismo encontramos el sustento de nuestro derecho colectivo de trabajo.

Cabe señalar que hemos visto los fundamentos constitucionales de nuestro derecho laboral, sin embargo y tratando de seguir un orden, debemos ver ahora el fundamento de nuestra justicia laboral, es decir, el como y quien aplicará la normatividad emanada de nuestra Carta Magna. Al respecto el *artículo 17 Constitucional* señala: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera, pronta completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil".

Como podemos observar, en este artículo encontramos las bases para la creación y funcionamiento de nuestros tribunales, tanto federales como locales y, no son la excepción, en el ámbito laboral las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, debemos dejar claro que independientemente de los fundamentos constitucionales antes señalados, existen las Garantías Individuales que protegen a todo individuo, tanto en sus derechos como ciudadano, como en sus derechos ante los actos de las autoridades judiciales y administrativas.

Ahora bien, el trabajo es también una Garantía Individual protegida por nuestra Carta Magna y, por ende, se encuentra regulada en artículo expreso, mismo que se señala a continuación: *Artículo 123 Constitucional* "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

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

XXII. El patrono que 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 el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los

malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

B."Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga, previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.....".

XII."Los Conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal de servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales se registrarán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere en inciso f de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables".

De lo anterior, es claro, que tanto las leyes como los reglamentos que de ellas emanan, así como nuestra legislación laboral, encuentran su fundamento en nuestra Constitución Federal y, aunque no se hace referencia al derecho procesal, sí ordena la expedición de leyes reguladoras de los mandamientos de nuestra multitudada Constitución Federal.

Tenemos por otra parte lo estipulado por los artículos 14 y 16 constitucionales:

A este respecto, es obligado encontrar el fundamento del desistimiento en las leyes que de la Constitución emanan, para lo cual, pasamos a analizar primeramente la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado A Constitucional y, posteriormente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B de nuestra Carta Magna.

Cabe señalar, que el ubicar a la figura jurídica del desistimiento dentro del marco legal constitucional, nos lleva directamente al estudio de nuestro derecho adjetivo, es decir, al estudio de las leyes reglamentarias de los artículos antes citados.

3.2. EL DESISTIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 773 establece textualmente: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está 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 hubieren solicitado.

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

Al respecto, encontramos que el desistimiento propiamente dicho no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo. El término del desistimiento al que alude la ley, se refiere y de hecho se encuentra establecido en un capítulo especial denominado "De la Continuación del Proceso y de la Caducidad". Es por lo anterior, que debe quedar claro, que la figura jurídica del desistimiento si tiene una regulación expresa en nuestro derecho común, y la aplicación de esta se encuentra regulada en el Código Federal de Procedimientos Civiles y en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Por consiguiente concluimos que la Ley Federal del Trabajo no habla de la figura jurídica del desistimiento, sino de la aplicación de una sanción procesal que es confundida con la caducidad y que, termina por nombrarse un desistimiento tácito de la acción o las acciones intentadas por persona alguna.

Ante la situación anterior, nos encontramos ante un problema de interpretación de la ley, al surgir las incógnitas de, si debe aplicarse la interpretación de nuestro derecho común o simplemente dejar que la aplicación del desistimiento en materia laboral, siga un funcionamiento de acuerdo a su no regulación y a la confusión que existe entre la caducidad y el desistimiento tácito de los que habla nuestro Código Laboral Federal. Es por ello que para entender mejor esta situación y a efecto de normar un criterio aceptable, mencionamos las siguientes tesis jurisprudenciales.

1).

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XIV-Septiembre

Tesis: III. T. 259 L

Página: 312

DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL SIN CONSENTIMIENTO DEL DEMANDADO. ES INCONSTITUCIONAL EL ACUERDO QUE LO DECRETA.

Cuando el accionante solicita ante el órgano jurisdiccional la tutela jurídica de sus pretensiones y se llama a la contraparte que opone las excepciones que estima pertinentes, surge una relación jurídica autónoma, compleja y de derecho público entre las partes y el órgano estatal, dentro de la cual los contendientes tienen derechos y obligaciones. El demandado tiene una facultad de obrar, en forma contradictoria al actor, y el derecho a que se dicte un laudo que resuelva el fondo de la cuestión planteada por el actor. Dentro del proceso, actor y demandado se encuentran colocados en un plano de igualdad; ambos deben ser titulares de derechos recíprocos. El desistimiento es la declaración de voluntad del demandante que unida a la conformidad del demandado, tiene por objeto dar por terminada la relación procesal, sin laudo, como no significa la absolución de la acción, el demandado queda expuesto al inicio de un nuevo proceso, con base en la misma pretensión. Si el demandado tiene o puede tener interés en que la cuestión se resuelva dentro del proceso mediante un laudo en el que se examinen sus defensas y que dicha cuestión no se suscite nuevamente, ello

basta para estimar que la cesación procesal no debe depender de la voluntad unilateral del actor, sino que, para que surta efectos el desistimiento de la demanda, debe someterse a la consideración de la parte demandada a fin de que exponga sus puntos de vista y consienta o se oponga a él. Al no darse esa oportunidad al demandado, ello acarrea la privación de los derechos que adquirió en el proceso, quedando colocado en una situación desventajosa respecto del actor. Lo expresado conduce a decidir que tratándose del desistimiento de la demanda, deberá oírse al demandado y en esa forma respetar una de las garantías que consagra el artículo 14 constitucional. En tales circunstancias, si en virtud de la integración de la relación jurídica procesal ambas partes adquieren derecho al pronunciamiento de un laudo, el acuerdo que decreta el desistimiento de la demanda sin oír al demandado viola tal precepto constitucional. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

PRECEDENTES

Amparo directo 95/94. Comisión Federal de Electricidad. 6 de julio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Al respecto podemos apreciar claramente una interpretación que hacen los tribunales federales, en el sentido de que se están violando Garantías Individuales de la parte demandada, ya que no se le tomó en cuenta para efectos de que manifestara su conformidad con un desistimiento planteado por la parte actora, lo que hace presumir claramente que el tribunal federal, al hacer esta interpretación aplica las reglas del Derecho Civil, situación esta que permite establecer que aunque la Ley Federal del Trabajo no señala nada al respecto si es aplicable el derecho común en todo lo no dispuesto por nuestra legislación laboral.

Independientemente de lo anterior, es menester señalar que en esta tesis jurisprudencial, no se menciona disposición alguna señalada en alguna ley, sin embargo, el planteamiento jurídico se encuentra basado en la aplicación del derecho civil, como un principio general de derecho, lo que nos hace concluir que el desistimiento aunque no regulado en la Ley Federal del Trabajo, es aplicado en

los procedimientos laborales, situación esta que resulta del todo contradictoria, ya que podemos darnos cuenta que el desistimiento es aplicado por nuestros tribunales laborales día con día, sin que en ningún momento fundamenten correctamente las resoluciones recaídas sobre una solicitud de este tipo, violando en consecuencia las Garantía Individuales de la o las personas involucradas en este tipo de fallos.

2).

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XIII-Abril

Tesis:

Página: 354

DEMANDA LABORAL. EL DESISTIMIENTO DE LA, CUANDO HA SIDO CONTESTADA, REQUIERE DAR VISTA AL DEMANDADO, ANTES DE ACORDAR LO CONDUCENTE.

La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna que prevea el desistimiento expreso de la acción o de la demanda, por lo que a ese respecto debe acudir al artículo 17 de dicha Ley, que permite llenar esa laguna aplicando supletoriamente sus disposiciones que regulen casos semejantes, entre los que se encuentra el numeral 773, el que, en su segundo párrafo, dice a la letra: "Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución". Como se ve, el precepto último citado consigna la intervención de la contraparte cuando se solicita que se tenga al actor por desistido de la acción laboral, de donde se sigue que, en tratándose del desistimiento de la demanda, a falta de disposición expresa que regule tal situación, debe estimarse aplicable en lo conducente el precepto en mención, por tener semejanza el desistimiento de la acción con el desistimiento de la demanda, tomando en cuenta además que es factible que el actor en el juicio laboral pueda desistirse ya sea de la acción o de la demanda,

pues lo contrario conduciría al absurdo de que la ley obligara a los trabajadores a seguir un juicio o ejercitar una acción en contra de su voluntad, de ahí que al producirse el desistimiento de la demanda, el trámite de la misma, exige dar primero vista al demandado, antes de resolver lo conducente. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

PRECEDENTES

Amparo directo 26/94. Comisión Federal de Electricidad. 26 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

En esta tesis jurisprudencial observamos que apoya a la anterior, en el sentido de que debe dársele intervención a la parte demandada para el caso de que el actor quisiera desistirse de las acciones intentadas, aunque para nosotros el tribunal confunde la interpretación que hace del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho artículo se refiere a la caducidad del procedimiento. No obstante lo anterior, nos encontramos nuevamente en el caso de que es necesario dar vista a la parte demandada para el caso de que se quisiera hacer uso de la figura jurídica del desistimiento y, por lo tanto reiteramos que las reglas del derecho común si son aplicables supletoriamente en la legislación laboral.

Por otra parte, vemos claramente, que esta tesis sostiene que el desistimiento no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, refiriéndose al desistimiento de la acción y al desistimiento de la demanda, remitiéndose a lo que establece el artículo 17 de nuestra ley laboral. No obstante lo anterior, de la interpretación que hace a este último artículo, concluye que el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo es el fundamento para aplicar la figura jurídica del desistimiento, lo que resulta para nosotros una contracción jurídica, en virtud, a que primero establece que no hay regulación del desistimiento en la ley laboral y, después aplica el artículo 773, mismo que se refiere a la caducidad del procedimiento laboral y no a la figura jurídica del desistimiento como tal, lo que nos hace concluir como ya se ha manifestado, que se confunde a la figura jurídica desistimiento con la caducidad, es decir, que se refiere a la terminación de un procedimiento laboral por causas diferentes a un desistimiento.

A mayor abundamiento, consideramos que dicho tribunal refiere una interpretación equivocada al artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud a que trata de encuadrar a la figura jurídica del desistimiento dentro de una regulación que se refiere meramente a la caducidad, concepto del todo distinto e independiente a lo que es la aplicación del desistimiento.

3).

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Octava Epoca

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : VIII-Diciembre

Tesis:

Página: 185

DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL Y DE LA ACCION. SUS DIFERENCIAS.

El desistimiento de la demanda, aceptado por la Junta responsable, se traduce exclusivamente en una forma de dar por terminada la relación jurídica procesal existente entre las partes, pero sin determinar la procedencia o improcedencia de las acciones ejercitadas, lo que deja a la actora, en posibilidad de volver a ejercerla en contra de la empresa demandada. Contrariamente a como sostiene el recurrente, en el derecho de trabajo debe distinguirse entre el desistimiento de la demanda y el desistimiento de la acción, al igual que tratándose de derecho civil, puesto que está frente a una controversia en la que el tribunal debe resolver respecto de las acciones y excepciones hechas valer, por una parte, el trabajador actor y por otra, el patrón o demandado; controversia dentro de la cual la autoridad laboral debe pronunciarse para declarar la procedencia de ellas, careciendo de base también la afirmación de que en materia laboral no existe el desistimiento de la demanda y de la acción, pues estas cuestiones se contemplan en las disposiciones legales en materia civil que en el caso resultan aplicables, conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Artículo 17.- a, falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven

de dichos ordenamiento, los principios generales de Derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". A este respecto resulta aplicable el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en la página 139 de la compilación de precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969-1986 que dice: "DESISTIMIENTOS DE LA ACCION Y DE LA DEMANDA.- No es lo mismo desistir 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, pero cuando hay desistimiento de la acción se produce la pérdida del derecho que el actor hizo valer en el juicio porque al renunciar a la acción se renuncia al derecho". Solo resta hacer notar que carece de trascendencia, sobre la cuestión jurídica debatida, la circunstancia que alude el recurrente, en el sentido de que a virtud del desistimiento de la demanda ya no podrá ejercitar nuevas acciones con motivo de relación de trabajo entre las partes y que en ese caso de hacerlo serían improcedentes y estarían prescritas. En efecto, por una parte, conforme al criterio sustentado en la ejecutoria transcrita, puede presentarse una nueva demanda, puesto que, como en el juicio de origen el representante legal del actor desistió únicamente de la demanda pero no de la acción, aquél está en la posibilidad de presentar una nueva demanda. Por otra parte, independientemente de que el recurrente no exprese los motivos por los cuales estarían prescritas las acciones que eventualmente llegara a ejercitar, este tribunal no puede abordar el estudio relativo porque se carece de bases jurídicas para determinar si en un momento dado estarían prescritas, siendo de relevante importancia el hecho de que el actor no desistió de la acción, sino de la demanda, motivo por el cual, como se ha dicho, si por el desistimiento de la demanda y los efectos que ésta produce, existe la posibilidad de promover una nueva demanda, debió darse vista al demandado, ya emplazado a juicio, con el desistimiento de la demanda formulada por el actor. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. PRECEDENTES. Amparo en revisión 19/91. Radiodifusora XEBM. 7 de febrero de 1991. Mayoría de votos de Guillermo Baltazar Alvear y Enrique Arizpe Narro, en contra del emitido por María del Carmen Torres Medina

de González. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

En la presente tesis, los tribunales federales, hacen una clara diferenciación entre lo que significa el desistimiento de la demanda y el desistimiento de la acción, al respecto queda claro que se acude una vez más a la aplicación e interpretación del Derecho Civil, además de que nuevamente se habla de que se requiere la intervención del demandado para que pueda operar la multicitada figura jurídica del desistimiento.

Cabe señalar, que del análisis realizado a la tesis que antecede, se deriva que aunque se trata de un procedimiento laboral, el legislador hace una clara diferenciación entre dos tipos de desistimiento, situación esta que en principio podemos criticar en el sentido de que no sólo no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, sino que además, al emitir esta resolución, la misma no es apoyada por fundamento legal alguno, simplemente se concreta a hacer un análisis jurídico que, nos deja ver a todas luces, se encuentra apoyado en nuestro Código Civil para el Distrito Federal, es decir, dicha tesis encuentra sus bases jurídicas en nuestro Derecho Civil, lo que nos hace concluir de nueva cuenta que si son aplicables las reglas de nuestro derecho común en la aplicación de la figura jurídica del desistimiento en materia laboral.

A mayor abundamiento, se refleja a todas luces como los propios tribunales federales, al hacer un análisis de la aplicación del desistimiento en materia laboral, lo realizan con argumentos basados en la normatividad adjetiva civil, sin embargo, esto no queda establecido en los razonamientos expuestos en el cuerpo de la tesis jurisprudencial en comento, toda vez que como se aprecia, no establece fundamento normativo de donde emane el resultado de la tesis jurisprudencial invocada por los propios tribunales federales. Consecuentemente, intuimos que las bases o fundamentos para emitir los razonamientos expuestos en esta tesis, son los reglamentados por nuestro derecho adjetivo civil, aunque no se haya establecido expresamente esta circunstancia.

4).

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Epoca: Séptima Epoca

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 97-102 Sexta Parte

Tesis:

Página: 81

DESISTIMIENTO DE LA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo no contempla el desistimiento de la instancia, esta institución se estima operante como un principio general de derecho y si en el caso los actores no se desistieron de la acción sino de la instancia, es evidente que pueden replantear posteriormente sus derechos en otro juicio laboral. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

PRECEDENTES

Amparo en revisión 23/73. Aurelio Cortés y coagraviados. 11 de mayo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

En esta tesis jurisprudencial se hace de nueva cuenta una clara diferencia entre el desistimiento de la instancia y el desistimiento de la acción, sosteniendo que opera como principio general de derecho dado que no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, lo que apoya una vez más la tesis que sostenemos de que la figura jurídica del desistimiento, al no encontrarse regulada en nuestra legislación laboral, le son aplicables los fundamentos de nuestro derecho civil.

Ahora bien, consideramos sin el afán de ser demasiado reiterativos al respecto, que los tribunales federales encargados de emitir jurisprudencia, han sostenido que, no obstante la falta de normatividad en la ley laboral a este respecto, si existen diferencias para la aplicación de esta figura jurídica en el ámbito laboral.

5).

Instancia: Cuarta Sala

Epoca: Quinta Epoca

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : CXXIX

Tesis:

Página: 473

DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL. EFECTOS.

En nuestro derecho laboral no existe el desistimiento de la demanda con la sola pérdida de la instancia, sin que en esta parte deban actuar supletoriamente las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles, pues efectivamente, si se atiende al principio que informa nuestra legislación del Trabajo, en la que se tiende a que los conflictos laborales sean rápidos expeditos, tendiendo asimismo a que las situaciones jurídicas queden pronta y perfectamente definidas, llegando a establecerse hasta plazos brevísimos para que la prescripción opere y aún estableciendo, como lo hace el artículo 479 la Ley, que la falta de promoción por el término de tres meses implica la pérdida de la acción, si en tal precepto se consigna el principio de que la morosidad en la promoción de un juicio, tácitamente implica el abandono de la acción o un tácito desistimiento de ella, con mayor razón debe entenderse que el desistimiento expreso tiene igualmente como consecuencia la extinción de las acciones ejercitadas.

PRECEDENTES

Amparo directo 2576/75. Ciriaco Aquino Martínez y Coags. 13 de agosto de 1956. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

Esta tesis jurisprudencial, sostiene todo lo contrario a las demás, es decir que hablar de desistimiento en el ámbito laboral, implica la pérdida de las acciones en todos los casos, situación en la que por supuesto no estamos de acuerdo.

Ahora bien, al ver las contradicciones que existen entre los mismos tribunales federales al respecto de la interpretación y aplicación del desistimiento en materia laboral, que podríamos esperar de la aplicación de esta figura jurídica en nuestros tribunales laborales. Ante esta situación debemos tomar en cuenta que

si los tribunales laborales en nuestro país, aplican el desistimiento en una forma indeterminada jurídicamente hablando, también lo es que pueden estarse dando violaciones flagrantes a las Garantías Individuales de muchas personas, pero principalmente de trabajadores víctimas de una legislación laboral deficiente.

Lo anterior nos lleva además a analizar el que un defecto de esta naturaleza en nuestra ley, va en contra de lo que persigue nuestro Derecho Laboral, es decir, en contra de la protección de la case débil o trabajadora, ya que, si en los procedimientos laborales la figura jurídica del desistimiento es aplicada en forma anárquica, es decir a la libre interpretación de cada persona que tiene que impartir justicia laboral, entonces podemos concluir que el desistimiento independientemente de que no se encuentra regulado en nuestras leyes laborales, es interpretado y aplicado en una forma del todo irregular por nuestro tribunales de justicia social.

A mayor abundamiento, del análisis de la tesis jurisprudencial que antecede, se desprende que aún cuando en nuestro derecho común si se encuentra regulado el desistimiento, la misma tesis no lo aplica y, en consecuencia, sostiene que al haber desistimiento se entiende un desistimiento de la acción, donde encontramos fácilmente una seria contradicción, ya que al referirse al desistimiento de la acción, quiere decir que implícitamente está reconociendo que existen otros tipos de desistimiento regulados por la ley del orden común, y que sin embargo, no son aplicables para el derecho laboral por el simple hecho de que no se encuentra regulado en las leyes del trabajo.

3.3. EL DESISTIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, establece textualmente "Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses,

siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deben practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas”.

Por otra parte el artículo 11 de la misma ley establece: “En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad”.

Al respecto, podemos ver que esta ley, señala dos tipos de desistimiento, el desistimiento de la acción y el desistimiento de la demanda, no obstante vemos de nueva cuenta que, como en la Ley Federal del Trabajo, se presenta al desistimiento como una sanción procesal por el no impulso del procedimiento respectivo que trae como consecuencia que opere la caducidad, situación esta, que deja ver nuevamente un desistimiento tácito.

Podemos apreciar de lo anterior que, aunque quisiéramos darle a la figura del desistimiento que señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, una interpretación diferente, no es factible, dado que señala al desistimiento en relación directa con la caducidad, confundiendo dichos términos.

3.4. EL DESISTIMIENTO EN LAS DIFERENTES RAMAS DEL DERECHO.

A).- EN MATERIA CIVIL.

1.- Código Federal de Procedimientos Civiles.

El artículo 373 del Código Federal de Procedimientos Civiles establece: "El procedimiento caduca en los siguientes casos:

- I. Por convenio o transacción de las partes, y por cualquiera otra causa que haga desaparecer substancialmente la materia del litigio.
- II. Por desistimiento de la prosecución del juicio aceptado por la parte demandada. No es necesaria la aceptación, cuando el desistimiento se verifica antes de que se corra traslado de la demanda....."

Observamos que en el Código Federal de Procedimientos Civiles la figura jurídica del desistimiento la volvemos a encontrar dentro del capítulo denominado caducidad. Ante esta situación, consideramos que persiste la confusión entre estos conceptos ya que, a los mismos no podemos darles una aplicación sinónima.

2.- Código de Procedimientos Civiles Para el Distrito Federal.

El artículo 34 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece: "Admitida la demanda, así como formulada la contestación, no podrán modificarse ni alterarse, salvo en los casos en que la ley lo permita.

El desistimiento de la demanda que se realice con posterioridad al emplazamiento, requerirá del consentimiento del demandado. El desistimiento de la acción extingue ésta aún sin consentirlo el demandado.

El desistimiento de la demanda produce el efecto de que las cosas vuelvan al estado que tenían antes de la presentación de aquella. El desistimiento de la instancia, posterior al emplazamiento, o el de la acción, obligan al que lo hizo a pagar costas y los daños y perjuicios a la contraparte, salvo convenio en contrario.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece claramente tres tipos de desistimiento, de la acción, de la demanda y desistimiento de la

instancia, y no sólo eso, sino que establece términos y condiciones para hacer valer cada uno de ellos. Podemos ver claramente, que es hasta ahora, donde encontramos al desistimiento regulado separadamente de la figura jurídica denominada caducidad. En este orden de ideas y para normar criterio, se hace necesario establecer lo que señala el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en relación a la caducidad, mismo que establece en su artículo 137-Bis: "Operará de pleno derecho la caducidad de la primera instancia cualquiera que sea el estado del juicio desde el emplazamiento hasta antes de que concluya la audiencia de pruebas, alegatos, y sentencia, si transcurridos ciento veinte días contados a partir de la notificación de la última determinación judicial no hubiere promoción de cualquiera de las partes.

Los efectos y formas de su declaración se sujetarán a las siguientes normas:

- I. "La caducidad de la instancia es de orden público, irrenunciable, y no puede ser materia de convenios entre las partes....."
- II. "La caducidad extingue el proceso, pero no la acción, en consecuencia se puede iniciar un nuevo juicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la fracción V de este artículo".
- III. "La caducidad de la primera instancia convierte en ineficaces las actuaciones del juicio y las cosas deben volver al estado que tenían antes de la presentación de la demanda y se levantarán los embargos preventivos y cautelares....."
- IV. "La caducidad de la segunda instancia se da si en el lapso de sesenta días contados a partir de la notificación de la última determinación judicial ninguna de las partes hubiere promovido impulsando el procedimiento y su efecto será dejar firme lo actuado ante el juez....."

Al respecto, observamos que la caducidad se encuentra regulada en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en un capítulo independiente y

separado de lo que es el desistimiento, en consecuencia, concluimos que el desistimiento y la caducidad son figuras procesales distintas, lo que hace importante señalar que no podemos confundirlas y mucho menos aplicarlas indistintamente como lo hacen otras leyes procesales.

B).- EN MATERIA PENAL.

Tanto el Código Penal Federal, como el Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 93 establecen lo siguiente: "El perdón del ofendido o del legitimado para otorgarlo extingue la acción penal respecto de los delitos que se persiguen por querrela, siempre que se conceda ante el Ministerio Público si éste no ha ejercitado la misma o ante el órgano jurisdiccional antes de dictarse sentencia de segunda instancia. Una vez otorgado el perdón, éste no podrá revocarse....." En este caso, consideramos que existe una forma de desistimiento, aunque no se maneje expresamente el término. No obstante lo anterior, existe también en lo que respecta al Ministerio Público cuando dicta un auto de libertad por falta de elementos, en este caso nos encontramos ante una figura de desistimiento distinta, ya que implica un sobreseimiento de la situación jurídica de algún procesado. Aquí la diferencia radica en que el desistimiento lo hace una Institución Pública creada para la prosecución de los delitos y no por un particular.

No obstante lo anterior, no podemos dejar de lado el que de cualquier forma el efecto jurídico es similar al del Derecho Civil, dado que si el Ministerio Público o la autoridad judicial emiten una resolución donde dejan en libertad a un presunto responsable por falta de elementos necesarios para juzgarlo, entonces se extingue la acción penal o sea hay un desistimiento intrínseco en ese proceder de la autoridad penal.

Cabe señalar que en esta rama del derecho se habla de dos términos diferentes, el perdón del ofendido y la falta de elementos para consignar o procesar a alguien, lo que implica también, al dejar de ejercitar acción penal, que se esta otorgando una especie de perdón por parte de la autoridad encargada de la prosecución de los delitos.

C).- EL DESISTIMIENTO EN MATERIA MERCANTIL.

En materia mercantil, el Código de Comercio en su artículo 1063 establece que: "Los juicios mercantiles se substanciarán de acuerdo a los procedimientos aplicables conforme éste Código, las leyes especiales en materia de comercio y en su defecto por la ley procesal local respectiva".

Al respecto, encontramos que si bien el Código de Comercio no establece disposición alguna acerca del desistimiento, también lo es que es claro al determinar que las normas aplicables en los casos de lo no previsto en dicho Código, lo son las de las leyes procesales locales respectivas, es decir, que como el Código de Comercio es una ley federal y, por consiguiente, aplicable a toda la República Mexicana, debe quedar claro que en lo no previsto en esta ley federal, se aplicarán las leyes procesales de donde se ventile el juicio o controversia, es decir, el Código de Procedimientos Civiles del Estado de la República de que se trate.

Es claro que en materia mercantil el desistimiento va a ser aplicado por lo que establecen las leyes procesales vigentes de cada región según se presente la controversia. De lo anterior podemos observar como una ley federal es capaz de suplir sus deficiencias de acuerdo a lo que señala el artículo antes señalado, mismo que no deja en estado de indefensión a los participantes en un litigio, toda vez que la figura jurídica que nos ocupa se encuentra regulada en nuestro derecho común.

Es así, como ha quedado establecido el marco jurídico del desistimiento, mismo que es de suma importancia para la realización del pretendido análisis que nos permita aplicar esta figura jurídica dándole una interpretación más apegada a derecho, lo cual sin duda redundará en una aplicación enfocada a una mejor justicia social.

Podemos deducir claramente que el desistimiento como concepto jurídico procesal se encuentra apoyado en nuestra Constitución Federal y, de ahí

observamos su regulación esencial en nuestras leyes derivadas de ésta última, ubicándolo dentro de la esfera procesal. Debemos señalar que para determinar lo anterior, fue necesario ubicar al desistimiento primeramente dentro del marco legal del Derecho Civil, para así estar en posibilidades de su entendimiento en la materia que nos ocupa, no sin antes señalar que si bien es cierto que en el Derecho Civil se encuentra plenamente regulado el desistimiento, también lo es que encontramos que en el Derecho Laboral no se encuentra tal regulación, motivo por el cual se pretende hacer el análisis jurídico de esta figura procesal.

Ahora bien, debemos dejar claro, que aún en materia federal hablando de la rama civil, encontramos que el desistimiento no tiene una regulación exacta, siendo sin embargo, en nuestro Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito Federal, donde encontramos una regulación real de la multicitada figura jurídica. Es por lo anterior, que nuestro fundamento concreto que sirve de base para la realización del presente estudio es nuestro derecho procesal civil local, y es el punto de partida para la obtención de los resultados esperados, es decir, el mejor entendimiento para la interpretación y aplicación, primero del desistimiento como concepto procesal con un significado general y, posteriormente éste, pero aplicado en nuestro derecho procesal laboral.

Por último, consideramos de suma importancia destacar la ubicación del desistimiento dentro de su marco legal, en virtud a que es la antesala del análisis a realizar, no sin antes mencionar también que dicho marco jurídico podríamos considerarlo como la base principal para los fines antes mencionados.

Ahora bien, teniendo ubicado al desistimiento dentro de su marco jurídico tanto de origen, como de su aplicación en nuestro derecho, creemos que podemos realizar un análisis más a fondo de la problemática que ha presentado la interpretación y aplicación de esta figura jurídica. Lo anterior en el entendido de que, si bien es cierto, que el concepto de desistimiento lo hemos mencionado primero en forma genérica, también lo es, que hemos visto que en las diferentes ramas del derecho, el mismo tiene una regulación diferente, lo que nos obliga aún más a la realización de un estudio que nos permita su mejor entendimiento.

CAPÍTULO IV

DE LA REGULACIÓN DEL DESISTIMIENTO EN MATERIA LABORAL

El desistimiento en materia laboral, como ya se ha mencionado, es regulado en nuestra legislación laboral vigente como una forma de terminar definitivamente con un litigio, sin embargo, se hace necesario analizar esta figura jurídica en aspectos más concretos, para lograr una interpretación y aplicación jurídica más exacta. Para lo anterior debemos tener en cuenta, que en el capítulo correspondiente al marco legal, se determinó que el desistimiento es una figura jurídica con aplicación en todas las ramas del derecho, no obstante, el mismo no es un concepto que se aplique universalmente como tal en todas las áreas legales.

Independientemente a lo antes señalado, hemos visto como la figura del desistimiento implica una interpretación diferente en la materia laboral, es decir, que no es la misma que la del derecho común. En consecuencia a lo anterior, encontramos una severa confusión de interpretación y aplicación del desistimiento en materia del trabajo, lo que hace aun más necesario su análisis jurídico, y, de ahí partir para en su caso modificar su aplicación e interpretación que refleje una mejor aplicación de la justicia laboral.

No debemos pasar por alto que el desistimiento es un término eminentemente procesal y, por ello, cualquier interpretación que se haga de esta figura jurídica, va a repercutir en el resultado material de un procedimiento, lo que implica que mientras más claro sea para los juristas su interpretación, más apegadas a derecho serán las consecuencias.

En este orden de ideas, vemos que dentro de la problemática que representa la interpretación y aplicación del desistimiento en materia laboral, se encuentra primeramente, una regulación inadecuada de la misma en la Ley Federal del Trabajo;

en segundo término, y dado lo anterior, la interpretación a una mala regulación termina también en una aplicación equivocada y deficiente de esta figura jurídica dentro de un proceso o procedimiento, por lo que mientras siga subsistiendo esta irregularidad en nuestra ley laboral, el desistimiento seguirá siendo aplicado, con una interpretación a criterio del juzgador que implica en consecuencia, una inseguridad jurídica para las partes que intervienen en un procedimiento ante nuestros tribunales laborales.

4.1. ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESISTIMIENTO EN MATERIA LABORAL.

En principio, tenemos que en el derecho civil se encuentra regulada la aplicación del desistimiento en las siguientes formas: la fracción II del artículo 373 del Código Federal de Procedimientos Civiles establece la figura jurídica del desistimiento, pero lo hace bajo el rubro de caducidad, es decir, que esta ley regula al desistimiento dentro de un capítulo inexacto para nosotros, en virtud a que el término caducidad es una forma totalmente diferente al desistimiento, aunque ambas formas sean aplicadas para la extinción de un procedimiento.

De lo anterior, se hace necesario establecer como un primer punto a analizar, que el desistimiento y la caducidad son dos términos diferentes, tanto como conceptos como en la aplicación de cada uno de ellos. Así las cosas, tenemos que la caducidad es una forma de extinción de un procedimiento por la inactividad procesal imputable a alguna de las partes, pero no interviene en ningún momento la voluntad de éstas, sino que es regulada como una sanción procesal en donde quién tiene la potestad de aplicarla es el órgano jurisdiccional, a diferencia del desistimiento que es considerado como quedó establecido en el capítulo respectivo, como una forma anormal de terminación de un procedimiento, ya que, por este medio no resuelve el juzgador, sino que el procedimiento queda extinguido por voluntad expresa del demandante, ya sea porque fueron cumplidas sus reclamaciones, ya sea porque llegaron a un convenio y, en consecuencia se hace innecesaria ya la intervención del órgano jurisdiccional.

Consecuencia de lo anterior, para nosotros resulta inexacta la regulación del desistimiento establecida en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Por lo que respecta al Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, el mismo establece en su artículo 34 tres tipos de desistimiento, el desistimiento de la acción, el desistimiento de la demanda y el desistimiento de la instancia. Al respecto podemos señalar que este código si hace una diferenciación del desistimiento y la caducidad, ya que es claro al señalar en su artículo 137 Bis cuando y en que casos operará la caducidad.

De lo anterior podemos establecer entonces que la regulación del desistimiento y la caducidad es distinta, como lo hemos venido sosteniendo, además de que no sólo el desistimiento lo maneja el código antes citado en forma genérica, sino que hace una distinción entre varios tipos de éste, además de que cada uno de estos tipos requiere del cumplimiento de determinados requisitos e incluso, las consecuencias jurídicas de cada uno de ellos son diferentes. Así las cosas, tenemos que el desistimiento regulado en el Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito Federal, en primer lugar, su regulación es diferente a la caducidad y, en segundo término no lo regula en forma genérica, sino que hace una distinción entre tres tipos de desistimiento, sin dejar de mencionar, se insiste, que la aplicación de cada uno de ellos y sus consecuencias jurídicas son del todo diferentes, al respecto mencionamos brevemente algunas de estas diferencias:

a).- Hemos visto que el desistimiento es una forma anormal de terminar con un procedimiento, no obstante y de acuerdo a lo señalado por el Código de Procedimientos Civiles vigente para el Distrito Federal, el mismo regula claramente el desistimiento de la acción, indicando que el mismo extingue la acción intentada sin ser necesario el consentimiento del demandado, es decir, que para que opere el

desistimiento de la acción, basta la declaración unilateral de la parte que lo hace valer sin necesidad de dar vista a la contraparte.

b).- El desistimiento de la demanda, procede cuando no ha sido emplazado el demandado y, cuando ya ha sido emplazado, se requerirá de su consentimiento para que éste opere, además de traer como consecuencia que las cosas queden en el estado en que se encontraban hasta antes de la presentación de dicha demanda. Lo anterior implica que para que opere el desistimiento de la demanda, se puede realizar de dos maneras, cuando no ha sido emplazado a juicio el demandado y, cuando ya fue notificado de la demanda. En el primero de los casos, puede hacerse como un acto unilateral, pero en el segundo, se requerirá del consentimiento del demandado, de cualquier forma el resultado en este tipo de desistimiento es diferente al desistimiento de la acción, dado que en este caso, la o las acciones a ejercitar no se extinguen, simplemente las cosas vuelven al estado en que se encontraban hasta antes de la presentación de la demanda, pudiendo el actor en su caso ejercitarlas con posterioridad, claro, siempre sus acciones no se encuentren prescritas.

c).- Por último señala el desistimiento de la instancia, mismo que puede hacerse valer en tanto no haya sido emplazado el demandado y, para el caso de hacerlo valer posteriormente al emplazamiento, quedará obligado el actor al pago de costas y los daños y perjuicios, salvo convenio en contrario. En este tipo de desistimiento, no es muy clara la ley, dado que puede fácilmente confundirse con el desistimiento de la demanda, sin embargo la diferencia esencial radica en que este tipo de desistimiento es el que se hace valer cuando ya ha sido llamado a juicio el demandado y, en consecuencia se requiere su consentimiento para que éste opere, además de que en este desistimiento tampoco se extinguen las acciones del actor, las que podrá hacer valer con posterioridad siempre y cuando no se encuentren prescritas.

De lo anterior, se deduce una clara contradicción en lo que regula el Código Federal de Procedimientos Civiles con el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, lo que nos lleva a determinar nuevamente la confusión existente entre los conceptos de caducidad y desistimiento.

En nuestro concepto no podemos incluir al desistimiento dentro de la esfera jurídica de la caducidad, como se aprecia de lo señalado por el multicitado Código Federal de Procedimientos Civiles, amén de que hemos sostenido que la caducidad es una sanción procesal consecuencia de la inactividad procesal por un tiempo determinado y siempre y cuando sea imputable a alguna de las partes, en cambio el desistimiento es una manifestación expresa de las partes en donde manifiestan su voluntad de dar por terminado un procedimiento y, por lo tanto, nada tiene que ver el juzgador en esta figura jurídica, y menos aun, puede decirse que es una sanción procesal como nos la hace ver el código federal antes citado.

Ahora bien, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, ubica exactamente al desistimiento como la figura jurídica por medio de la cual, podemos dar por terminado un procedimiento, tal y como lo establece la doctrina, es decir, como una forma anormal de extinción de un proceso o procedimiento, interpretando correctamente a esta figura jurídica y, sobre todo separándola del todo de la caducidad. Es por lo anterior que consideramos que se debe de tomar en cuenta lo señalado por nuestro código adjetivo local como base para regular el desistimiento en las demás ramas del derecho, y sobre todo, debe quedar claro que desistimiento y caducidad son dos conceptos distintos tal y como se encuentra regulado en el ya citado Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Podemos resumir lo anterior en que la interpretación que se hace del desistimiento en las leyes que nos rigen en las diferentes ramas del derecho no son coincidentes y, esto trae como consecuencia, que la interpretación que se le da a esta figura jurídica sea y se deje al arbitrio de los juzgadores y de los juristas en general y, esto a su

vez, deservoca en una aplicación inexacta, y la mayoría de las veces equivocada del desistimiento en los procesos judiciales, siendo por lo tanto la impartición de justicia del todo deficiente.

Así las cosas, el derecho procesal laboral no es la excepción a lo anteriormente señalado, tenemos en nuestra Ley Federal del Trabajo un serio problema de interpretación y de aplicación del desistimiento, ya que lo encontramos regulado dentro de un capítulo denominado "De la continuación del Proceso y de la Caducidad", lo que hace una vez más que exista una confusión en lo que es el desistimiento y lo que es la caducidad. En este sentido, encontramos que la ley Federal del Trabajo no hace una distinción entre un concepto y otro, lo que nos lleva de nueva cuenta al problema de tratar al desistimiento como sinónimo de caducidad.

Aún más, la ley laboral no es clara al referirse a las disposiciones que deberán aplicarse cuando no existan estas en la Constitución, en la ley o en los reglamentos laborales, lo que hace que encontremos un freno radical para aplicar en estos casos el derecho común, como se haría en todas las demás ramas del derecho. Como podemos observar, lo anterior viene a agravar aun más el problema que se presenta con relación al desistimiento en materia laboral, en virtud a que nuestro código laboral no es claro ni preciso para darnos la pauta de aplicar en su caso las reglas del derecho común y, en consecuencia existe una gran laguna que hace que la aplicación de la figura jurídica del desistimiento quede al arbitrio de la interpretación que le den las autoridades laborales a cada caso en concreto.

Es por lo anterior que del análisis que se hace del desistimiento en materia laboral en este capítulo, tomamos en cuenta la regulación de esta figura jurídica en el derecho civil, pues no podemos darle una interpretación contraria o distinta a este concepto que vaya más allá de lo establecido por nuestro derecho común, y menos aún, manejar los conceptos de caducidad y desistimiento o (desistimiento de la acción)

como lo denomina nuestra ley laboral, como sinónimos, o bien, como conceptos interrelacionados entre sí, en los que no puede existir uno sin la existencia del otro. En otras palabras, sostenemos que la caducidad y el desistimiento regulado en la Ley Federal del Trabajo, son conceptos distintos y, por lo tanto no deben de ser manejados como conceptos sinónimos y menos aún, cerrar las puertas a la aplicación de la ley que suplirá las deficiencias procesales existentes en ésta última.

En efecto, el artículo 773 establece que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. Al respecto, presumimos que la ley está regulando el desistimiento de la acción, pero este desistimiento es una facultad exclusiva que le otorga la ley a las autoridades de trabajo, es decir, que compete a las autoridades laborales decretar el desistimiento de la acción cuando se cumplan determinados supuestos jurídicos mismos que ya mencionamos con anterioridad pero que los resumimos en dos; que se deje de promover durante seis meses y que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Ahora bien, si consideramos que al dejar de promover en un juicio laboral por más de seis meses cuando esa promoción se haga necesaria para la continuación del procedimiento traerá como consecuencia el desistimiento de la acción intentada, entonces, es incorrecto que se llame desistimiento de la acción, dado que, en todo caso, nos encontramos ante la presencia de una figura jurídica diferente, es decir, la caducidad, que viene a ser una sanción procesal para las partes que como ya se dijo anteriormente y, se insiste, es facultad exclusiva de la autoridad laboral decretar la procedencia o improcedencia de la caducidad. Al respecto, tenemos lo que señala el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, que en su primer párrafo establece "Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro del lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que lo presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se

refiere el artículo siguiente." Como podemos ver, el artículo 772 habla de que operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente, y el artículo 773 ya no habla de caducidad sino de desistimiento de la acción, es evidente que encontramos una seria contradicción al referirse la ley a caducidad y desistimiento indistintamente, sabiendo como ya lo hemos visto que son términos y figuras jurídicas del todo diferentes e independientes una de otra. Aún más, en el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo se refiere concretamente al trabajador, es decir, que cuando se haga necesaria promoción del trabajador para la continuación del procedimiento y éste no la haga, operará la caducidad a que se refiere el artículo 773, pero este último artículo ya no habla del trabajador, sino de que se le tendrá por desistida de la acción a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esta sea necesaria para la continuación del procedimiento. De todo lo anterior, podemos deducir que nos encontramos ante serias contradicciones legales que traen como consecuencia una mala interpretación y aplicación del desistimiento y la caducidad en el derecho laboral.

Por último es necesario recalcar, que el desistimiento para nosotros es un acto de voluntad expresa de alguna de las partes, con el fin de dar por terminado un procedimiento y, en la Ley Federal del Trabajo no se encuentra regulado en estos términos, sino al contrario, la voluntad de las partes resulta irrelevante, es decir, que si se presentan determinados supuestos procesales, la consecuencia es que el procedimiento caduca y, por lo tanto, aunque existiera la voluntad expresa de las partes en que esto no aconteciera, no resulta factible, ya que es un resultado regulado por la ley como sanción procesal en donde ya no es potestad de las partes hacer algo al respecto, sino acatar el fallo impositivo del tribunal laboral correspondiente, en este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El desistimiento entonces de la demanda, de la instancia o de la acción, regulado en nuestro derecho común resulta inaplicable en este caso y, en consecuencia podemos concluir que la figura jurídica del desistimiento no se encuentra regulada en ningún momento en la Ley Federal del Trabajo, situación que implica la impartición de una

justicia deficiente, que implica resultados adversos a los intereses, sobre todo de la parte supuestamente protegida, es decir, la clase trabajadora.

Consideramos prudente señalar, como comentario aparte, que el desistimiento no implica necesariamente la extinción de un procedimiento completo. Hay desistimientos parciales sobre pretensiones concretas sin extinguir la acción principal y, tenemos además desistimiento dentro del proceso tratándose de probanzas, es decir, podemos desistirnos de una prueba si así conviene a los intereses del actor o el demandado.

Otra forma de manifestar lo sostenido por nuestra parte es que, si consideramos que la caducidad es un término eminentemente procesal que implica la extinción de un procedimiento en forma automática al transcurrir determinado tiempo y haber inactividad procesal imputable a alguna de las partes, luego entonces, el desistimiento no puede ser la extinción de un procedimiento por inactividad procesal, lo que nos hace concluir de nueva cuenta que, como ha quedado ya estudiado en el capítulo correspondiente, el desistimiento es una forma anormal de terminar con un procedimiento, pero se requiere la voluntad expresa de la o las partes que van a ejercitarlo, y además, no sólo eso, sino que existen disposiciones que marca nuestro derecho procesal común para que pueda considerarse válido o legal un desistimiento.

De todo lo anterior, llegamos al convencimiento de que caducidad y desistimiento son términos diferentes y, por lo tanto su aplicación jurídica lo es también, de acuerdo con esto, resulta indudable la inexacta e incorrecta regulación que la Ley Federal del Trabajo hace con respecto a estas figuras jurídicas.

Por lo que hace al desistimiento regulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartados "B" del artículo 123 Constitucional, se presenta un problema similar con la Ley Federal del Trabajo, ya que habla del desistimiento y la caducidad también como términos sinónimos, es decir, regula el

desistimiento o más bien cuando se tendrá por desistida de la acción y de la demanda a una persona y posteriormente dice que al suceder eso, operará la caducidad. Lo anterior, hace que nos encontremos de nueva cuenta con la problemática planteada en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo en este caso la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a diferencia con la Ley Federal del Trabajo, es clara al señalar en su artículo 11 que en lo no previsto por esa ley, serán aplicables supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Si bien es cierto que existe una confusión en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado similar a la Ley Federal del Trabajo, también lo es, que en este caso, la propia Ley Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, nos remite a la aplicación del derecho común en todo lo no previsto por ella, por consiguiente deja abierta la puerta para los juristas de poder interpretar la misma con las disposiciones previstas en nuestro derecho común.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, señala en su artículo 140 "Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad..." Al respecto advertimos de nueva cuenta, la contradicción existente entre el desistimiento y la caducidad, aunque en este caso la situación se torna un tanto cuanto más grave, ya que, en este caso la ley habla de que se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, lo que significa que se esta haciendo una diferenciación entre el desistimiento de la acción y el desistimiento de la demanda, pero al fin y al cabo termina al igual que en la Ley Federal del Trabajo confundiendo al desistimiento con la caducidad, independientemente de que consideramos innecesaria la señalización

que hace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de hablar de desistimiento de la acción y desistimiento de la demanda, ya que no hace ninguna distinción en su interpretación y menos aún en su aplicación, dando como resultado sólo más confusiones. En efecto, la ley que nos ocupa, señala en su artículo 140 que se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, al respecto señalamos que resulta irrelevante que se mencione que se tendrá por desistida a una persona de la demanda y de la acción intentada al cumplirse determinados supuestos, pues si bien es cierto que existen de hecho el desistimiento de la demanda el cual es diferente al desistimiento de la acción, también lo es que si se tiene por desistida a una persona de las acciones intentadas en su escrito de demanda, implícitamente se entiende que la demanda instaurada deja de surtir efectos jurídicos. En otras palabras, no puede tenerse por desistida a una persona de las acciones intentadas, subsistiendo la demanda donde las hizo valer. En consecuencia y, en principio, resulta inexacta e incorrecta la regulación que hace esta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado al respecto.

Independientemente de lo anterior, resulta confuso para los estudiosos del derecho, la interpretación correcta que deben darle al artículo 140 de la multicitada ley que nos ocupa y, no podemos pasar por alto la problemática real que esto implica en la aplicación de estas figuras jurídicas en un caso concreto.

Podemos deducir de todo lo anterior, que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, no regula de ninguna forma la figura jurídica del desistimiento, tal y como lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo.

No obstante lo anterior, encontramos una diferencia en la regulación que hacen las leyes antes mencionadas, y es que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo menos deja abierta la puerta para que en caso de duda en la

interpretación o aplicación de las normas en ella consignadas, nos remitamos a lo regulado en las leyes federales o en su defecto a las leyes del orden común, lo que nos permite que la impartición de justicia en este rubro pueda ser más apegada a derecho y, en consecuencia, más acorde a la defensa de los intereses de las partes involucradas en un conflicto regido por las normas de la ley federal antes mencionada.

Ahora bien, después de haber hecho las observaciones a las leyes federales referidas con anterioridad, podemos establecer que existen dos factores importantes que deben de ser tomados en cuenta a efecto de una regulación más apegada a derecho; el primero de ellos es que las normas que resuelvan este tipo de problemática, deben dejar claro primeramente que el desistimiento y la caducidad, son dos conceptos distintos; en segundo término que el desistimiento es una figura jurídica que requiere de una regulación especial, que implique los tipos de desistimiento que existen y, la forma de hacer valer cada uno de ellos. Lo anterior se encuentra regulado como ya se encuentra asentado en el capítulo correspondiente, en nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, sin embargo se hace necesaria una regulación similar en nuestras leyes laborales para estar en aptitud de darle al desistimiento la interpretación y aplicación correctas.

Debido a lo anterior, es que consideramos que deben hacerse adecuaciones a las leyes antes señaladas en relación con la interpretación y aplicación del desistimiento en materia laboral, y dejar clara su diferencia con la caducidad.

Al hacer un análisis jurídico del desistimiento en materia laboral, hemos encontrado que dicha figura se encuentra contemplada en la legislación laboral, sin embargo, consideramos que no cumple con los elementos suficientes para que pueda ser aplicado con eficacia jurídica, ya por los razonamientos antes expuestos o bien, porque simplemente no se apega a los principios generales regulados en nuestro derecho común, dejando claro que, aún cuando se le intentara dar una aplicación

diferente a éste, se tendría que modificar su regulación actual, dada la inoperancia del multicitado concepto, así como la inexacta forma de aplicación, lo que deja en estado de indefensión se insiste a la parte débil, o sea al trabajador.

Por otra parte, debemos dejar claro, primeramente que el desistimiento como ya se vio en el capítulo correspondiente, es una forma anormal de terminar con un procedimiento, es decir, al aplicar en un procedimiento el desistimiento, la parte que lo hace, está manifestando expresamente su voluntad de dar por terminado un procedimiento sin esperar a que el órgano jurisdiccional emita una resolución definitiva al conflicto, una sentencia o laudo, pero aquí lo importante es señalar que el desistimiento en un procedimiento es una manifestación de voluntad expresa, y lo que encontramos legislado en nuestras leyes laborales no tiene nada que ver con la voluntad expresa o tácita de las partes para hacer valer un desistimiento, sino que tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, lo manejan como una sanción procesal consecuencia de un no hacer, dando como resultado la caducidad del procedimiento.

Ahora bien, si por un no hacer procesal, alguna de las partes en un procedimiento se hace acreedora a una sanción también procesal, pero sin tomar en cuenta la voluntad de esa parte, entonces como se puede hablar de desistimiento si la ley como consecuencia de ese no hacer sanciona a las partes con la extinción de todo el procedimiento. Como podemos observar, la sanción consistente en la extinción del procedimiento es una imposición de la ley, sin que tenga nada que ver la voluntad de alguna de las partes en el proceso. A este respecto y con mayor razón, podemos ver claramente la diferencia entre desistimiento y caducidad.

Por otra parte, y desde otro ángulo observamos entonces, que el desistimiento, en primer término es una manifestación de voluntad, es decir, que para que exista

desistimiento no sólo la parte que lo vaya a hacer valer tiene que manifestarlo, sino que además tiene que cumplir con los requisitos exigidos por nuestro derecho común para ello, tal y como lo han sostenido los tribunales federales competentes en la materia. La caducidad no es voluntaria, se aplica en el derecho laboral como una sanción procesal para determinados supuestos y, lo que ambas figuras jurídicas tienen en común, es que las dos son un medio de extinción del procedimiento laboral, pero se insiste, son vías y aplicaciones diferentes.

Hemos hablado en relación a la confusión existente entre caducidad y desistimiento, es por ello que vemos necesario resumir aunque, se encuentre en el capítulo de conceptos, las características esenciales de lo que significa cada una de estas figuras jurídicas. Al efecto tenemos que la caducidad que es un medio de extinción del proceso por inactividad de las partes. En este sentido debemos entender que el concepto caducidad, hace alusión a que un procedimiento va a extinguirse por la inactividad procesal en un determinado lapso de tiempo, por lo que entendemos que para que un procedimiento caduque no es necesario acto alguno de las partes en el proceso, sino que la caducidad va a operar de pleno derecho, como ya se mencionó anteriormente como consecuencia de un no hacer, sin embargo en este punto cabría mencionar que pasa con la voluntad de las partes. En este caso la voluntad de las partes es irrelevante, podemos decir que no tienen ni voz ni voto, simplemente se tienen que acoger a la consecuencia regulada por la ley, es decir, a ver simplemente como se extinguen sus pretensiones, además tienen que acatar la resolución unilateral que haga la autoridad competente al respecto, ya que la misma no es potestativa, sino que es impositiva, y más aún, no admite recurso o defensa alguna, simplemente la autoridad hace valer su determinación coactivamente, lo que implica a resumidas cuentas que la caducidad opera ajena a la voluntad de las partes, no habiendo forma de cambiar tal situación, ya que el responsable de todo en su caso es el tiempo, y éste como tal, no admite composición alguna.

En el otro lado tenemos al desistimiento, el cual hemos analizado desde punto de vista civil y en otras ramas del derecho, sin embargo debemos tomar en cuenta que

el presente análisis se refiere al desistimiento en materia laboral. El desistimiento en materia laboral hemos dicho, no se encuentra regulado en las leyes aplicables, lo que ha traído como consecuencia hasta nuestros días que la aplicación de esta figura jurídica sea del todo arbitraria por parte de las autoridades competentes, es decir, si el desistimiento no se encuentra regulado en nuestra Ley Federal del Trabajo, la aplicación de éste ha sido llevada a cabo de acuerdo al la libre interpretación que de él hagan nuestros tribunales laborales.

Podemos decir que el desistimiento se ha aplicado en los tribunales laborales sólo utilizando la costumbre. No podemos decir que cuando una autoridad laboral aplica la figura del desistimiento, esté basada en nuestras leyes laborales, simplemente aplica éste de la manera como es entendible y atendiendo a las circunstancias de cada caso en concreto.

Así las cosas, podemos decir que como consecuencia de lo anterior, se presenta ante nosotros un tercer punto a tratar, el cual viene a ser la consecuencia que implica la aplicación de cada una de las figuras jurídicas señaladas anteriormente. Podemos decir que algo tienen en común, o sea que, ambas terminan o extinguen un procedimiento, pero esto no significa que las dos se apliquen igual, sino que cada una tiene una aplicación diferente en estricto derecho, luego entonces si cada una tiene un significado y una aplicación diferente, nuestras leyes hablan de ellas como si se tratase de sinónimos. Es precisamente esta la problemática a resolver con el presente análisis y, en principio expresamos que no es factible que una ley, trátase de la que se trate, omita situaciones a este respecto y, menos aún, que confunda el significado de dos conceptos del todo distintos, que traen como resultado se insiste, una aplicación errónea de los mismos. Lo anterior implica que se hace necesaria una adecuación a las normas reguladoras de la caducidad y del desistimiento en materia laboral, en otras palabras, la modificación a los artículos relativos a estos conceptos en nuestras leyes laborales.

4.2. PROBLEMÁTICA DEL DESISTIMIENTO EN MATERIA DEL TRABAJO.

Podemos dividir la problemática que presenta el desistimiento en tres puntos específicos, mismos que se mencionan a continuación:

a).- La problemática de la regulación del desistimiento en las leyes laborales.

b).- La problemática en la interpretación del desistimiento laboral.

c).- La aplicación del desistimiento en la materia del trabajo.

a).- En lo que se refiere a la problemática de la regulación del desistimiento en materia laboral, encontramos como principal problema precisamente la no regulación del mismo en nuestras leyes laborales. En efecto, aún cuando en la Ley Federal del Trabajo se encuentra mencionado el desistimiento, encontramos que esto no significa que se encuentre regulado, al contrario, deducimos que se encuentra mencionado en un apartado del todo equivocado e impropio. Lo anterior es claro al señalar la Ley Federal del Trabajo que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses. Encontramos entonces que la Ley Federal del Trabajo habla de un desistimiento de la acción. Luego entonces, para aplicar ese desistimiento a que se refiere la ley laboral en un procedimiento, implica precisamente la problemática de su regulación, es decir, si una persona intenta realizar un desistimiento de la acción en un procedimiento laboral, en donde encuentra el fundamento para hacerlo en el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, entonces nos encontramos con un serio problema de interpretación jurídica, dado que no es factible que se ejercite un derecho derivado de nuestra ley laboral en donde nos lleve a aplicar un desistimiento de la acción como sinónimo de la aplicación de la caducidad.

En atención a lo anterior tenemos entonces que en primer término el desistimiento no se encuentra definitivamente regulado como tal en nuestra Ley Federal del Trabajo,

ni en ningún ordenamiento de índole laboral, llámese ley o reglamento, lo que nos lleva a caer de nueva cuenta a la situación de concluir que lo que sí regula claramente nuestra ley laboral es la figura jurídica de la caducidad. Al efecto y sin el ánimo de ser repetitivos debemos señalar que el concepto caducidad, hace alusión a que un procedimiento va a extinguirse por la inactividad procesal en un determinado lapso de tiempo, por lo que entendemos que para que un procedimiento caduque no es necesario acto alguno de las partes en el proceso, sino que la caducidad va a operar de pleno derecho, como ya se mencionó anteriormente como consecuencia de un no hacer procesal.

Si la voluntad de las partes es irrelevante, simplemente se tienen que acoger a la consecuencia regulada por la ley, es decir, a ver simplemente como se extinguen sus pretensiones, además tienen que acatar la resolución unilateral que haga la autoridad competente al respecto, ya que la misma no es potestativa, sino que es impositiva, y más aún, no admite recurso o defensa alguna, simplemente la autoridad hace valer su determinación coactivamente, lo que implica que la caducidad opera ajena a la voluntad de las partes, no habiendo forma de cambiar tal situación, ya que el responsable de todo en su caso es el tiempo, y éste como tal, no admite composición alguna.

Independientemente de lo anterior, cabe señalar que, aunque la Ley Federal del Trabajo, establece en un momento dado, un procedimiento especial a efecto de emitir una resolución respecto de si es procedente declarar la caducidad del procedimiento, es decir, que en la vía incidental señalará una audiencia en donde las partes harán valer lo que a su derecho convenga e incluso ofrecerán pruebas al respecto, es indudable que el cómputo de los días que se dejó de promover es el que determinará la procedencia o improcedencia de la declaración de que ha operado la caducidad en el procedimiento y, en consecuencia, volvemos a ver claramente que esta forma de terminar con un procedimiento, se insiste, es ajena a la voluntad de las partes, dependiendo única y exclusivamente del simple transcurso del tiempo, además de que es aplicada como lo hemos sostenido anteriormente, como una

sanción procesal, situación ésta que no tiene nada que ver con el desistimiento como tal. De todo lo anterior podemos concluir, que la figura del desistimiento no se encuentra regulada en nuestra normatividad laboral, ni como desistimiento de la acción, de la demanda o de la instancia.

b).- No es sencillo determinar la interpretación que debe darse al desistimiento de acuerdo a lo preceptuado en nuestras leyes de trabajo, en virtud a que consideramos que el desistimiento como tal no tiene regulación alguna en estas leyes. Lo anterior se deduce por los razonamientos ya muchas veces citados, y es que si pretendemos hacer una interpretación estricta del desistimiento tal y como lo maneja la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con la problemática insalvable de su no regulación.

Al respecto, sin pecar de ser demasiado estrictos podemos observar que la Ley Federal del Trabajo establece que se tendrá por desistida de la acción a toda persona que no realice promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción se haga necesaria para el impulso procesal; ahora bien, si analizamos la interpretación que debe dársele a esta norma, encontramos que si bien es cierto que menciona al desistimiento, también es cierto que lo hace como forma de sancionar un no hacer procesal, en consecuencia o es desistimiento o es una sanción procesal llamada caducidad, que es donde se encuentra mencionado el desistimiento en la Ley Federal del Trabajo.

Si partimos de la base de que la caducidad es un concepto jurídico relativo a la extinción de un procedimiento, misma que opera como sanción procesal por haber incurrido la o las partes en una negligencia dentro de un procedimiento consistente en la inactividad procesal imputable a las mismas partes en el proceso, entonces entendemos claramente que se hayan hecho acreedores a la extinción de dicho procedimiento, pero el término correcto sería que ha operado la caducidad. Sin embargo no es así, ya que dice la Ley Federal del Trabajo que se tendrá por desistida de las acciones intentadas a la persona que no impulse el procedimiento en

un determinado tiempo. Esto trae la misma consecuencia jurídica, es decir, la extinción del procedimiento, pero con la confusión de no poder determinar si hablamos en estricto derecho de caducidad o de desistimiento.

Por lo anterior debe quedar claro que la Ley Federal del Trabajo regula clara y expresamente la figura jurídica de la caducidad, pero en ningún momento tiene regulado al desistimiento, amén de que, no es sólo eso, sino que además menciona la figura jurídica del desistimiento dentro del capítulo de la caducidad, lo que crea una seria confusión de lo que quiere dar a entender el legislador y, consecuencia de ello, nos encontramos con que no sólo no está regulado el desistimiento en la Ley Federal del Trabajo, sino que además se encuentra mencionado erróneamente, provocando que sea del todo imposible acceder a darle la interpretación correcta.

De lo anterior concluimos fríamente que, la interpretación que se tiene que dar al desistimiento en materia laboral, contemplado en la Ley Federal del Trabajo, resulta del todo inexacta, por lo que hasta la presente fecha se ha aplicado esta figura jurídica a la libre interpretación de los litigantes y juzgadores, aplicando se insiste, este concepto, en forma de costumbre, pero sin ningún fundamento que avale la actuación de los juristas antes mencionados.

Ahora bien, si tenemos como conclusión que el desistimiento en materia laboral no se encuentra regulado en ninguna de las leyes que nos rigen entonces la interpretación que del mismo se realice queda al arbitrio de cada persona para hacerlo, siendo esto una irregularidad que se encuentra en manos de los legisladores componder.

Por otra parte, no podemos dejar de lado que la Ley Federal del Trabajo, si menciona el desistimiento, pero esto no quiere decir que lo regule, ante esta situación y como conclusión definitiva, observamos que se hace necesaria una modificación a nuestras leyes laborales a efecto de que sea regulado el desistimiento como tal y así

poder darle la interpretación adecuada, misma que sea general para todos y que no se preste a interpretaciones inexactas.

Para hacer un panorama más claro al respecto, debemos señalar que si una persona se presenta ante una autoridad laboral a manifestarle su voluntad de dar por terminado un procedimiento, entonces la autoridad aplicará de forma inmediata un desistimiento, no obstante, si la persona que se piensa desistir manifiesta su voluntad de querer dejar a salvo sus derechos para ejercitarlos cuando mejor le convenga, la autoridad laboral no tiene fundamento jurídico para hacer lo que dicha persona requiere, aún más, aunque se maneje un desistimiento liso y llano de la acción, tampoco éste se encuentra fundamentado en nuestra Ley Federal del Trabajo, ni en ninguno de nuestros ordenamientos laborales.

Consecuencia de todo lo anterior es que la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, han sido obligadas a emitir criterios independientes para la aplicación del desistimiento, careciendo estos de todo sustento jurídico, en virtud a que cada una de estas Juntas de Conciliación y Arbitraje da una interpretación diferente a esta figura jurídica, lo que deriva en una aplicación anárquica de nuestro derecho procesal laboral.

C).- Por lo que respecta a la problemática que existe en la aplicación del desistimiento ante las autoridades laborales, cabe señalar lo siguiente:

En primer término, sabemos que los órganos encargados de la administración de justicia en materia de trabajo en nuestro sistema jurídico, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, auxiliado cada uno de estos tribunales, de su propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Dicho lo anterior, podemos manifestar que la problemática principal en la aplicación del desistimiento en materia laboral, radica principalmente en la falta de regulación de la figura jurídica del desistimiento, lo que implica que los funcionarios a cargo de

la administración de justicia se encuentren impedidos para aplicar el desistimiento de una forma correcta. Lo anterior desenvoca en la aplicación inexacta de la ley en especial en la aplicación del desistimiento.

Si partimos de la base de que el desistimiento en materia laboral no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, entonces la problemática en su aplicación se agrava a tal grado que, si los administradores de justicia carecen de fundamentos jurídicos para la aplicación del desistimiento, no es factible que en tanto tiempo se haya venido aplicando éste a la libre interpretación de cada uno de los funcionarios administradores de justicia, pero aun esto no es lo más grave, sino que consideramos que si no se aplica correctamente el desistimiento, entonces podríamos decir que han venido actuando al margen de la ley, dado que no se tiene un sustento jurídico para tener a una persona por desistida en un procedimiento.

Tenemos entonces que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de administrar nuestra justicia laboral, pero también tenemos en la práctica la existencia de infinidad de desistimientos ante ellas; ya sean desistimientos que se dan por convenio expreso o desistimiento llamado liso y llano. Al respecto debemos hacer la observación, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, manejan un desistimiento único, mismo que es en el sentido de tener por desistido al actor de todas las acciones y prestaciones intentadas en su escrito de demanda. Lo anterior da como resultado que si un trabajador quisiera hacer vale un desistimiento únicamente de la demanda, no sería admitido por las Juntas; argumentando que en este tipo de tribunal no se encuentran regulados los distintos tipos de desistimiento tal y como lo prevé nuestro derecho común y, es aquí donde encontramos que no obstante que el desistimiento no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo lo aplican cuando tienen por desistido al actor de todas y cada una de sus acciones, aun más, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aún cuando no se encuentren plenamente regulados los distintos tipos de desistimiento, se encuentran obligadas a hacerlo de acuerdo a las tesis jurisprudenciales que se vieron en el capítulo correspondiente, pero tal parece que hoy en día este tipo de resoluciones

obligatorias para los funcionarios son desconocidas para la mayoría, lo que implica ahora no sólo una aplicación inexacta de los preceptos legales aplicables, sino que la administración de justicia laboral se encuentra en un grado de desinformación y de falta de actualización al respecto.

En este orden de ideas es conveniente dejar claro que el principal problema en la aplicación del desistimiento es a nuestro punto de vista la desinformación y la falta de capacitación de los encargados de la administración de justicia laboral.

Es también importante señalar, que la regulación del desistimiento se señala en términos generales para ser aplicado al trabajador, no obstante que existen los llamados procedimientos paraprocesales en los que en su caso procedería el desistimiento del patrón; sin dejar de lado por supuesto que el patrón puede reconvenir en determinados supuestos al trabajador y, sin embargo no se regula esta situación en el desistimiento, siendo importante, ya que el patrón tiene la facultad de desistirse de dicha reconvencción si así conviene a sus intereses.

En el caso de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, nos encontramos de nueva cuenta ante situaciones similares, aunque con ciertas diferencias, ya que en dicho tribunal se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles y en su caso el derecho común, lo que hace que los administradores de justicia, tengan facultades de fundamentación en lo que se refiere a la aplicación de las reglas de los diferentes tipos de desistimiento, de ahí que la problemática de aplicación del desistimiento en este tribunal sea menor en grado que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior no quiere decir que no subsista la confusión procesal que regula la ley que nos ocupa en el sentido de manejar como sinónimo a la caducidad y al desistimiento.

Ante las situaciones antes señaladas, concluimos que la problemática de aplicación del desistimiento es amplia y, lo más importante consideramos, radica en que la figura jurídica del desistimiento es aplicada día con día por los administradores de

justicia, dejando a un lado el derecho en su sentido estricto y, por supuesto aplicando un criterio personalizado en la regulación e interpretación de éste y, es por ello, que creemos conveniente la modificación inmediata de esta figura jurídica, a efecto de que exista una administración de justicia más seria y más apegada a derecho.

No podemos concebir la aplicación de una norma jurídica sin la fundamentación adecuada, de lo contrario estaremos ante la presencia de una anarquía jurídica, situación esta que prevalece en algunos casos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje consecuencia de los razonamientos antes expuestos.

No podemos dejar de mencionar, que dentro de la problemática del desistimiento en materia laboral, se encuentra también la violación de Garantías Individuales por parte de nuestras autoridades del trabajo, ya que al hacer la aplicación del desistimiento en los términos antes señalados, dejan en estado de indefensión a la parte trabajadora, ya que si un trabajador por así convenir a sus intereses pretende desistirse de la demanda instaurada en contra de su patrón, y dejar a salvo sus derechos procesales para posteriormente demandar prestaciones a que pudiera tener derecho, dado que sean de las que no admiten renuncia, entonces, con el actual de los tribunales del trabajo, esto no puede ser y, en consecuencia, si el trabajador intenta desistirse de la demanda, se entenderá que se desiste de todas las acciones sin oportunidad de demandar alguna prestación que subsistiera a su favor, lo que implica, se insiste, una flagrante violación de los derechos laborales y procesales de la parte trabajadora.

4.3. PROPOSICIONES PARA UNA MEJOR REGULACIÓN DEL DESISTIMIENTO EN LA MATERIA DEL TRABAJO.

En primer lugar como propuesta para una mejor regulación del desistimiento en materia laboral, creemos conveniente señalar que La Ley Federal del Trabajo puede adecuarse en dos aspectos fundamentales. El primero de ellos es que debe establecerse una diferencia clara entre el desistimiento y la caducidad.

En segundo término debe adecuarse y regularse la aplicación del desistimiento, tal y como lo prevé nuestro derecho común. Consecuencia de lo anterior debe ser modificado el artículo 173 de la ley en comento, en el sentido de que no debe de hablar de desistimiento dado que el artículo anterior y el título a que se refiere éste tratan una figura totalmente distinta al desistimiento, es decir, la caducidad.

Independientemente de lo anterior, trataremos de ampliar un poco y más concretamente las propuestas para una mejor regulación, interpretación y aplicación de la figura jurídica que nos ocupa, lo anterior en los siguientes términos:

A).- En relación con el primer punto antes señalado, es conveniente la adecuación en la ley, en lo relativo al desistimiento como tal, es decir, que otorgue las facultades requeridas a las partes para poder hacer uso de esta figura jurídica, en el entendido de que tendría que estar basada en nuestro derecho común, que es donde se encuentra realmente regulado el desistimiento, en este caso, en nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Dicha adecuación tendría que establecer primeramente la aplicación del desistimiento, en segundo lugar tendría que establecer y regular el desistimiento de la acción con su debida reglamentación a efecto de que proceda el mismo; tendría además que regular el desistimiento de la demanda y los requisitos y normas para que este pueda surtir sus efectos jurídicos, y por último, tendría que regular el desistimiento de la instancia, también con sus respectivas normas de aplicación, las cuales una vez cumplidas surtan efectos para que pueda operar este tipo de desistimiento.

Al señalar lo anterior, deberá adecuarse nuestra legislación laboral, definiendo el significado claro de lo que es la caducidad y lo que es el desistimiento, dándoles la interpretación correcta y, sobre todo dejando bien claro que son dos conceptos diferentes y de una interpretación y aplicación independiente uno del otro. Esta adecuación podría hacerse mediante la inclusión primeramente de la regulación del desistimiento en los términos señalados en el párrafo anterior y, en segundo término, mediante la exclusión de la aplicación del desistimiento que se encuentra en el

artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo, consecuentemente por lo que toca al segundo punto de modificación propuesta, es decir, al artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo, se propone dicha modificación de fondo consistente, se insiste, en la exclusión de la palabra desistimiento, dado que dicho artículo está regulando una figura jurídica diferente, misma que siendo la caducidad nos hace concluir que no tienen relación alguna estos conceptos entre si.

Por lo anterior manifestado podría modificarse dicho artículo en el sentido de que se quedara regulando lo que hoy regula, es decir, la caducidad. Pero sin la confusión de mencionar al desistimiento con la caducidad, situación ésta que dejaría clara la diferencia y aplicación tanto del desistimiento, como de la caducidad.

B).- Independientemente de lo anterior, cabe señalar, que la figura jurídica del desistimiento también tiene aplicación dentro de un procedimiento, al ubicarlo dentro de las etapas procesales de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, por lo que si se hiciera una adecuación a la Ley Federal del Trabajo en el sentido antes señalado, tendría que reglamentarse además, los supuestos del desistimiento cuando se trate de probanzas, es decir, que para poder desistirse de determinadas pruebas también se tenga que cumplir con determinadas normas o requisitos, lo anterior, dado que en muchas ocasiones, la contraparte se desiste de probanzas que pueden beneficiar a la otra parte y no es de justicia, que la parte oferente de la prueba se le permita libremente desistirse de probanzas ya ofrecidas y que por alguna razón desee desistirse de ellas.

C).- Tendría que regularse además el desistimiento, en representación de persona alguna, lo anterior, en virtud a que a la presente fecha se ha prestado para actos de corrupción el hecho de que un representante del trabajador pueda desistirse en su nombre, e incluso volvemos a insistir, también se ha prestado a actos de corrupción el que un representante del trabajador se desista en su nombre de determinadas probanzas.

Por otra parte señalamos que, como consecuencia de lo anterior, es importante dejar claro que si la reforma procesal que se propone en relación con el desistimiento en materia laboral, se realizase, esta tuviese en que ser en el sentido que lo estipula nuestro derecho común, y no sin antes mencionar que, también consideramos que no puede existir una regulación del desistimiento dirigido únicamente al trabajador, tendría que regularse en el sentido de ambas partes, ya que de lo anteriormente analizado, pudimos deducir que el patrón también puede estar en la posición de desistirse, ya sea de una reconvencción, ya sea en un procedimiento paraprocesal.

D).- Por último, se propone la instauración de programas de capacitación para el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de que dicho personal maneje una interpretación de nuestras normas laborales en un sentido que implique seguridad jurídica para las partes, es decir, que la aplicación de las normas del trabajo sea igual en todas y cada una de las ya mencionadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que a la presente fecha y, muchas veces de acuerdo a la zona geográfica en que se encuentran situadas, es muy común que manifiesten que los criterios de aplicación de las normas de trabajo son diferentes, situación esta del todo incorrecta y violatoria de derechos procesales para las partes, lo que se traduce en una aplicación inexacta de nuestro derecho laboral y, por lo tanto, hablaríamos de que nuestros tribunales laborales no cumplen con las finalidades para los que fueron creados, sino por el contrario, nos encontraríamos ante todo un sistema de injusticia, no sólo jurídica sino también social.

Estos programas de capacitación tendrían que ser primeramente estructurados a efecto de que se esté en posibilidad de que todos aquellos funcionarios encargados de la administración de justicia laboral, se encuentren obligados a asistir, además de que estos programas podría implementarlos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tendría que ser a nivel federal. Lo anterior en virtud a que como ya se dijo anteriormente existen en nuestro país una serie de criterios que hacen que la interpretación y aplicación de nuestra Ley Federal del Trabajo, sea del todo diferente en las diferentes zonas geográficas de nuestra República Mexicana. A mayor

abundamiento, no se lleva igual un procedimiento laboral en el Distrito Federal que en la Ciudad de León, Guanajuato por ejemplo, dado que los criterios de interpretación de la ley laboral cambian, agravando aún más el problema el hecho de que las autoridades correspondientes han permitido que quede al arbitrio del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje la interpretación y aplicación de las normas laborales que nos rigen, principalmente las enfocadas a nuestro tema que son las procesales.

Por otra parte, si bien es cierto que hablar de programas de capacitación para el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resulta gravoso en el sentido económico, no lo sería si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se enfocara primeramente en capacitar a los altos funcionarios de las Juntas, para que posteriormente éstos, capacitaran al personal a su cargo. Además de que tendría que hacerse un programa concreto de aplicación universal de las normas de trabajo, a efecto de que existiera una unificación y, en consecuencia no se dejara al arbitrio de las personas encargadas de la impartición de justicia laboral la aplicación de nuestras normas laborales.

Todo lo anterior lo consideramos necesario, en virtud a que, por una lado existe la propuesta de que se adecuen las normas procesales de trabajo en lo referente a la diferencia entre desistimiento y caducidad, pero a través del desarrollo del presente trabajo, hemos observado que la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, difiere en mucho, dada la falta de capacitación de los funcionarios encargados de ello, además del desconocimiento que existe del derecho laboral por los profesionales que se han dedicado en gran parte al estudio de nuestras normas civiles, sin darle la verdadera importancia que tiene esta rama del derecho que es nuestro derecho laboral, la cual se encuentra regulada de una forma especial en nuestras leyes, lo que implica que para estar en aptitud de interpretar y aplicar estas, debe existir una capacitación previa y, sobre todo debe también existir el apoyo de las autoridades competentes para que esta capacitación redunde en una mejor justicia social.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es una rama del derecho que, a través del tiempo y de constantes luchas ha venido a ocupar hoy en día un papel determinante en la evolución de la defensa de los derechos de los trabajadores; además de buscar siempre el equilibrio entre la parte trabajadora o prestadora de servicios y la parte patronal.

SEGUNDA.- Como resultado de lo anterior, se logró plasmar en nuestra Constitución Mexicana el artículo 123, regulatorio del Derecho del Trabajo en nuestro país, así como sus leyes reglamentarias, es decir, la Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores la Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del artículo Constitucional ya mencionado, siendo estas las principales reglamentaciones tanto de nuestro Derecho del Trabajo, como del derecho procesal laboral.

TERCERA.- Dentro de nuestras reglamentaciones o leyes laborales, se encuentra regulado nuestro derecho adjetivo o procesal, mismo que prevé el funcionamiento de tribunales laborales, como es el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como los procedimientos para resolver los conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos.

CUARTA.- Las normas de trabajo tienen como objetivo determinar las condiciones laborales mínimas a que tiene derecho un trabajador y, cuando estas son violadas, hacerlas cumplir por medio de los tribunales expresamente creados para tal efecto.

QUINTA.- Así mismo, dentro de la normatividad laboral, encontramos el procedimiento ante los tribunales de trabajo, es decir, nuestro derecho procesal laboral, mismo que norma la actividad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y ante las Instituciones

auxiliares de estos, o sea la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, asignada una de ellas a cada tribunal de trabajo, entre otras.

SEXTA.- Dentro del procedimiento laboral, existen dos figuras jurídicas importantes: la caducidad y el desistimiento. Ambas son formas de terminar con un procedimiento, sin embargo, la caducidad es una sanción procesal a las partes en un procedimiento por un dejar de hacer, es decir, que si opera la caducidad, se extingue el procedimiento por el simple hecho de haber transcurrido el tiempo que marca la ley, sin que se impulse el proceso; a diferencia del desistimiento que implica una manifestación expresa de voluntad de alguna de las partes en un procedimiento, en consecuencia, la caducidad y el desistimiento son dos conceptos diferentes cuyo significado interpretación y regulación, debe quedar estrictamente determinada por la ley para cada uno de ellos, a efecto de evitar conflictos en la aplicación de las normas de trabajo.

SEPTIMA.- Nuestro derecho común, concretamente el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, regula la caducidad en un capítulo diverso a la aplicación del desistimiento, además de que hace una clasificación entre tres tipos de éste; el desistimiento de la acción; el desistimiento de la demanda y el desistimiento de la instancia, situación que no encontramos en nuestra normatividad laboral, en consecuencia, la figura jurídica del desistimiento no se encuentra regulada en nuestro Derecho del Trabajo. Independientemente de lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo existe una confusión entre lo que es la caducidad y lo que es el desistimiento.

OCTAVA.- La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, confunden y aplican al desistimiento en una forma inexacta, en virtud a que la regulación de éste, la hacen en forma indistinta con la aplicación de la caducidad.

NOVENA.- Deben adecuarse los ordenamientos antes señalados, es decir, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en dos sentidos esenciales: primeramente, adecuar la figura jurídica del desistimiento

en un apartado diferente al que regula la caducidad y, en segundo término, regular al desistimiento haciendo una clasificación del mismo para aplicarlo en las tres acepciones que hace nuestro derecho común, es decir, como desistimiento de la acción, desistimiento de la demanda y desistimiento de la instancia, reglamentando la aplicación, requisitos de procedencia y sanciones, para cada uno de ellos.

DÉCIMA.- Debe implementarse el funcionamiento de programas de capacitación para personal jurídico de nuestros tribunales laborales, a efecto de que la interpretación que hagan de los ordenamientos establecidos en las leyes del trabajo, sean aplicadas con mayor seguridad jurídica para todos, y así evitar que sigan implementándose criterios unilaterales carentes de todo fundamento jurídico y que provocan serias violaciones a las Garantías Individuales de las personas a las que la ley protege, en este caso a los trabajadores que acuden ante nuestros tribunales laborales en busca de justicia.

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho burocrático mexicano, segunda Edición, Porrúa, México, 1999.
2. ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, Proceso, autocomposición y autodefensa, segunda Edición, Textos Universitarios, UNAM, México, 1970.
3. BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Otro, Derecho romano, segundo curso, undécima Edición, Porrúa, México, 1997.
4. CARNELUTTI, Francesco, Sistema de derecho procesal civil, Tomo I, trad. de Niceto Alcalá Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, UTEHA, Argentina, 1974.
5. COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del derecho procesal civil, Depalma, Argentina, 1974.
6. CRUZ BARNEY, Oscar, Historia del derecho en México, Oxford, México, 1999.
7. DÁVALOS, José, Tópicos laborales, tercera Edición, Porrúa, México, 2000.
8. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del trabajo I, Porrúa, México, 1985.
9. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, Tomo I, decimocuarta Edición, Porrúa, México, 2000.
10. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, Tomo I, cuarta Edición, Porrúa, México, 1981.
11. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho procesal del trabajo, novena Edición, Porrúa, México, 2000.
12. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del trabajo, Porrúa, México, 1974.
13. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, sexta Edición, Porrúa, México, 1980.
14. DE FERRARI, Francisco, Derecho del trabajo, Vol. I, Depalma, Argentina, 1976.
15. DELGADO MOYA, Ruben, El derecho social del presente, Porrúa, México, 1977.
16. DENTI, Vittorio, Evolución del derecho probatorio en los procesos civiles contemporáneos, trad. y notas de Niceto Alcalá Zamora y Castillo, en Boletín Mexicano de derecho comp. Núm. 6 sept.-dic., 1969.

17. ECHEGARAY, José Ignacio, Compendio de historia general del derecho, segunda edición, Porrúa, México, 1996.
18. ENGELS, Federico, Derecho del trabajo, Vol. I, Depalma, Argentina, 1976.
19. GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General Del Proceso, octava edición, Editorial Harla Oxford, México, 1990.
20. GONZALEZ BLACKALLER, Ciro E., Síntesis de historia universal, décima segunda Edición, Herrero, México, 1971.
21. IGNACIO MORALES, José, Derecho romano, tercera Edición, Trillas, México, 1989.
22. LOPEZ REYES, Amalia, Historia universal, cuarta Edición, Cia. Ed. Continental, México, 1973.
23. MADRAZO, Jorge, Diccionario jurídico mexicano, quinta Edición, Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1992.
24. MONTERO AROCA, Juan, El proceso laboral, Tomo I, Lib. Bosch, España, 1979.
25. OVALLE FAVELA, José, Teoría general del proceso, sexta Edición, Harla, México, 1991.
26. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de derecho mexicano del trabajo, Tomo I, 1967.
27. SANTOS AZUELA, Hector, Elementos de derecho del trabajo, Porrúa, México, 1994.
28. TOMÁS Y VALIENTE, Francisco, Manual de historia y derecho español, Cuarta edición, Tecnos, España, 1987.
29. TORRES DÍAZ, Jorge H., Historia del trabajo social, Hvmanitas, Argentina, 1987.
30. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, sexta Edición, Porrúa, México, 1981.
31. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, sexta Edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACION

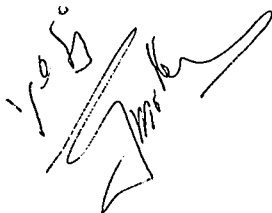
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigésima edición, Editorial Delma, México, 2000.
2. Colección Penal, primera edición, Ediciones Delma, México, 2002.
3. Colección Mercantil, primera edición, Ediciones Delma, México, 2000.
4. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, cuarta Edición, Ediciones Delma, México, 2000.

TESIS Y JURISPRUDENCIAS

1. Disco compacto denominado, Ius 2000, Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000, Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, décima versión, México, 2000.
2. Disco compacto denominado, Sistema de Información Jurídico Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuarta Edición, México, 1999.

OTRAS FUENTES

1. Enciclopedia hispánica, encyclopaedia britannica publishers, E.E.U.U, 1991, p. 131.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mr. K', is written over a date '1/20/03'. The signature is written in a cursive style and is positioned over the bottom right portion of the page.