



879309 56 1

**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**
FACULTAD DE DERECHO



CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE: 879309

**"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SUPLENCIA
DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL"**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

OMAR PÉREZ ESPAÑA

ASESOR: LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Celaya, Gto. Enero del 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A DIOS, por ser incondicionalmente mi guía por el sendero de la vida y siempre estar a mi lado, en las buenas y en las malas; quien me permitió llegar al término de mi carrera profesional y poder así cumplir uno de los objetivos más importantes de vida; por darme salud y a una familia maravillosa que me ha apoyado en todo momento.

A TI MAMÁ te dedico la mayor parte de este logro, porque siempre estuviste a mi lado y supiste otorgarme la oportunidad de terminar una carrera, legado que llevaré siempre conmigo y que a través de este, te tendré por siempre hasta el último día de mi existencia. Te quiero con todo mi corazón.

A MI ABUELA MARCELA, por ser un ejemplo para mí, por brindarme su apoyo y ayuda en los momentos que la he necesitado; y porque el amor, el respeto y la tenacidad que inculcó en mi vida, me han permitido obtener este grandioso fruto.

A MIS HERMANOS MARIO, ERNESTO Y MARCELA, quienes siempre me motivaron, me apoyaron y supieron ser pacientes y tolerantes conmigo para la consecución de este fin.

A MI MUJER, LORY, que con su amor incondicional, su paciencia y su cuidado, ha sabido impulsarme siendo ahora el apoyo más importante para la consecución de mis logros personales y profesionales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI HIJA MONTSE, que es mi principal impulso para seguir adelante y que a pesar de que aún no estaba cuando llevé a cabo mi carrera, es a quien le dedico con todo mi amor este trabajo, a la personita que más amo en este universo y de quien espero ser un digno ejemplo en su vida.

A MI GRAN AMIGO VICTOR, mi compadre del alma, que ha sido mi incondicional ayuda y apoyo en todo momento, a quien le estoy profundamente agradecido por su amistad, paciencia, consejos y hasta por sus regaños, que han sabido impulsarme en los momentos precisos que los he necesitado.

A MIS AMIGOS MAURICIO, JUAN CARLOS Y JUANITO CARRERA, que cada que tienen oportunidad han estado insistiendo para la culminación de este trabajo y a quienes orgullosamente les puedo presentar este trabajo.

A MI ASESOR Y MAESTROS, por su gran apoyo en la realización de este trabajo de tesis, y por su dedicación en los años en que me impartieron sus valiosas materias con la finalidad de forjar en mi persona a un profesionalista totalmente preparado para enfrentar el mundo laboral.

A TODOS les agradezco infinitamente su solidaridad y apoyo, sobre todo su confianza que en algún momento depositaron en mi para lograr terminar un sueño que comenzó en el año 1990.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Hoy, después de pasar por innumerables situaciones, concluyo satisfactoriamente presentando esta Tesis.

De todo corazón les ofrezco este trabajo para brindarles un enorme reconocimiento por la espera.

GRACIAS

La paciencia es una virtud que solo la llevan aquellas personas que saben reconocer el esfuerzo.

Omar Pérez España

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

PAGINA.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- DERECHO DEL TRABAJO.

1.- El objeto del Derecho Laboral.	1.
2.- Naturaleza Jurídica del Derecho.	8.
3.- Fuentes del Derecho Laboral.	28.
4.- Concepto Jurídico Laboral de Trabajador y Patrón.	32.

CAPITULO II.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1.- Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	38.
2.- Su competencia.	53.
3.- Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	67.
4.- La Conciliación y el Arbitraje. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.	74.

CAPITULO III.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1.- Naturaleza del Derecho Procesal Laboral.	86.
2.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.	95.
3.- Característica del Derecho Procesal Laboral.	100.
4.- Las partes en el proceso laboral.	105.

**CAPITULO IV.- LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL
DERECHO LABORAL.**

1.- La demanda laboral. Requisitos.	109.
2.- Los hechos controvertidos en materia laboral.	116.
3.- El objeto de la suplencia de la queja.	119.
4.- Propuesta.	127.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal el hacer hincapié en una situación por demás importante, como lo es el de la Suplencia de la queja.

Debemos hacer notar que, aunque existe por parte de la Constitución y de la misma Ley Federal del Trabajo una "protección" al trabajador por encima del patrón, debemos reconocer que en la actualidad, existe una singular apertura al conocimiento de la Ley; por lo tanto, hoy en día los trabajadores tienen muchas formas de hacer valer sus derechos a través de acciones encaminadas a la ejecución de un Proceso laboral, con el fin de que se administre justicia de manera pronta y expedita.

No debemos olvidar que ante todo deben de realizarse las acciones tanto del trabajador como del patrón, siempre apegados a principios de equidad, buscando siempre y en todo momento, un equilibrio de acciones en cualquier juicio del que se trate y de los cuales cada uno de estos cuenten con los apoyos necesarios para la consecución del fin que persiguen.

Por lo anterior, considero que la Junta de Conciliación y Arbitraje actúa como un Órgano de ejecución de la Justicia (Juez), en el que deberá tomar en consideración los diversos argumentos presentados por las partes, sin embargo, sus determinaciones deben de realizarse sin intervenir a favor de alguna de las partes en conflicto.

Las razones antes descritas han creado en mi persona, la inquietud de realizar un análisis sobre un tema poco abordado y veo con cierta preocupación,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

un menosprecio hacia este tema, cuando es tan importante y trascendental durante la evolución de un juicio laboral.

Dentro del presente estudio, se hace un análisis en cuanto a la incongruencia que se presenta acerca del principio de la legalidad, mismo que no se respeta cuando se habla de la Suplencia de la queja; y mas aún cuando actúa en ese momento la Junta de Conciliación y Arbitraje, como juez y parte, situación por demás injusta, indebida e inadmisibile, toda vez que este punto debe ser modificado con el fin de que se de en forma efectiva el equilibrio entre las partes.

Por lo tanto, lo enmarcado en el Art. 873 Párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, debería contemplar que en vez de que la Junta de Conciliación y Arbitraje sea la que subsane, sea otra área diferente la que realice esas modificaciones a la demanda.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO PRIMERO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I.- DERECHO DEL TRABAJO.

1.- El objeto del Derecho Laboral.

Dentro del objeto del derecho del trabajo encontramos la justicia social (Art. 2, L. F.T.), es decir, la finalidad suprema de todo orden jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo se habla de la justicia social.

La justicia social en el campo del derecho del trabajo, "consiste en la armonía de las relaciones obrero patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones; y de que esa armonía y proporcionalidad son alcanzadas mediante los principios (criterios de medida) de preeminencia -el hombre es la fuente centro y fin de las normas laborales; de dignidad los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios de cumplir por sí mismos; de vitalidad, conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores; de libertad los trabajadores y patrones son libres para elegir ocupación y para asociarse; de dotación acceso de los trabajadores a la propiedad de igualdad equiparación de los patrones y trabajadores, y de estos entre sí en lo que son iguales, de desigualdad distinción de los patrones y trabajadores, y de estos entre sí en lo que son desiguales, de nivelación equilibrio de las fuerzas de las clases sociales; de producción de rendimiento del trabajo de protección de tutela de los trabajadores; y de participación distribución de los beneficios de los trabajadores y patrones." ¹

En este sentido, la justicia social es un fin derivado, es el resultado de la realización de aquellos principios, que observados desde esta posición tienen la característica, aun cuando parezca paradójico, de fines medios.

¹ Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, D.F. 1976, Pág. 147.

“La justicia social, es un fin de naturaleza jurídica en cambio los fines-medios, de acuerdo a la orientación predominante de sus respectivos objetivos, los podemos clasificar en éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.”²

a) Fines jurídicos.

Nuestro ordenamiento laboral positivo consagra a la justicia social como su fin y objeto supremo y reconoce que, en su esfera de regulación, esta especie de justicia se manifiesta como armonía en las relaciones obrero-patronales y proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

La justicia social como objeto supremo y fin del derecho del trabajo, se encuentra expresamente consagrada en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

La forma como se manifiesta en el ámbito de nuestra rama jurídica la armonía y la proporcionalidad, se encuentra expresamente reconocida en diversos preceptos constitucionales y legales, la fracción XVIII, del artículo 123-A de la Constitución, prescribe: “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo dispone: “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, el derecho de los trabajadores de participar en la empresa activamente se encuentra, consagrado en el artículo 123-A, fracción IX de la Constitución, constituye un valioso instrumento

² Ib. Idem.

para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, se señala como tarea primordial de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el de procurar dicho equilibrio en esos factores de la producción”.

La idea de la justicia social como suprema finalidad del derecho del trabajo y su peculiar forma de manifestarse en el campo de las relaciones obrero-patronales además de estar expresamente reconocida en los procesos laborales, la encontramos en todas las normas laborales, está relación la reconoce el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados se tomarán en consideración los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución”, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”, por lo que todos los principios tienden a una misma función que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo”.

b) Fines Éticos.

Las normas dirigidas con mayor vigor hacia fines éticos, son los integrantes del derecho del trabajo, basta recordar los fines de preeminencia, dignidad, libertad igualdad, desigualdad y protección que orientan a nuestra rama jurídica.

La finalidad de preeminencia se manifiesta al reconocer la ley al hombre como la fuente, centro y fin del derecho del trabajo y su supremacía sobre los grupos sociales organizados jurídicamente en sindicatos. La finalidad de dignidad la encontramos en el trato que la ley da los trabajadores y patrones como personas con inteligencia, voluntad y con fines propios que cumplir por sí mismos; al reconocer que el trabajo no es una mercancía sino una prolongación de la persona humana; al tratar los lineamientos de lealtad recíproca imponiendo a los

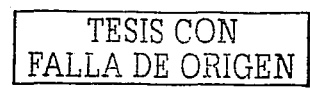
patrones el deber de previsión y a los trabajadores el deber de fidelidad; al organizar la relación laboral de tal manera que al hombre trabajador o patrón, se le debe tratar con la debida consideración de personas con dignidad; al estatuir como regla general la disposición de que los patrones no podrán separar de una relación de trabajo a ningún trabajador sin causa justificada.

La finalidad de libertad se expresa al permitir a los trabajadores y patrones dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode; el autorizar a los trabajadores y patrones a formar sindicatos y asociaciones profesionales. La finalidad de igualdad se formula al tratar igual a los patrones y trabajadores, y a estos entre sí, en los que son iguales.

La finalidad de desigualdad se reconoce al distinguir a los patrones y trabajadores y a estos entre sí, en lo que son desiguales. La finalidad de protección, en su magnitud preponderante ética, se manifiesta en la protección de los menores y de las mujeres embarazadas, en la irrenunciabilidad de los derechos de las partes de los trabajadores en la prohibición de que las condiciones de trabajo sean inferiores a las fijadas en la ley y en la regla de que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalezca la más favorable al trabajador.

“Todas estas finalidades de preeminencia, dignidad, libertad, igualdad y protección son de carácter ético. La orientación de nuestra rama jurídica a estos fines éticos y en especial al de dignidad, permitieron desde el año de 1932, a Jesús Castorena afirmar acertadamente: el sentido más hondo de derecho obrero radica en haber devuelto a las relaciones entre obreros y patrones su sentido personal humano, en haber hecho de una relación patrimonial, una relación ético-social.”³

³ Manual de Derecho Obrero. México. 1977. Pág. 20.



c) Fines Económicos.

Son de naturaleza económica los fines del derecho del trabajo que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción. Nuestra rama jurídica se encuentra ampliamente influenciada por exigencias de índole económica. Entre los fines económicos a los que se dirige el derecho del trabajo encontramos los de vitalidad, dotación, producción, protección y participación.

La finalidad de vitalidad, en sus aspectos económicos, se patentiza en la oportunidad que da la ley a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo al proclamar que el trabajo es un derecho y un deber sociales; al instituir que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. La finalidad de dotación se proclama al imponer a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

La finalidad de producción la encontramos al promover el desarrollo de la producción otorgando a los patrones la facultad de organizar y dirigir el trabajo y al imponer a los trabajadores la obligación de obedecer las órdenes del patrón concernientes al trabajo; al reglamentar la huelga y para impedir la suspensión del trabajo por actos de violencia o indisciplina; al imponer a los trabajadores la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados para que den su mejor rendimiento en la prestación de sus servicios.

La finalidad de protección, en su faceta económica, se manifiesta al proteger el salario. La finalidad de participación, eminentemente económica, se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consagra al establecer el derecho de los trabajadores en participar en las utilidades de las empresas.

d) Fines Sociales.

Se debe advertir que sociales son todos los fines jurídicos, éticos, económicos culturales y políticos del derecho del trabajo. Pero en esta clasificación cuando hablamos de fines sociales nos referimos a aquellos que tienen un marcado acento de previsión social. Algunos aspectos de los fines de vitalidad y de protección tienen, en los términos precisados, la naturaleza de sociales.

La finalidad de vitalidad se manifiesta en su magnitud de previsión social al imponer al patrón la obligación de emplear los medios necesarios y las medidas de higiene y seguridad para la previsión de los accidentes y para que los trabajadores tengan la mayor garantía para su vida; al estipular la responsabilidad de los empresarios de pagar indemnizaciones en los casos que los trabajadores fallezcan o les resulten incapacidades con motivo del trabajo, al instituir como de utilidad pública la expedición del Seguro Social que comprenda seguros de invalidez, vejez, Cesantía en edad Avanzada, enfermedades, accidentes, de guardería y cualquier otro encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, en diversos sectores sociales comprendiendo inclusive a sus familiares. La finalidad de protección, en su faceta de previsión social, se expresa al proteger al trabajador contra los peligros del trabajo y en el tiempo del trabajo.

e) Fines Culturales.

Los fines culturales del derecho del trabajo son aquellos que tienden a permitirle a los trabajadores el acceso a la educación y a participar del acervo cultural de la humanidad.

En la finalidad de vitalidad encontramos manifestada la índole cultural del derecho del trabajo al limitar la jornada de trabajo, al establecer el descanso semanal y las vacaciones para permitirle a los trabajadores dedicarse a actividades educativas y culturales; al imponer a los patrones la obligación de establecer escuelas, fomentar las actividades culturales, otorgar becas y capacitar y adiestrar a los trabajadores.

f) Fines Políticos.

La Constitución de 1917, en el artículo 123 consagró todos los principios de la relación laboral armónica y de la distribución laboral proporcional informadores de la justicia social. Al consagrar los mencionados principios lo hizo en disposiciones de aplicación inmediata o de aplicación diferida y en disposiciones programáticas.

Las disposiciones respectivas de aplicación diferida como las disposiciones programáticas, son pautas políticas que están señalando al legislador cuales son las finalidades que deben inspirarlo en la formulación de las normas laborales.

De lo anterior podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad es difícil por otra parte, suponer ya total inactividad ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

“En el derecho laboral, los valores que tiene en consideración no son solo los económicos, Mario de la Cueva dice que la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguran en el presente y en el futuro a un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal.”⁴

Se trata entonces, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre como merecedor de protección, atiende también a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio a lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen.

El derecho laboral establece, además las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores, casa cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación, de la esfera individual del patrón a otra solución de responsabilidad colectiva, en resumen el derecho laboral no es solo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

2.- Naturaleza jurídica del Derecho.

El jurista como estudioso de cualquier conjunto de seres, antes de pasar a analizarlos procede a clasificarlos de acuerdo a las características comunes que presentan para facilitar su conocimiento.

⁴ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Conceptos Generales. Tomo I, 8va. Edición. Editorial Porrúa, México. D.F. 1991. Pág. 13.

Tradicionalmente, desde la época de los juristas romanos la sistemática jurídica había clasificado a las normas desde el ángulo visual de los intereses privados o públicos tutelados, en dos grandes ramas primarias o fundamentales: derecho privado y derecho público.

A fines del siglo pasado, "Otto Von Gierke lanzó en la doctrina el pensamiento de que para poder estudiar ordenadamente al derecho, se debían clasificar a las normas jurídicas en las dos ramas mencionadas y en una "tercera rama jurídica" también primaria o fundamental, que designó con el nombre de derecho social. El criterio que manejó este autor para clasificar a las normas en tres ramas primarias o fundamentales es el relativo a la forma como el orden jurídico contempla al hombre para regular su conducta. De acuerdo con el criterio diferencial que propone Otto Von Gierke, en el derecho social deben catalogarse todas las normas que regulan las relaciones interhumanas considerando al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social, como integrante de lo social."⁵

"A partir del año de 1922, este certero bosquejo lo recogen y lo desarrollan sistemáticamente Georges Scelle, Georges Gurvitch, Paul Pic, Gustavo Radbruch, Mario de la Cueva, Lucio Mendieta y Nuñez, Alberto Trueba Urbina, José Campillo Sainz, y muchos más destacados juristas."⁶

Omito la exposición detallada de cada una de las tesis de estos autores, porque lo importante es citar la idea central de que a las normas jurídicas debemos catalogarlas en alguna de las tres ramas jurídicas primarias o fundamentales: **derecho privado, derecho público y derecho social** y no solamente en dos como tradicionalmente se había venido haciendo.

⁵ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1982. Pág. 69.

⁶ Derechos Fundamentales de la Persona Humana. Derechos Sociales. Editorial Jus. México. 1972. Pág. 43 y sigs.

Los criterios más sobresalientes aun en plena discusión que nos impide hablar de una tesis consagrada que se han tomado en consideración para ubicar a las normas en alguna de las tres ramas primarias o fundamentales, son los que esquemáticamente expongo a continuación:

- a) "Criterio derivado del interés tutelado por las normas.
- b) Criterio derivado de la forma como contemplan a las personas para regular su conducta.
- c) Criterio derivado de la naturaleza de los sujetos de la relación.
- d) Criterio derivado de la naturaleza de la relación.
- e) Criterio derivado de la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas."⁷

Consagraré las secciones siguientes al estudio de los cinco criterios mencionados.

a) Criterios derivados del interés tutelado por las normas.

Todos los intereses de una colectividad podemos encerrarlos en dos grandes círculos: uno de intereses privados y otro de intereses públicos.

Las normas que protegen a los intereses del primer círculo son normas del derecho privado y las que tutelan a los intereses del segundo círculo son normas de derecho público. Esta concepción se le conoce con el nombre de teoría del interés en juego, que se haya sintetizada en la conocida sentencia del jurisconsulto "Ulpiano: Publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat;

⁷ Ob. Cit. Muñoz. Pág. 71.

privatum quod ad singulorum utilitatem.”⁸ Derecho público es el que atañe a la organización de la cosa pública, privada el que concierne a la utilidad de los particulares.

La anterior clasificación del derecho en privado y público permaneció, a través de los siglos, como algo inmutable y firme, siempre se consideró que las normas que protegían intereses privados integraban sanamente el derecho privado y las normas que tutelan los intereses públicos formaban únicamente el derecho público.

“En el seno de un orden jurídico no todas las normas que protegen intereses privados ni todas la que tutelan intereses públicos pueden agrupar en el derecho público por el contrario algunos autores sostienen que existen normas que garantizan intereses privados y normas que protegen intereses públicos que deben colocarse en una tercera rama del derecho: el derecho mixto.”⁹

El derecho mixto en consecuencia, estaría integrado tanto por normas protectoras de intereses privados como por normas tuteladoras de intereses públicos.

Decir que existe una tercera rama del derecho porque se encuentra formada por una mixtura de normas protectoras de intereses privados y de normas tuteladoras de intereses públicos, no es suficiente para sostener la división tripartita del derecho porque equivale en el fondo a sostener una opinión esencialmente igual a la defendida por Ulpiano y sus adeptos en el sentido de que solamente existen dos ramas jurídicas: el derecho privado y el derecho público, ya

⁸ Digesto. L.I. L.I. 2.

⁹ Roubier, Paul, Teoría General del Derecho, Editorial José M. Cajica. Puebla, Puc, México, Pág. 314.

que parte de la misma base, la existencia de dos tipos de intereses privados o públicos protegidos por las normas.

Por su propia naturaleza, los intereses privados y públicos fundados en ese todo indisoluble, no pudieron seguir siendo tutelados en forma separada de los otros, sino que únicamente pudieron ser protegidos íntimamente conectados entre sí.

Las normas protectoras de estos intereses estrechamente fundados, dieron origen a una tercera rama del derecho, el derecho social.

La doctrina de la división del derecho fundada en la protección de intereses privados, públicos y sociales resultó más clara.

b) Criterio Derivado de la Forma Como Contemplan a las Personas Para Regular su Conducta.

“Algunos autores sostienen siguiendo y desarrollando la idea de Otto Von Gierke que el criterio diferencial para clasificar a las normas en el campo del derecho privado, derecho público o derecho social, debe buscarse en la forma como contemplan al hombre para regular su conducta.”¹⁰

La conducta del hombre constituye el objeto propio regido por las normas jurídicas. Los preceptos del derecho al regular la conducta de los hombres, necesariamente los toman en consideración desde alguno de los tres aspectos siguientes: en abstracto, el concreto como miembro de un grupo social o en concreto como integrante de la comunidad estatal.

¹⁰ Ob. Cit. Muñoz, Pág. 75.

La noción del hombre es el punto de partida de esta tesis que postula la división tripartita del derecho. En consecuencia es necesario recordar en que consiste la naturaleza del hombre.

El hombre por su sola cualidad de ser humano, es persona, por eso decimos que el hombre es una persona que participa de las dimensiones universales e invariantes de inteligencia y voluntad.

Pero no obstante que en esencia los hombres son iguales porque todos se encuentran dotados de razón y voluntad, también es verdad que la naturaleza y la realidad imponen desigualdades entre ellos, en la vida encontramos económicamente débiles y poderosos, trabajadores, patronos, deudores, acreedores, arrendadores e inquilinos, etc.

Las normas que regulan la conducta partiendo de la base de que todos los hombres en esencia son iguales, se catalogan en el campo del derecho privado. Se orientan hacia el individuo considerándolo en abstracto, para estas normas igualmente son hombres quienes poseen, el pobre o el rico. Como parten de la idea que en esencia todos los hombres son iguales, al regular su conducta les atribuyen igualdad jurídica por ejemplo; igual libertad para contratar.

Las normas que solo toman en consideración las igualdades entre los hombres y cierran los ojos ante sus diferencias, que tratan de una manera igual a los desiguales y que hacen tabla rasa entre el débil y el poderoso, las ubicaciones en la rama del derecho privado.

Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen, se clasifica en el campo del derecho social. Las normas que

clasificamos en esta rama del derecho, no se conforman con la noción de la esencia de los hombres, y sin despojarlos de la posibilidad de realizarse conforme a su propia naturaleza racional y libre, reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades. Regulan la conducta tomando como base tanto la igualdad esencial de que participan todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a que pertenecen, tienen siempre presente si los sujetos son patrones o trabajadores débiles o poderosos, deudores o acreedores, arrendadores o inquilinos, etc. A partir de la situación social en que se encuentran los hombres, protegen al pobre y limitan los excesos de poder económico del rico.

“Las normas que integran el derecho social afirma Radbruch se dirigen no al individuo sin individualidad despojado de su especificidad, no al individuo considerado aislado y disociado, sino al hombre concreto y socializado”¹¹, y en otra de sus obras continúa: “el derecho social no conoce simplemente personas, conoce patrones y trabajadores, obreros y empleados.

Por otra parte las normas que regulan la conducta de los hombres tomándolos en cuenta, no en forma abstracta ni aislada, sino en concreto considerándolos como integrantes de la comunidad estatal, catalogados al campo del derecho público.

c) Criterio Derivado de la Naturaleza de los Sujetos de la Relación.

El fundamento del tercer criterio diferencial radica en la naturaleza de los sujetos, que de acuerdo con su naturaleza los sujetos relacionados por las

¹¹ Radbruch. Introducción a la Filosofía del Derecho. Breviarios del Fondo de Cultura. México - Buenos Aires. Argentina. 1953, Pág. 61.

normas jurídicas se pueden reducir a tres categorías, particulares, grupos sociales y Estado.

Los autores han abordado la distinción de acuerdo con el criterio aludido, ubicando el campo del derecho privado a las normas que regulan las relaciones entre particulares o entre particulares y el estado despojado de su carácter de identidad soberana.

El sector de las normas que rigen las relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de grupos sociales con el estado conforme con este criterio de distinción, se colocan en el ámbito del derecho social.

Por último, en la esfera del derecho público se clasifica el sistema de normas que reglamentan las relaciones de los particulares con el Estado o de los órganos del Estado entre sí.

d) Criterio Derivado de la Naturaleza de la Relación.

Las relaciones que pueden configurar los preceptos de derecho entre los sujetos a quienes se aplican, solamente pueden ser de algunas de las tres naturalezas siguientes: de coordinación, de subordinación o de integración.

Las normas jurídicas estructuran relaciones de coordinación cuando los sujetos a que se aplican están situados en un plano de igualdad, los particulares que celebran un contrato de compraventa o de arrendamiento.

Las normas que estructuran las relaciones de los particulares o de los particulares con el estado despojado de su carácter de entidad soberana, en plano de igualdad o coordinación se catalogan en el campo del derecho privado.

Una relación jurídica es de subordinación cuando los sujetos que en ella figuran están considerados jurídicamente en un plano de desigualdad; por ejemplo cuando en la relación intervienen el Estado, en su carácter de identidad soberana y el particular. Las normas jurídicas que establecen relaciones de desigualdad y subordinación entre los sujetos conforme con este criterio de distinción se clasifican en el ámbito del derecho público.

“Georges Gurvitch, reacciona contra la alternativa tradicional del derecho romano: dominium imperium, poder del individuo aislado en pequeño, (estado de subordinación), y habla de una tercera forma de relación; la integración.”¹²

Las normas que por el contrario estructuran las relaciones no en un plano de coordinación ni de subordinación, sino de integración deben colocarse en una tercera categoría del derecho; el derecho social.

“Tomando en consideración esta forma en que las normas estructuran la relación entre los sujetos, Menendez Pidal y Castan Tobeñas, subrayan que esta tercera rama primaria o fundamental, es un derecho de integración social.”¹³

“El derecho social dice a este respecto Gurvitch es un derecho autónomo de comunión por el cual se integra de una manera objetiva cada totalidad activa concreta y real encarnando un valor positivo; derecho de integración, y es un derecho que emana del propio grupo.”¹⁴

¹² Ob. Cit. Muñoz, Pág. 80.

¹³ Ib. Idem. Pág. 80.

¹⁴ Sociología del Derecho, Edición Universidad de Puebla. 1948.

e) Criterio Derivado de la Relación de la Voluntad de los Sujetos con la Imperatividad de las Normas.

Un carácter importantísimo y esencial de las normas jurídicas es el de su imperatividad. Toda norma jurídica es un imperativo. Ahora bien las normas jurídicas desde el punto de vista de la relación de su imperatividad con la voluntad de los sujetos, tradicionalmente, se habían clasificado en dos especies; normas taxativas y normas dispositivas.

Se da el nombre de normas taxativas a aquellas que obligan en todo caso a los particulares independientemente de su voluntad, llámase dispositivas a las que solamente obligan si no hay voluntad expresa de las partes del sentido de que dejen de aplicarse a una situación concreta.

“Giorgio del Vecchio ofrece las definiciones siguientes: Las normas taxativas, son a tenor de la doctrina corriente aquellas que mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes, de manera que no es lícito derogarlas, ni absoluta ni relativamente, por ningún fin determinado.”¹⁵

Que las partes que propongan alcanzar, porque la obtención de este fin está cabalmente disciplinado por la norma misma, en cambio las normas jurídicas dispositivas, son aquellas que valen sólo en tanto en cuanto no existe una voluntad diversa de las partes, manifestada legalmente.

Paralelamente a la distinción entre las normas taxativas y normas dispositivas, se planteó la clasificación de las primeras en el ámbito del derecho público y de las segundas en la esfera del derecho privado.

¹⁵ Filosofía del Derecho. Bosch, Casa Editorial Barcelona. 1942. Pág. 306.

Pero se advierte que no todas las normas son taxativas o dispositivas, sino que existe una tercera especie de normas las cuales se denominan autárquicas, que aun cuando mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes, es lícito derogarlas relativamente por propio acuerdo entre ellas; siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil de la relación, el trabajador, a estas normas autárquicas las ubicamos en el campo del derecho social.

“Mario de la Cueva y Néstor de Buen, al referirse a esta tercera especie de normas las llaman imperativas, pero como todas las normas son imperativas, para evitar confusiones, se le denominan autárquicas.”¹⁶

Los criterios analizados pueden resumirse de la siguiente forma:

DERECHO PRIVADO.

- ◆ Tutela intereses privados.
- ◆ Regula la conducta de los hombres considerándolos en abstracto.
- ◆ Regula relaciones entre particulares o entre particulares y Estado.
- ◆ Despojando de su carácter de entidad soberana.
- ◆ Estructura las relaciones de los sujetos en plano de coordinación.

¹⁶ Ob. Cit. Muñoz. Pág. 82.

Dispositivas, obligan sólo en tanto no exista una voluntad diversa de las partes, manifestada legalmente.

DERECHO SOCIAL.

- ◆ Tutela intereses sociales.
- ◆ Regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de un grupo social.
- ◆ Regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de estos con el Estado.
- ◆ Estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración.
- ◆ Autárquicas obligan independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito derogarlas relativamente por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil de la relación, el trabajador.

DERECHO PÚBLICO.

- ◆ Tutela intereses públicos.
- ◆ Regula la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de la comunidad estatal.
- ◆ Regula relaciones entre particulares y el Estado y de los órganos del Estado entre sí.
- ◆ Estructura las relaciones de los juegos en un plano de subordinación.
- ◆ Taxativas, obligan independientemente de la voluntad de las partes, de manera que no es lícito derogarlas, ni absoluta ni relativamente.

Podemos agrupar lo expuesto en cuatro categorías:

- a) El derecho del trabajo forma parte del derecho privado.
- b) El derecho del trabajo corresponde al derecho público.
- c) El derecho del trabajo es de naturaleza mixta.
- d) El derecho del trabajo encuadra dentro del derecho social.

a) El derecho del trabajo es de naturaleza privada.

Los partidarios de esta tesis tratan de resolver el problema en función de los intereses protegidos por las normas atendiendo la naturaleza de los sujetos de la relación, en razón de la índole de la relación de acuerdo con la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas.

Los argumentos esgrimidos para defender desde los cuatro ángulos mencionados la ubicación privatista del derecho del trabajo, pueden resumirse del modo siguiente:

Como los intereses protegidos por el sistema de normas que integran el derecho del trabajo pertenecen al círculo de intereses privados, estas normas deben clasificarse, en el campo del derecho privado, "Ludivico Barassi se inclina en esta idea cuando afirma que es necesario remontarse a la naturaleza del interés que afecta precisamente al empleador y al trabajador individualmente considerados, que es un interés privado y por proteger predominantemente el interés privado prevalece el derecho privado."¹⁷

La consideración anterior, nos permite afirmar congruentemente con la tesis de la naturaleza privatista del derecho del trabajo que siendo

¹⁷ Ib. Idem. Pág. 83.

particulares los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, esta se estructura en un plano de coordinación.

Es de llamar la atención que una de las razones más importantes que invocan algunos autores para sostener la ubicación privatista del derecho del trabajo la hacen consistir en que de acuerdo con su postura, la aplicación de las normas depende de la voluntad de las partes. “Es así, argumenta Pérez Leñero en virtud de que el contrato del trabajo, única institución sustancial de nuestra rama jurídica, es producto de la voluntad de los particulares que obran y contratan como tales.”¹⁸

Ello, parte la idea de que el derecho del trabajo gira alrededor del contrato de trabajo, presumiendo sin demostrar, que este es de índole esencialmente privada, por los intereses que regula y por depender de la voluntad de los sujetos particulares que intervienen en un plano de coordinación.

b) El derecho del trabajo de la naturaleza pública.

“Para algunos autores como Gascón y Marín, Jordana de Posas, y Alvarez ubican esta rama jurídica dentro del campo del derecho público.”¹⁹

Si nos detenemos a examinar las normas que integran el derecho del trabajo dicen los partidarios de esta tesis, no tardaremos en notar que no solo se encuentra formado por normas que se refieren al contrato, sino también por normas que regulan las otras relaciones e instituciones jurídicas nacidas en torno al mismo o con independencia de el.

¹⁸ Pérez Leñero. Instituciones de Derecho Especial del Trabajo, 1949, Págs. 27 y sigs.

¹⁹ Ob. Cit. Muñoz, Pág. 89.

Por otra parte no es difícil advertir continúan los publicistas que en las relaciones laborales se ha operado un proceso de intervencionismo estatal de tal entidad y categoría que la voluntad de las partes queda relegada a un último lugar.

Este grado de intervención del estado en las relaciones laborales hace que el margen de la autonomía de la voluntad sea tan escaso que prácticamente el derecho del trabajo aparece como un conjunto de normas taxativas que obligan en todo caso, independientemente de la voluntad de las partes y no como normas dispositivas que pueden dejar de aplicarse o modificarse por voluntad expresa de ellas.

De las anteriores observaciones derivan que las normas laborales forman parte del derecho público porque mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes.

Pero para algunos tratadistas el derecho del trabajo pertenece al ámbito del derecho público no solo por la autonomía de la voluntad, sino porque los intereses protegidos por las normas laborales tienen definitivamente el carácter de públicos.

c) El derecho del trabajo es de naturaleza mixta.

“El derecho del trabajo sostiene, Kaskel y Dersch no pertenece exclusivamente al derecho privado sino que comprende ambos elementos.”²⁰

“Eugenio Pérez Botija partidario de esta concepción mixta funda la ubicación de algunas normas laborales en el campo del derecho privado y otras en

²⁰ Derecho del Trabajo. Roque Depalma Editor, Buenos Aires. Argentina. 1961. Pág. 5.

el campo del derecho público, analizándolas desde tres ángulos visuales el interés tutelado, la naturaleza de los sujetos de la relación y la índole de la relación.”²¹

Concluye Pérez Botija, que la solución científica y técnica del problema se halla en la dualidad de intereses (individuales y colectivos) que las normas laborales tutelan, en la existencia de relaciones entre sujetos privados y la interferencia de ellas de órganos de administración pública y en los vínculos que se originan entre estos y aquellos. O en otros términos, para este tratadista la naturaleza del derecho del trabajo es mixta, en primer lugar, porque algunas de sus normas tutelan intereses individuales y otros intereses colectivos; en segundo lugar, porque algunas de sus normas regulan relaciones entre sujetos privados y otras relaciones entre sujetos privados y órganos estatales y en tercer lugar, porque algunas de sus normas estructuran relaciones de coordinación cuando relacionan dos sujetos privados y otras constituyen relaciones de subordinación cuando relaciona un sujeto particular con el Estado.

“En la concepción mixta del derecho del trabajo aparece también el pensamiento de Ernesto Krotoschin, fundada en el criterio diferencial de la naturaleza de la relación, en la que todas esas normas jurídicas, son o bien normas de coordinación en el sentido de regular las relaciones entre los trabajadores y sus patrones, individual o colectivamente, o bien normas de subordinación, al hacer prevalecer el Estado (poder público), en superioridad como tal frente a aquellos, En cuanto a esto, puede decirse que el derecho del trabajo esta integrado por normas de derecho público.”²²

La ubicación de las normas laborales en el campo del derecho privado y el ámbito del derecho público, no cumplen la finalidad perseguida,

²¹ Ob. Cit. Muñoz, Pág. 91.

²² Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Roque Depalma Editor. Buenos Aires, Argentina, 1985, Pág. 55.

porque en definitiva no cataloga al derecho del trabajo en algunas de las ramas primarias o fundamentales, por otra parte en tanto que fuera cierto que los tratadistas mencionados hubieran manejado correctamente los criterios de distinción que los llevaron a la ubicación mixta del derecho del trabajo, solamente podríamos proclamar que los citados criterios no nos son útiles porque dejan en situación dudosa el ordenamiento jurídico laboral al colocarlo montado encima de dos ramas primarias fundamentales: en el derecho privado y el derecho público.

Los criterios propuestos para clasificar las normas, manejados debidamente cumplen con su finalidad porque nos permiten catalogar al derecho del trabajo en la esfera de una sola rama primaria o fundamental al derecho social.

d) El derecho del Trabajo es de Naturaleza Social.

“Los tratadistas chilenos Walker Linares y Gaete Berrios, han propuesto la ubicación del derecho del trabajo en un tertium genus, por una parte desechan, la catalogación de nuestra rama jurídica como un derecho mixto, y por la otra, sostienen fundadamente, que el derecho del trabajo no puede encasillársele ni en el derecho público ni en el derecho privado, por ser un derecho con características propias, con peculiaridades especiales, y que desborda los límites de las dos grandes ramas en que el derecho se ha clasificado.”²³

Sobre este particular nos encontramos en presencia de una rama jurídica que tiene su lugar de ubicación en un campo equidistante del derecho público y del derecho privado que son los dominios del derecho social.

La tendencia siempre creciente, de catalogar al derecho del trabajo en el campo del derecho social, en mi concepto resulta ser la más atinada, en razón

²³ Walker Linares y Gaete Berrios. Derecho del Trabajo. Santiago de Chile. 1943.

de que recordando, en vía de ejemplo, las disposiciones (Art. 123 A frac. IX de la Constitución y arts. 117 a 131 Ley Federal Trabajo) que regulan en nuestro derecho del trabajo la participación de las utilidades: estas disposiciones tutelan indisolublemente ligados el interés de los particulares trabajadores y patrones de recibir una parte de los beneficios de la empresa y el interés de la colectividad de lograr una mejor distribución de las riquezas mediante el ingreso mayor de quienes participan del producto nacional asimismo, son de índole social los intereses tutelados por las normas que dan oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo (Art. 3 L. F. T: El trabajo es un derecho y un deber social); que instituyen la retribución de tal alcance que los trabajadores puedan obtener para ellos y su familia un nivel económico decoroso de vida, (Art. 123 A Fracs. VI, XII, XXV, de la Constitución; Art. 3 y 487 Ley Federal Trabajo), que prescriben condiciones que fomenten y definan la salud del trabajador (Art. 123 Frac. XV de la Constitución), que disponen los procedimientos necesarios para subvenir la subsistencia del trabajador cuando es incapaz de sostenerse a sí mismo, y a sus familiares por su propio esfuerzo, (Art. 123 A fracs. XIV y XXIX de la Constitución).

También tomando como base su individualidad al regular la conducta de los sujetos en consideración a la igualdad que existe en su naturaleza nacional y libre, en su pertenencia a una clase social obrero patronal, de su calidad de trabajadores o patrones.

En esta forma peculiar en que las normas laborales observan a los sujetos para regular su conducta, tienen su manifestación más nítida en la protección de los trabajadores protección contra los peligros de la ejecución del trabajo (Frac. XV, Art. 123-A de la Constitución), protección del tiempo en el trabajo (Frac. I a la IV, Art. 123-A de la Constitución), protección dispensada a los menores (Frac. II, III, V, XI, Art. 123-A de la Constitución), protección del salario

(fracs. VIII, X, XXIII, XXIV y XXVII, incisos b), c), d), e), y f), del artículo 123 de la Constitución; en la nivelación de las fuerzas de las clases sociales (Art. 123-A fracs. XVI, XVII, y XV, de la Constitución); etc.

Al dar el derecho del trabajo un tratamiento diferencial a los patrones y trabajadores en atención a su clase social, se justifica de acuerdo con el segundo criterio de clasificación su ubicación en el ámbito del derecho social.

En lo que atañe especialmente, al criterio derivado de la naturaleza de los sujetos relacionados con las normas, desde luego podemos declarar que el derecho del trabajo encuadra en el derecho social.

Nuestra legislación laboral al instituir a favor de los trabajadores el derecho de participar en las utilidades (Art. 123-A, Frac. IX de la Constitución y Arts. 117 al 131, L.F.T.) cumple con los fines del patrón y los trabajadores haciéndolos coincidir. Al quedar vinculados los trabajadores con el patrón y los trabajadores entre sí, se estructuró una relación entre ellos en un plano de integración objetiva en la que converge lo suyo de cada sujeto en la empresa y los hace partícipes del todo. Esta peculiaridad de las normas laborales de estructurar las relaciones en un plano de integración, la relación de trabajo no se reduce a un intercambio de prestaciones patrimoniales sino que es un vínculo personal comunitario.

Tratándose del derecho del trabajo de un derecho de integración social que emana del propio grupo, es fácil advertir, que su ámbito de ubicación corresponde al derecho social.

También las normas jurídicas gozan de un carácter importante y esencial que es el de imperatividad con la voluntad de los sujetos.

Las normas del derecho social tienen la característica de autárquicas porque aun cuando mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes, es lícito derogarlas relativamente por propio acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil de la relación: el trabajador.

Las normas del derecho del trabajo participan de esta característica porque imperan independientemente de la voluntad de las partes, garantizan los beneficios mínimos de los trabajadores y pueden derogarse relativamente cuando es en ventaja de ellos.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, consagra al respecto esta forma de manifestarse el carácter autárquico de las normas laborales, en su artículo 56 al disponer; las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley.

Las características de irrenunciabilidad y de construir los beneficios mínimos de los trabajadores, que encontramos en los derechos subjetivos laborales se manifiesta, por otra parte, en la posibilidad de que se fijen condiciones por encima de las establecidas por la ley. En efecto el contenido de la declaración no pudo ser los beneficios máximos a que tendrían derecho los trabajadores en el futuro, porque no solo habría sido la intervención del poder constituyente a favor del trabajo, sino por el contrario, habría garantizado a los patrones que nunca más intervendría el estado a favor del trabajo.

La posibilidad de mejora de los beneficios mínimos constituidos para los trabajadores tiene dos excepciones: la participación de los trabajadores, en las utilidades de la empresa (Art. 123-A, frac. IX, de la Constitución y Arts. 117 al 131 L.F.T.), y la aportación de las empresas para las habitaciones de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores (Art. 123-A, frac. XII de la Constitución y Arts. 136 a 153 L.F.T.), pues no pueden ser materia de aumentos los porcentajes de participación de las utilidades y aportación para la habitación mediante pacto entre las partes.

En resumen, sin olvidar los alcances de los criterios de clasificación, ubicamos al derecho del trabajo en la esfera del derecho social porque tutela intereses sociales, regula la conducta de los trabajadores y patrones en atención a la clase social obrera y patronal, a la que pertenecen, regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de estos con el Estado, estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración y obliga independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito derogarlo relativamente, por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para el trabajador.

3.- Fuentes del Derecho Laboral.

No es posible realizar un estudio cabal del derecho sin analizar la naturaleza y clases de las fuentes que le dieron vida y origen a nuestras instituciones legales.

“La palabra fuente debemos entenderla como principio, origen fundamento o causa generadora de algo, en nuestro estudio de las normas jurídicas que constituyen el derecho al que debemos considerar como un producto social, pues de no existir la sociedad no se requeriría el derecho.”²⁴

“Las fuentes del derecho pueden ser:

Históricas las que se refieren a los orígenes o antecedentes en el tiempo y en el espacio, que causaron el nacimiento de las normas vigentes.

Reales materiales o sustanciales que son los hechos y elementos sociales que el legislador observa, contrasta y asimila, considerándolos en la formulación de las disposiciones legales y,

Formales que son las que más nos interesan para nuestro estudio programático del derecho laboral y a las que también se les denomina jurídicas o de derecho positivo.”²⁵

Las fuentes formales que pueden ser directas o indirectas, se refieren no a sus causas generadoras, sino a la forma como esta se presenta, estimándose en la doctrina como fuentes directas: la “ley” y la “costumbre” y como fuentes indirectas la Jurisprudencia, la Doctrina, los Principios Generales del Derecho y la Equidad.

Aunque la ley del Derecho Civil es la fuente del derecho por excelencia, en la legislación laboral pierde la primacía que tiene, ya que como establece mínimos legales a favor del trabajador los que pueden ser superados, por la costumbre y la jurisprudencia incluso por los contratos colectivos y los contratos ley, cuando estos otorgan mejores condiciones de trabajo y mayores beneficios al trabajador, hacen que pierda su categoría principal y se consideren en primer término la costumbre y la jurisprudencia como fuentes del derecho del trabajo.

²⁴ Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. 5ta. Edición, México D.F. 1996, Pág. 24.

²⁵ Ib. Idem. Pág. 25.

Es por lo expuesto, que algunos estudiosos de esta disciplina jurídica consideran en el siguiente orden las fuentes formales generales del derecho del trabajo:

Aparte de la Constitución General de la República que es fuente fundamental de toda la normatividad legal de un país.

1. La Costumbre.
2. La Jurisprudencia.
3. La ley.
4. La doctrina.
5. Los principios generales del derecho.

Siguen en orden como fuentes formales supletorias, las demás señaladas en el artículo 17 de la ley laboral, pues constituyen también formas de creación del derecho objetivo:

La analogía, al establecer que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley laboral, en sus reglamentos, o en los tratados vigentes se tomarán en consideración sus disposiciones que regule casos semejantes. Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

Por otro lado, existen destacados juslaboralistas que consideran que las fuentes del derecho mexicano del trabajo se pueden clasificar en fuentes primarias, especiales y supletorias que pertenecen a las primeras la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo vigente y sus reglamentos y los Tratados Internacionales, legalmente suscritos por México en materia laboral, el

que a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha suscrito convenios de carácter laboral.

Las fuentes especiales que son las que están constituidas por los contratos-ley, los contratos colectivos de trabajo, el reglamento interior del trabajo y los laudos o sentencias recaídas en los procedimientos colectivos de naturaleza económica, y las fuentes supletorias que afirman que son la analogía, los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la equidad y la costumbre.

Los principios generales del derecho, que son principios de derecho natural, que se encuentran en la conciencia de todo hombre con sentido de honestidad y justicia, y a los que se refiere la Constitución General de la República en el Art. 14, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17, sin ninguna definición conceptual sobre los mismos, nos obliga a precisarlos y concretar su verdadera significación en el campo del derecho.

“Dichos principios superiores de justicias y rectores del derecho positivo, significan criterios definidos y concretos, propios para interpretar e integrar la ley, y son fundamentalmente los de igualdad, libertad y certeza o seguridad jurídica los que deben ser confundidos con la equidad, que tiene su contenido propio y absoluto, y ni con la analogía que no es más que un recurso hermeneútico de que se vale el juzgador cuando no tiene una ley directamente aplicable al caso sometido a su consideración.”²⁶

Los principios Generales del Derecho, con existencia propia siempre requieren como presupuesto real la ausencia de una disposición aplicable

²⁶ Ib. Idem. Pág. 26.

al caso que trate de ser resuelto por el órgano jurisdiccional, es decir, son de aplicación frente a una laguna de la ley.

Los principios generales del derecho, son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del derecho y no tienen entre ellos prelación ni jerarquías.

Nuestro Código del Trabajo le da pleno reconocimiento legal al establecer en su artículo 17 que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en su reglamento, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que 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.

4.- Concepto Jurídico Laboral de Trabajador y Patrón.

La cuestión del nombre con el que debe conocerse a quien trabaja ha sido resuelto de muy diferentes maneras. Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente a los obreros.

En realidad la expresión del trabajador es la que tiene mayor aceptación. En nuestra ley así lo estima y no solo en el Art. 5º, fracción VII utiliza la expresión "obrero", a propósito del pago semanal de los salarios y ello en razón de que es costumbre denominar de esa manera a los trabajadores manuales.

Tanto en la ley de 1931 como en la vigente, han definido al trabajador. En el Art. 3º de la ley anterior se señala que **trabajador** es toda persona que presta a otra en servicio, material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

La ley vigente con mejor técnica, lo define como la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Es evidente después de lo dicho que estas definiciones no comprenden a todos los trabajadores, sino sólo a los asalariados. La definición de la ley de 1931 adolecía del defecto de hablar, en general de persona, sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de trabajadores intelectuales, ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo, la definición de la ley actual, más precisa solo tiene el efecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente de la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de persona jurídica, que contenía la iniciativa presidencial.

La posibilidad de que las personas jurídicas fuesen consideradas como trabajadores que resulta de la deficiente definición de la ley de 1931 ha desaparecido totalmente de la nueva definición.

“Como persona física el trabajador, debemos entender en cuanto a sexo lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 4º, constitucional, que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, en concordancia con lo cual el Código Civil vigente establece que los cónyuges, tanto

el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.”²⁷

Como el trabajador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede ser una persona física si es una persona moral la prestadora del servicio la legislación de aplicación a esa relación jurídica sería la relativa al derecho civil, pero nunca la legislación laboral.

Legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, (teniendo 14 años cumplidos) credo religioso, doctrina política o condición social.

Disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patrones si seleccionan a su personal atendiendo a todos y a cada uno de los atributos o condiciones que señala la ley como aquellos sobre los que no deben hacerse distinciones.

Aunque al referirse a las personas a las que se aplicará la ley del Trabajo nuestra carta magna menciona sin mayor explicación los vocablos obrero jornalero y artesano la ley laboral se refiere solo a trabajador como uno de los elementos de la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de empleado para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador de confianza, y agentes pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los tratos y usos internacionales se usa el término de empleador al referirse al patrón y el de trabajador al que realiza el trabajo o presta el servicio.

²⁷ Ob. Cit. Borrell, Pág. 72.

Por lo expuesto, “se debe considerar como sinónimos los términos obrero, artesano operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de subordinación sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esa facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral también debe ser personal, es decir realizando precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario requisitos todos deberán concurrir para que se integre la denominación legal del trabajador, el trabajador de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón como de sus representantes. La desobediencia del trabajador a las órdenes de representantes del patrón es causa de rescisión de la relación de trabajo.”²⁸

Al hablar de los trabajadores se señalaba, la posibilidad de que el concepto pudiera quedar desvinculado de una relación particular de trabajo, respecto al patrón no podemos decir lo mismo ya que de este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral.

La ley contiene una definición simple pero razonable del concepto patrón. El Art. 10 señala que es la persona física o moral que utiliza los servicios de unos o varios trabajadores. En cierto modo, sigue la línea de la ley anterior que lo definía como toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

A la definición vigente podría hacerse alguna observación se abstiene de destacar el elemento “subordinación y hace caso omiso de la obligación

²⁸ Ib. Idem. Pág. 73.

de pagar el salario". De ello deriva que siendo correcto el concepto resulte insuficiente.

"La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de patrón, solo Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, materiales intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada, de la Cueva suscribe en cambio la definición legal de la que es, por lo menos, coautor." ²⁹

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes, podemos mencionar las siguientes:

"Juan D. Pozzo: el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución" ³⁰. Para Krotoschin: Es la persona física o jurídica, que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos presentan servicios." ³¹

Manuel Alonso García: "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación." ³²

"Para Madrid, patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas." ³³

²⁹ Ib. Idem. Pág. 480.

³⁰ Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961, t. I, p. 150.

³¹ Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1963, Vol. 1 pp. 148-149.

"Gide: Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante, el obrero asalariado."³⁴

En esa virtud propongo la siguiente definición: patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

³² Ob. Cit. Borrell. Pág. 480.

³³ Derecho Laboral Español, Madrid 1936, p 12, cit. Por Cabanellas, Contrato de Trabajo, Parte General Buenos Aires, 1963, Vol. 1, p. 510.

³⁴ Cours d' Economie Politique, París, 1909, p. Cit. Por Cabanellas, ob. Cit, p. 511.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

37-A

CAPITULO SEGUNDO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1.- Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Su naturaleza ha sido motivo de discusión en el propio constituyente tanto, "Héctor Victoria con José Natividad Macías, hicieron valer, su función precisamente por la salvedad que introducía la fracción XXI del Art. 123 que facultaba con las partes a no someterse al arbitraje de las juntas. Es entendible, entonces que Macías les atribuyera una función administrativa y que pusiera en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo." ³⁵

Sin embargo, el cambio de criterio de la Suprema Corte, en el año de 1924, con la ejecutoria, "la corona" que atribuyó a las juntas de carácter de autoridades dotadas de competencia para resolver controversias laborales con imperio para ejecutar sus resoluciones, resolvió el pleno la controversia que a partir de ese momento fue recogida sólo por los especialistas que dedicaron a su análisis importantes trabajos.

"No está de más señalar que uno de los motivos de las discrepancias, la redacción de la fracción XXI, que facultaba a las partes a no someterse al arbitraje, desapareció con la adición propuesta por López Mateos (D. O. del 21 de noviembre de 1962) que al incorporar un nuevo párrafo, esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, dejó claramente establecida una limitación importante a la insumisión patronal, la que no podría hacerse valer en los conflictos individuales, quedando solo reservada a los de naturaleza colectiva." ³⁶

³⁵ De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Porrúa, México D.F., 1990. Pág. 137.

³⁶ Ib. Idem. Pág. 138.

De todas maneras se mantuvo una excepción al adicionar la fracción XXII, que canceló el derecho a la estabilidad en el empleo en aquellos casos en que la ley reglamentaria eximiera al patrón, de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización y que hoy están señalados en el Art. 49 L.F.T.

“Al producir el nuevo criterio de la Corte, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos convocó a un certamen sobre la naturaleza jurídica de las juntas. El tema fue recogido por Mario de la Cueva y por Alberto Trueba Urbina, quienes sustancialmente coincidieron en reconocer a las juntas de conciliación y arbitraje el carácter de organismos jurisdiccionales de carácter constitucional ajenos al Poder Judicial.”³⁷

Para Trueba Urbina las juntas son verdaderos tribunales de trabajo, su naturaleza independiente de los tres poderes tradicionales del Estado las convierte en un cuarto poder, con el municipio libre, Quinto Poder consagrado con el Art. 115, constitucional, forman las excepciones al Art. 49 de la Constitución.

“Trueba Urbina rechaza que las juntas tengan el carácter de tribunales administrativos y citando a Fleiner sostiene que la jurisdicción administrativa, significa la “jurisdicción sobre la administración”, y constituye una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen.”³⁸

Por otra parte las juntas, señala Trueba, no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional, por el contrario constituyen un nuevo tipo de

³⁷ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Cap. LXXIX, p. 903 y ss. y por Alberto Trueba Urbina tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo, Edit. Porrúa, S.A., 1ª edic. 1965, p. 92 y ss.

³⁸ Ob. Cit. De Buen. Pág. 142.

órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales, específicas y propias.

Trueba Urbina, reconoce que el nombramiento de los funcionarios gubernamentales de las juntas, podría implicar su sumisión a un orden jerárquico administrativo, sin embargo invoca la independencia del cuerpo colegiado ya que son los sectores sociales, los que en elección democrática, llevan a sus candidatos a integrar las juntas.

En otro orden de ideas Trueba Urbina sostiene que las juntas no son tribunales de conciencia ni de equidad, sino de derecho porque aplican el derecho escrito, consuetudinario, conforme al artículo 16 de la ley (de 1931).

Por último rechaza también que pueda clasificarse a las juntas de tribunales especiales, prohibidos en el Art. 13 constitucional, la confusión ha nacido por no diferenciarse el "tribunal especial" constitucionalmente hablando, del tribunal de competencia específica, que es por completo legal a cuya categoría corresponden en rigor todos los tribunales existentes.

"De la Cueva examina las posibilidades de que las juntas puedan ser consideradas por parte de cualquiera de los tres poderes." ³⁹

Para él, no pueden integrar al Legislativo, en primer término, porque la Constitución atribuye a las Cámaras y en segundo lugar porque el derecho que crean las juntas debe ser colocado dentro del derecho autónomo particularmente la sentencia colectiva y porque la sentencia colectiva no es una función originaria y propia del Estado ni tampoco resolver los conflictos colectivos, pues es necesario que los trabajadores o los patrones soliciten su intervención.

³⁹ Ib. Idem. Pág. 143.

“Tampoco es posible ordenar a las juntas con el Poder Judicial”, señalando que si solamente conocieran de conflictos jurídicos, estarían naturalmente colocadas en él, aún siendo una jurisdicción autónoma frente a los tribunales civiles, mercantiles, pero su intervención en los conflictos colectivos económicos los separa del poder Judicial.

En definitiva de la Cueva, “concluye que las juntas de conciliación y arbitraje son una institución especial, por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales; y están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial. Las juntas no son tribunales de derecho sino de equidad en la medida de que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley.”⁴⁰

“Felix Zamudio, al opinar sobre este tema, dice que no obstante el tiempo transcurrido, aún no se ha llegado a una conclusión definitiva sobre el problema de la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje y en virtud de ello propone reflexionar nuevamente tomando en cuenta los adelantos de la ciencia moderna, del derecho procesal.”⁴¹

“Pero acentuando la crítica del pensamiento de Trueba Urbina y de la Cueva, Felix Zamudio hace descansar su tesis en las siguientes premisas”:⁴²

⁴⁰ Ib. Idcm. Pág. 921.

⁴¹ Ib. Idcm. Pág. 144.

⁴² Ib. Idcm. Pág. 144.

a) Las juntas no actúan en ningún caso como organismos legislativos, sino de carácter jurisdiccional, aun en la hipótesis de los conflictos económicos para afirmar tal cosa se apoya en Couture y Hugo Alsina, quienes aceptan la existencia de sentencias constitutivas que de acuerdo a Alsina pueden ser de estado o derechos. Entre las primeras se pueden citar las de interdicción, divorcio y nulidad, de matrimonio y de las segundas las que condenan a indemnizar, el daño causado por acto ilícito, porque antes de la sentencia, no había de hecho un camino abierto, pero no un crédito.

Pensar lo contrario, según Fix Zamudio, es concebir al juez a la manera tradicional de la Escuela de las exégesis, es decir, un aplicador automático de la ley a través de operaciones de carácter lógico.

b) Las juntas son tribunales de derecho y no de conciencia o de equidad.

Fix Zamudio se apoya para sustentar tal criterio, en el pensamiento de Calamandrei, por lo que se refiere al concepto de jurisdicción de equidad recordando que el ilustre proselitista italiano, junto al concepto de equidad, individual entendida como un modo de aplicar la norma legislativa teniendo en cuenta las especiales circunstancias del caso concreto y en este sentido debe considerarse como un expediente de técnica de interpretación para corregir las inevitables imperfecciones del texto legal.

“Habla también de una equidad general o social, esta permite resolver en contra de una disposición de derecho positivo, si se piensa que debe oponérsele una norma general y abstracta que corresponda mejor a aquel sentimiento común. Los tribunales de equidad funcionan, particularmente, como amigables componedores, excluyen la intervención de jueces profesionales, se

integran generalmente con representantes de los intereses en pugna, poseen un carácter transitorio y sus sentencias suelen ser declarativas y no constitutivas, en cuanto se limitan a reconocer las normas que se descubren en la conciencia social de transformación.”⁴³

Sostiene Fix Zamudio que las juntas de conciliación y arbitraje no pueden equipararse a los veredictos de los jurados populares, sino que constituyen verdaderas sentencias, en las cuales deben expresarse y fundarse jurídicamente las razones de la valorización de los elementos de convicción.

Como corolario de su tesis señala Fix Zamudio:

Podemos concluir en el sentido de que las juntas de conciliación y arbitraje, en nuestro sistema actual son verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales aun cuando en ciertas modalidades en su organización de carácter paritario; que dictan verdaderas sentencias aun cuando reciban el nombre de laudos, por razones tradicionales y que utilizan, pese a que no le reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valorización de las pruebas.

Fix Zamudio, afirma que coincide, en lo esencial, con el pensamiento de Narcio Bassols, en el sentido de que las juntas de conciliación y arbitraje, en ausencia de verdaderos órganos judiciales especializados en materia de trabajo para conocer de los conflictos de carácter jurídico, se han convertido en los tribunales en materia de trabajo, con todas las características de una verdadera jurisdicción especializada.

⁴³ Fix Zamudio, pp. 24 25, citando a Calamandrei.

Jorge Carpizo, desarrolla su propia opinión. En resumen sus ideas son las siguientes:

“Las juntas no son tribunales especiales de los prohibidos por el Art. 13 constitucional, sino tribunales de jurisdicción especializada.”

No siendo factible ubicarlas como parte del poder legislativo, porque las sentencias que resuelven los problemas colectivos tienen el carácter de sentencia constitutiva colectiva, y a pesar de su vinculación cercana a la administración pública, habida cuenta de que no se encuentran jerárquicamente subordinados (sus funcionarios), a los funcionarios administrativos, debe estimarse que se trata de verdaderos tribunales esto se debe a que hay en México jurisdicciones, separadas en la instancia, pero unidas en la casación ya que el Poder Judicial Federal, al revisar las resoluciones de las juntas esta llevando a cabo una labor de casación. Por ello afirma que no es admisible que las juntas sean independientes del Poder Judicial agregando, en apoyo de su dicho que:

- a) Son tribunales similares a los otros en cuanto gozan de independencia y autonomía;
- b) No son tribunales de última instancia, en cuanto a resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal.
- c) La jurisprudencia de la SCJN los obliga así como la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial.
- d) Hay el intento, aunque no alcanzado, para que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales.”⁴⁴

Por ello concluye que las juntas están encuadradas, dentro del Poder Judicial.

⁴⁴ Ib. Idem. Pág. 145 y sigs.

No son tribunales de equidad sino de derecho, de acuerdo a las ideas antes expuestas de Calamandrei y Fix Zamudio, pero que al juzgar aplican la equidad que es una cosa diferente.

Carpizo sostiene acerca de las juntas que estas forman parte del Poder Judicial, lo que contradecía su propia opinión, diría De la Cueva, existen todavía personas que no han podido percatarse que el derecho del trabajo es un conjunto de principios e Instituciones creados por la clase trabajadora para realizar su derecho, lo cual no ha de entenderse en el sentido que el estatuto laboral vive fuera de la Constitución por lo contrario, fue colocado por el pueblo dentro de ella en un acto de soberanía como los nuevos derechos humanos de la Carta Magna, un ordenamiento autónomo, no subordinado a otros estatutos ni a otras instituciones.

Para De la Cueva, la independencia de las juntas del Poder Judicial, en el Art. 94 Constitucional se expresa que se deposita el ejercicio del poder judicial de la federación Suprema Corte de Justicia, en Tribunales de Circuito, Colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y en juzgados de Distrito. Es claro que no forman parte de ese Poder Federal las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En los Estados, el Poder Judicial se integra con jueces de primera instancia, jueces menores, jueces de paz, y jurados (Art. 39 de la Constitución de Jalisco).

En el Distrito Federal la Ley Orgánica "separa la función jurisdiccional, que corresponde al Poder Judicial y a la administración de la justicia en materia laboral, que pertenece a las juntas de conciliación y arbitraje." Cita De la Cueva el texto de los artículos 6º y 8º.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 6º.- La función judicial estará a cargo de los tribunales de justicia del fuero común, de acuerdo con la ley orgánica respectiva.

Artículo 8º.- La justicia en materia laboral será impartida por la junta local de conciliación y arbitraje del Distrito Federal, dotada de plena autonomía de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte el vínculo que se producía como consecuencia de la ley de 1931, que al llegar a los conflictos de competencia entre las autoridades de trabajo, y entre estas y los poderes judiciales, sometía las cuestiones de inhibitoria a la decisión del tribunal superior de justicia del estado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si intervenía la junta federal de conciliación y arbitraje o si se extendía el conflicto a dos o más entidades federativas, quedó resuelto al suprimirse en 1970, la inhibitoria. Desde entonces las juntas tramitan sólo por declinatoria, las incompetencias.

Independencia de las juntas de los poderes ejecutivos federales y locales.

No obstante las ideas originales que entendían a las juntas eran organismos administrativos, tal criterio es inaceptable, De la Cueva aclara que las juntas no son tribunales administrativos ya que ellos tienen como misión solo combatir los actos y resoluciones fiscales de la administración pública. Por otra parte sostiene su absoluta independencia, criterio que llevó a la comisión redactora de la ley de 1970, a establecer que el presidente de la JFCA sería nombrado por el Presidente de la República Art. 612 en lugar del Secretario del Trabajo que era el facultado en la ley de 1931 Art. 362.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para De la Cueva las juntas son una creación de la clase trabajadora y en consecuencia pertenecen a la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho para los trabajadores. Nacieron de la revolución constitucionalista como una protesta en contra de los tribunales del orden común que tenían una función clasista, pero en beneficio de los propietarios. De ahí resulta su integración tripartita. De ahí deriva también que los representantes que las integran no sean jueces por el contrario dice de la Cueva son de verdad representantes de los trabajadores y de los patronos, defensores de unos u otros, especie de abogados incrustados en las juntas para hacer valer ante el representante del gobierno los puntos de vista y los argumentos que pueden favorecer los intereses de sus representados.

Sus funciones estrictas de crear y aplicar normas jurídicas como resultado de la reforma constitucional de 1963 a las fracciones VI y IX del Art. 123 constitucional, que creó las comisiones nacionales de salario mínimo y de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que quitó a las juntas esa función esencialmente administrativa y quedaron reducidas a las de creación y aplicación de las normas jurídicas. La primera sería esencialmente jurisdiccional y la segunda legislativa desde el punto de vista material De la Cueva señala, recordando a León Duguit, que la sentencia colectiva tendría el carácter de acto regla por naturaleza.

La sumisión a determinadas formas procesales. La administración de justicia obrera no puede ser arbitraria ni caprichosa, está regida por la fórmula magnífica del Art. 14 de la Carta Magna, el tribunal previamente establecido son las juntas de conciliación y arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignadas las normas para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza económica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Resulta evidente que no puede desconocerse especialmente la contradicción entre las funciones que a las juntas atribuye la fracción XX del hoy apartado, "A" del Art. 123 constitucional, relativas a las facultades de las juntas para decidir los conflictos entre el capital y el trabajo y las que señalan ahora la ley en el sentido de tutelar al trabajador, subsanando la demanda (Art. 685 L.F.T.).

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

"El origen de la junta de conciliación y arbitraje se encuentra en las circulares del 28 de abril de 1926 y del 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los Gobernadores de los Estados, notoriamente Institucionales por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las juntas centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos: ferrocarriles, petróleo, minas, hilados y tejidos industria textil. Posteriormente el ejecutivo federal dictó el decreto del 17 de septiembre de 1927, estableciendo la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo texto reza: ⁴⁵

" Plutarco Elías Calles Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que en ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General de la República, en su fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119, caso XI, de la ley de Ferrocarriles, de 24 de abril de 1926, el artículo 1º de la de 6 de mayo de 1926 que federalizó la energía eléctrica, artículo 6º de la ley de petróleo, de 26 de diciembre

⁴⁵ Trucba Urbina. Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edición, Editorial Porrúa. México. 1975. Pág. 262.

de 1925 y 6º de la ley de Industrias Minerales que declara la jurisdicción federal todo lo relativo a dichas industrias y obedeciendo a la necesidad de reglamentar la competencia de la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales, en concordancia con la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, de 25 de diciembre de 1917, y en cumplimiento del mandato de la fracción XX del artículo 123, en relación con el 11 transitorio constitucional, he tenido que expedir el siguiente.

DECRETO.

ART. 1º.- Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta ciudad, y las regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

ART. 2º.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales entre patronos y obreros, y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

ART. 3º.- La intervención de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva:

- a) En las zonas Federales.
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados o un Estado en las zonas Federales.
- d) En los conflictos y problemas que se derivan de contratos de trabajo que tengan por objeto la presentación de trabajos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.

- e) En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de la industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

ART. 4º.- En obediencia a lo ordenado por el Art. 123, fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

ART. 5º.- Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por tanto mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.”

Dado en el palacio del Poder Ejecutivo Federal en México a los 17 días del mes de septiembre de 1927 P. Elías Calles- Rúbrica.- Secretario de Estado y del Derecho de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones.- Rúbrica- al C. Ing. Adalberto Tejeda, Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación, Presente.

El decreto que dio vida a la junta federal de conciliación y arbitraje, derivado de las circulares mencionadas, implica notorio quebrantamiento del régimen constitucional, toda vez que el Presidente de la República carece de facultad para legislar en materia de trabajo; además dicho decreto violaba la soberanía de los Estados, hasta la Suprema Corte de Justicia en la ejecutoria

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pronunciada el 19 de mayo de 1930, Cía Industrial de Orizaba, S. A. reconoció la inconstitucionalidad de la tesis siguiente:

El artículo 123 de la Constitución antes de la reforma de que fue objeto en el año de 1929, establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberían expedir leyes sobre el trabajo; por tanto, las juntas de conciliación y arbitraje locales establecidas por las leyes reglamentarias del citado artículo 123 constitucional eran competentes para conocer de los conflictos de trabajo, surgidos dentro de la jurisdicción de la ley respectiva y el acuerdo presidencial del 15 de marzo de 1927 que ordenaba que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo que se abocara el reconocimiento de los conflictos de las empresas de hilados y tejidos de la República legislaba sin facultades en materia de trabajo, e invadía la soberanía de los Estados que habían expedido sus leyes reglamentarias, y violaba la fracción XX, del artículo 123 constitucional, que de modo terminante expresa que los conflictos entre el capital y el trabajo se abocará al conocimiento de los conflictos de las empresas de hilados en la forma que la misma previene, por tanto, dicho acuerdo era ineficaz para arrebatar a las juntas locales la competencia para conocer de los conflictos entre el capital y el trabajo. Otro tanto puede decirse del decreto que estableció la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya jurisdicción no puede existir, aun por convenio expreso de los interesados en el conflicto, si se tratara de diversos fueros, no cabiendo por lo mismo, prórroga de jurisdicción.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde su creación hasta su establecimiento legítimo por virtud de la Ley Federal del Trabajo de 1931 actuó prácticamente por espacio de varios años sin fundamento legal; pues la reforma constitucional de 31 de agosto de 1929 que modificó la fracción X del artículo 73, facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, tan solo exceptuó de la jurisdicción de las

autoridades judicantes locales del trabajo, a las empresas de transporte amparadas por concepción federal, etc, es decir, el problema de la constitucionalidad del tribunal federal del trabajo quedó sin resolver porque este tribunal, no emanaba de la ley sino de una disposición administrativa inconstitucional, como ya se ha dicho, pero la cuestión se resolvió definitivamente desde el punto de vista jurídico, al expedirse la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, cuyo artículo 358, reformado dice:

“Se establece en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hecho íntimamente relacionados con ellas en los casos señalados en los artículos 359 a 361.”

Posteriormente se expidió el reglamento de la junta federal de conciliación y arbitraje de 21 de julio de 1933, que consta de 81 artículos, en los que se establece la organización funcionamiento y demás cuestiones administrativas y procesales de este tribunal.

Al respecto la nueva ley federal del trabajo en vigor desde el 1º de mayo de 1970, en su artículo 604, dice:

Corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda

la república en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI, A) del artículo 123 constitucional.

2.- Su competencia.

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 pretensión, "dice Carnelluti 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."⁴⁶

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 lo define como el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones."⁴⁷ Así debe de entenderse a partir del texto del Art. 16 constitucional nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente.

En el sentido estricto la competencia puede definirse, en las palabras de Gómez Lara, "como la medida de poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto."

Así como la jurisdicción es una función del Estado, indivisible como tal, si bien por razones de distribución del trabajo y de comodidad ideomática se suele hablar de las diferentes clases de jurisdicción, por materia, por

⁴⁶ Ob. Cit. Pág. De Buen. Pág. 183.

⁴⁷ Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, 2da. Edición, UNAM, 1979, Pág. 155.

territorio, por grado etc., la competencia es por naturaleza, divisible, se trata básicamente de un problema de distribución del trabajo motivado por el incremento de los conflictos a partir del desarrollo social, Gómez Lara, a ese propósito, recuerda que cuando los lugares son pequeños tranquilos sin un desenvolvimiento social y económico considerable, entonces el órgano judicial puede ser mixto, y se entiende por él, aquel que conoce tanto de las cuestiones civiles, como de las cuestiones penales. Cuando el lugar crece se desarrolla, la primera especialización que aparece es la de los jueces competentes en materia civil, por una parte y la de los jueces, competentes en materia penal, por la otra.

De ahí en adelante, van a surgir una serie de especializaciones judiciales, que no son otra cosa que diversas esferas o ámbitos de competencia jurisdiccional que dependen del surgimiento de nuevas ramas jurídicas y de la estructura del régimen político en donde dicha función jurisdiccional se desenvuelva.

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.

Un intento de clasificación exhaustivo de las clases de competencia corre el riesgo de la insuficiencia o de la escasez, según cual sea la perspectiva concreta con la que quiera examinar.

Sin embargo se puede, apuntar algunos de los criterios de competencia de mayor uso en cualquier sistema judicial.

"Competencia por materia: Carnelutti dice que la naturaleza, de la litis o del negocio puede ser relevante, a los fines de la competencia, bajo dos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aspectos, cualitativo y cuantitativo. Ello cualitativo atiende a la materia, que es un modo de ser de la litis o del negocio desde el punto de vista de los sujetos o del objeto y de la causa. En razón de los sujetos puede tratarse de un conflicto en contra de la administración pública, en razón del objeto, puede tener por materia un bien inmueble y atendiendo a la causa señala Carnelutti que un ejemplo sería el problema referido a un derecho real.”⁴⁸

Desde el punto de vista sobre la materia predomina el interés que es el valor de la litis, necesariamente expresado en dinero.

Competencia por grado: El grado atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional habitualmente los sistemas judiciales aceptan diversos grados: instancias fundamentales para garantizar la solución imparcial, la idea que lo sustenta es que resulta difícil que se produzcan resoluciones injustas coincidentes en dos o más instancias, sin embargo el exceso de instancias puede producir uno de los más perniciosos defectos de la administración de justicia que se retrasa, no es justicia.

Competencia por territorio. La división territorial simple o, eventualmente, la que sustenta los sistemas federales determina que se atribuya la exclusiva, a determinados órganos jurisdiccionales la facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinado territorio, puede ocurrir también que para un determinado territorio varios tribunales sean competentes en función del número de los negocios que se presentan en ese sentido hay que tomar en consideración, adicionalmente lo que Gómez Lara denomina “el turno que es un fenómeno de afinación de la competencia que se presenta cuando en el mismo lugar, en el mismo partido o distrito judicial, o en la misma población existen dos o

⁴⁸ Ob. Cit. De Buen. Pág. 184.

más jueces que tienen la misma competencia tanto por materia, como por territorio grado y cuantía.

Competencia por cuantía: La distribución de la competencia en razón de la importancia económica de los negocios atiende a que no tiene sentido que se atribuya a todos los jueces asuntos del mismo interés cuantitativo. La formación de los jueces no se logra en pocos años y es conveniente que en las primeras etapas se tengan que conocer de asuntos de menor cuantía, la madurez y la experiencia serán del factor de ascenso a responsabilidades mayores.

No todas las clases de competencia antes citadas, se producen, en los mismos términos en el campo del derecho procesal del trabajo esto obedece a varias razones. Quizá la más importante responde a la pretensión uni-instancial del procedimiento laboral, que no admite recursos salvo que se trate de la revisión de actos del ejecutor (Arts. 849-856 inclusive). No obstante no puede dejar de considerarse la clara tendencia a construir un juicio de amparo en una instancia superior de casación.

El factor cuantitativo no determina grados de competencia distintos, si bien permite, en una especie de competencia concurrente que las juntas de conciliación conozcan el arbitraje de asuntos menor cuantía (Arts. 591-II en relación al Art. 600 IV y al Art. 603).

Mucha mayor trascendencia tienen los problemas de competencia por razón de la materia, en el sentido cualitativo que precisa Carnelutti y que se puede provocar por diversas razones, la intervención de las juntas federales o de juntas locales de conciliación y arbitraje.

En línea de política jurisdiccional, semejante, hay cuestiones de competencia entre tribunales que conocen los conflictos de trabajadores a partir de perspectivas distintas (Trabajadores particulares o de empresas paraestatales amparados por el apartado "A" del Art. 123, constitucional y trabajadores al servicio del estado, y en otros que derivan de la vecindad de ciertas relaciones personales que en ocasiones, así sea como puntos de vista distintos merecen tratamientos legales diferentes, y por lo mismo, intervenciones jurisdiccionales de distinta naturaleza, que pueden provocar una división de la competencia o inclusive, conflictos competenciales. Es el caso de los agentes de comercio, de seguros etc.

De acuerdo a las anteriores consideraciones, se puede intentar la siguiente clasificación de la competencia en el campo laboral:

1. Objetiva y subjetiva.
2. Federal y local.
3. Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios.
4. Por razón del territorio.
5. Examinamos a continuación esas diversas formas de competencia.
6. La competencia objetiva corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional.

En materia laboral los órganos son en primer término, las Juntas de Conciliación y arbitraje, y excepcionalmente puede intervenir también el jurado de responsabilidades de los representantes que se integra la imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patronos (Art. 674 LFT).

Tienen también el carácter de Órganos, los representantes que integran las juntas, sin que pueda confundirse el órgano representante con el titular que se hace cargo de la representación.

La competencia subjetiva se actualiza de manera negativa, no puede invocarse por vía de excepción, y a partir de 1980, tampoco por vía de recusación.

La ley solo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa (Art. 708) aunque acepta la denuncia de parte para el caso de que aquella no se produzca, no obstante ser procedente (Art. 710).

El problema de la división de la competencia entre órganos federales y órganos locales ha sido motivo de vaivenes históricos

Al aprobarse el texto original del Art. 123 constitucional se estableció que los Estados serían soberanos para legislar sobre la materia laboral lo que evidentemente, es autorizaba para establecer JCA a su manera. El decreto de Calles, en 1927, que creó la JFCA con evidente gestación inconstitucional, vino a incorporar una jurisdicción federal que el Estado quiso establecer solo para conocer, por sí mismo de aquellos conflictos que le interesaban de manera directa, por la zona en que se producían por la presencia de contratos o concesiones federales, por la extensión del conflicto a dos o más estados y en los casos de admisión expresa por las partes de la jurisdicción federal.

“La reforma constitucional de 1929, la iniciativa de Emilio Portes Gil que afectó a los artículos 73 y 123 puso remedio, en la ley de 1931 el artículo 358 ratificó la creación de la JFCA cuyas funciones quedaron delimitadas en el Art. 359. Sin embargo el paso más importante se produjo con la incorporación de una fracción XXXI al Art. 123 constitucional (D. O. de 18 de noviembre de 1942).”⁴⁹

Desde entonces ha sido sucesivamente reformada y adicionada en la misma medida en que ha crecido la participación del Estado en la vida económica del país.

La competencia federal obedece a variadas razones. Del texto de la fracción XXXI, hoy del apartado “A” del Art. 123, se pueden deducir las siguientes:

- a) Trascendencia de la rama industrial;
- b) Intervención del estado de la empresa, bien mediante su administración descentralizada.
- c) Existencia de un contrato o concesión federal
- d) Ejecución de trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación
- e) Conflictos que afectan a dos o más Entidades Federativas;
- f) Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.
- g) Obligaciones patronales en materia educativa
- h) Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores

⁴⁹ Ob. Cit. Pág. 187.

- i) Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene de los centros de trabajo.

La competencia territorial habitualmente depende de un prurito de división del trabajo. La enorme extensión del territorio nacional ha sido motivo importante para la creación de juntas de conciliación y de juntas de conciliación y arbitraje de ámbito territorial exclusivo, fórmula que se extendió a la jurisdicción federal con la creación de juntas especiales con territorio específico.

Las reglas aplicables, contenidas en el Art. 700 LTF, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la junta que tendrá que conocer el conflicto, es oportuno reproducir, a continuación el texto del Art. 700.

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

I.- Si se trata de juntas de conciliación, la del lugar de presentación de servicios.

II.- Si se trata de la junta de conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La junta del lugar de prestación de los servicios, si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
- b) La junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la junta federal de conciliación y arbitraje en los términos del artículo 606 de esta ley, en los

conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento,

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

V.- En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado.

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

En lo referente a las cuestiones de incompetencia pueden promoverse en términos generales, por la declinatoria y por inhibitoria.

La incompetencia por declinatoria, que generalmente corresponde a la parte demandada promover en materia laboral, necesariamente ya que el actor no puede dejar sin efecto su sometimiento expreso, se plantea ante el tribunal del conocimiento para que deje de intervenir en el conflicto. Es materia de excepción de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 703 debe oponerse al iniciarse la etapa de demanda y excepciones en la audiencia respectiva acompañando los elementos en que se funde, se tramita por la vía incidental de previo y especial pronunciamiento (Art. 762. II LFT), en el Art. 763 se indica que dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

La incompetencia por inhibitoria se plantea también por la demandada ante el tribunal que se estime competente para el efecto de que se dirija al que estime sin competencia para que se inhíba del conocimiento y remita el expediente (artículo 434 de la LFT de 1931).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una de las reformas más importantes introducida en el proceso laboral a partir de la ley de 1970 fue la que suprimió la incompetencia por inhibitoria que habitualmente, planteaba un conflicto que una JCA y una autoridad judicial, si bien también podría producirse entre JC.

En la exposición de motivos de esa ley a ese propósito lo siguiente se dijo:

Por último, el artículo 733 suprime el procedimiento llamado competencia por inhibitoria los conflictos de trabajo deben resolverse por las juntas de conciliación y arbitraje y en consecuencia no existe, razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo, además la inhibitoria, promovida ante las autoridades judiciales no, plantea una cuestión de competencia, sino una relativa a la naturaleza de las relaciones, lo cual acaba de decirse, equivale a la negociación del derecho aducido por el actor ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto es, cae dentro de la norma consignada en el artículo anterior, según la cual la defensa consiste en la inexistencia de la relación de trabajo no es una excepción de incompetencia.

Tres cuestiones importantes plantean la incompetencia por declinatoria.

a) La primera se refiere al concepto legal, de previo y especial pronunciamiento, la ley no aclara el significado de esa expresión podría entenderse que se trata de una cuestión que promovida por la vía incidental, suspende el procedimiento hasta que no se resuelva. Sin embargo puede significar también que sin la suspensión del procedimiento, deberá resolverse el incidente antes del laudo.

“Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barra, en sus comentarios al Art. 762 dicen a ese propósito, lo siguiente por incidente previo y especial pronunciamiento debe entenderse aquél que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve, no obstante lo anterior, existe una contradicción entre este precepto y lo dispuesto por el artículo 711 de esta ley. En efecto en este último proceso se señala que el procedimiento no se suspende mientras se tramita la excusa, lo cuál es contrario al precepto que se comenta.”⁵⁰

En efecto, existe una contradicción normativa en virtud de que la ley, en el Art. 762, incluye como incidente el previo y especial pronunciamiento el que tramita las excusas de los representantes, por el contrario en el Art. 711 se dice que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la ley.

No obstante con la salvedad anotada, es correcta su opinión acerca de que los incidentes de nulidad, competencia, personalidad y acumulación si suspenden el procedimiento ya que no hay disposición en contrario, no tendría sentido, de acuerdo al principio de economía procesal, continuar un procedimiento si existe una cuestión cuya resolución afectará necesariamente a la validez de cualquier actuación posterior.

De acuerdo al Art. 763, si se trata de un incidente relacionado con la personalidad, debe sustanciarse y resolverse de plano lo que significa que habrá de hacerse el mismo momento en el que se plantee. Cuando se trata de cuestiones de nulidad, competencia, acumulación y excusas; la ley exige la tramitación incidental en audiencia especial, en virtud de que son asuntos que pueden requerir

⁵⁰ Ley Federal del Trabajo de 1970, reforma procesal de 1980 Editorial Porrúa, S. A. 53ª Edición, México, 1985, Pág. 369.

de una instrucción complementaria, pero de suficiente envergadura, como para suspender el proceso

b) La Segunda cuestión se relaciona con lo provisto del Art. 878-V a cuyo tenor, la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia si no la hiciere y la junta de declara competente se tendrá por confesada la demanda.

“Aparentemente dicha disposición invalida la naturaleza de previo y especial pronunciamiento en el incidente de incompetencia, Trueba Urbina y Trueba Barrera así lo plantean en su comentario al Art. 763 por otro lado existe un elemento entre este artículo y los artículos 711 y fracción V del artículo 878 de esta ley.”⁵¹

En realidad no debe entenderse así, de lo que se trata es de evitar maniobras dilatorias de los demandados que con el pretexto del incidente podrían suspender la audiencia antes de la contestación a la demanda, no obstante ser claramente improcedente la excepción de incompetencia. El efecto buscado sería lograr una nueva oportunidad procesal para contestar, lo que atenta en contra del principio invocado de economía procesal al imponer la carga de la contestación inmediata, el riesgo mayor es que se anule la contestación y en general todo lo actuado por la junta incompetente, pero con ello no se difiere el proceso de la hipótesis de que se declare improcedente la excepción de incompetencia.

c) La tercera cuestión deriva de una redacción confusa de la ley al ordenar la parte final del Art. 763 que se señale día y hora para la audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes de la impresión de que la audiencia debe de verificarse en ese término perentorio, de acuerdo a la celeridad

⁵¹ Ob. Cit. De Buen. Pág. 191.

buscada. En realidad no es así, el Art. 763 obliga a una evidente suspensión inmediata y a que la junta de veinticuatro horas acuerde sobre la celebración de la audiencia incidental.

Es obvio que la solución no es buena, en términos de celeridad. Lo lógico sería que se convocara a una audiencia a celebrar en ese término no que en veinticuatro horas se acuerde sobre su celebración.

Por otro lado y en lo tocante a que las juntas tanto de conciliación y arbitraje pueden declararse incompetentes, deben hacerlo de acuerdo a las condiciones siguientes:

- A) Que la declaración se produzca antes de la audiencia de desahogo de pruebas.
- B) Que existan en el expediente datos que la justifiquen (Art. 701 LFT).

Es evidente que esta posibilidad autoriza a las partes a que no obstante haber perdido la oportunidad procesal de hacerlo por la vía de excepción obviamente tratándose del demandado o si las cosas no marchan bien, tratándose del actor, se denuncie a la junta su situación de incompetencia para que esta si lo estima adecuado, así lo declare.

En virtud de esta disposición es claro que no se procede en materia laboral la prórroga de la competencia por sumisión expresa de las partes.

En el momento en que la junta se declare incompetente remitirá de inmediato el expediente a la junta o tribunal que estime competente, obviamente por citación de las partes puede ocurrir que el tribunal o la junta receptora se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

declare a su vez, incompetente en cuyo caso el expediente deberá ser enviado a la autoridad que deba decidir la incompetencia.

En el Art. 705 se fijan las reglas para decidir las competencias en los casos en que dos autoridades sostenga la propia, o por el contrario, estimen que otra es la competente y ésta no acepte la competencia, siendo oportuno reproducir su texto:

Artículo 705.- Las competencias se decidirán:

I.- Por el pleno de las juntas locales de conciliación y arbitraje cuando se trate de:

- a) Juntas de conciliación de la misma entidad federativa y
- b) Las diversas juntas especiales de la junta de conciliación y arbitraje de la misma Entidad Federativa

II.- Por el pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje cuando se trata de las juntas federales de conciliación y de las especiales de la misma; entre si recíprocamente.

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

- a) Juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y el tribunal federal de conciliación y arbitraje.
- b) Juntas locales y juntas federales de conciliación y arbitraje.
- c) Juntas locales de conciliación y arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.- Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la exposición de motivos de la ley de 1970, donde aparece sin lugar a dudas, "el criterio personal de Mario De la Cueva, se dice que el derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático, ello se expresa en la integración de las juntas con representantes de los puntos de vista e intereses de dos factores de la producción de trabajo y capital y de interés general de la nación."⁵²

Y atendiendo a la estructura política del país, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones y como Juntas de Conciliación y Arbitraje, en asuntos de menor cuantía, estos son en los términos del Art. 600-IV LFT los juicios en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

"Como lo advierten Trueba Urbina y Trueba Barrera en un comentario al artículo 591 LFT las JFC tienen por objeto favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandadas en sus lugares de trabajo donde no haya JFCA. La instancia conciliatoria, anotan los mismos comentaristas, es potestativa pero la función jurisdiccional que se le encomienda a las JFC, el caso de la fracción II del precepto, es obligatoria, debiéndose tramitar

⁵² Ob. Cit. Pág. De Buen. 171.

dichos conflictos conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 a 788.”⁵³

En principio las JFC deben funcionar permanentemente, sin embargo si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no ameritan el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

Las juntas federales de conciliación permanente se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Es pertinente anotar que aquí se encuentra un ejemplo, entre los muy escasos de la ley, en que la sindicalización obrera otorga algún privilegio.

Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se nombrará, dice el Art. 594, un representante suplente.

La integración de las juntas accidentales se llevará a cabo cada vez que sea necesario (Art.595).

El presidente de las JFC permanentes o accidentales, deberán cumplir, de acuerdo al Art. 596 los siguientes requisitos:

⁵³ Ley Federal del Trabajo de 1970 reforma procesal de 1980. 53ª Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1985, Pág. 313.

- I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Haber terminado la educación secundaria.
- III.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho de trabajo y de la seguridad social.
- IV.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.
- V.- No pertenecer al Estado Eclesiástico.
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los presidentes de las JFC accidentales, están sujetos a las mismas exigencias salvo la educación secundaria, solo requieren haber concluido la educación obligatoria esto es la primaria, de acuerdo al Art. 3º, constitucional, fracción VI.

Lo que parece incongruente con esos límites tan escasos de educación es que los candidatos demuestren conocimientos suficientes del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Para los representantes de los trabajadores y de los patrones se exigen nacionalidad mexicana educación obligatoria, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenados por delitos intencionales con pena corporal (Art. 598), que los excusa de los conocimientos laborales y de seguridad social.

Constituyen impedimentos para asumir la representación sectorial, cuando se trata de juntas permanentes el hecho de ejercer la dirección gerencia, o administración de una empresa o la pertenencia a la directiva de un sindicato de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las ramas de industria representadas en las juntas accidentales la limitación comprende a los mismos funcionarios empresariales y solo a los miembros de las directivas de los sindicatos afectados, (Art. 599).

“Es evidente el intento de evitar decisiones parciales que refleja el artículo 599, lo que viene a confirmar la tesis que los representantes de los sectores no son, en rigor, una especie de abogados incrustados en las juntas de hacer valer ante el representante del gobierno los puntos de vista y los argumentos que puedan favorecer los intereses de sus representados como piensa De la Cueva.”⁵⁴

En el Art. 600 LFT se determinan las facultades y obligaciones de las JC permanentes y accidentales, no se establece una separación tajante entre “facultades y obligaciones” ni tampoco se desprende el texto del Art. 1º que permite considerar que se trata de derechos de ejercicio obligado, un poco en la línea de los derechos políticos en rigor la expresión adecuada habría sido la de funciones que en los términos del diccionario de la Real Academia (en su versión singular es acción y ejercicio de un empleo, facultad u oficio).

Estas funciones pueden clasificarse como sigue:

DE CONCILIACION: En virtud de ellas las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (frac. I), y de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

DE INSTRUCCIÓN: Las juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la JFCA el término no podrá exceder de diez días, al concluir la recepción de las pruebas o habiendo

⁵⁴ Ob. Cit. De la Cueva, Pág. 538.

transcurrido el término de diez días deberán remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no a la JFCA frac. II.

DE TRAMITACION: Estas facultades atienden a dos problemas específicos.

En primer término las JC, deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a las juntas en especial o a la JFCA, en su caso (fracc. III), y en segundo lugar cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas federales o locales de conciliación y arbitraje.

De arbitraje, las JFC deben de resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario. (frac IV.).

De denuncia social, es una versión de una función administrativa tutelar que se encarga a las juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores (frac. VI).

Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes.

Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que los requieran (Art. 601) sin embargo no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje (Art. 602).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones relativas a las JFC (Art. 603).

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

Las juntas federales de conciliación permanentes se integrarán con un representante del gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría.

Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres Art. 593.

Las juntas federales de conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne, la secretaría del trabajo y previsión social. No funcionarán juntas en los lugares en que este instalada la Junta federal de conciliación y arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una accidental. (Art. 592).

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

industria o de las actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del trabajo y prevención social (Art. 605).

Art. 606.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, esta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y los patrones. (Art. 608).

Art. 609.- Las juntas especiales se integrarán:

I.- Con el presidente de la junta cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la junta especial en los demás casos; y

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.

Las juntas locales de conciliación a cuyo cargo está la función conciliatoria, se integran con un representante del gobierno que designan los gobiernos de los Estados y territorios, uno del trabajador y otro el patrono afectados que se constituyen accidentalmente (arts. 593 y 603). No funcionarán las juntas de conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje (Art. 602).

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las juntas locales de conciliación y arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta federal de conciliación y arbitraje (Art. 621).

El Gobernador del Estado o territorio o el Jefe del departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrá establecer una de las juntas de conciliación y arbitraje fijando el lugar de su residencia y en su competencia territorial, (Art.622).

La integración y funcionamiento de las juntas locales de conciliación y arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y territorios y el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del departamento del Distrito Federal, respectivamente (Art. 623).

4.- La Conciliación y el Arbitraje. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

La conciliación es un método de autocomposición para solucionar conflictos entre las partes su convivencia es tal, que en ninguna de las ramas del derecho ha pensado en suprimirla en el derecho civil, la conciliación es potestativa y para que tenga validez jurídica se requiere que sea homologada por un juez competente desde luego puede establecerse por convenio de las partes se someterán a un proceso conciliatorio y nombrarse árbitros para intervenir.

En el proceso laboral la conciliación es siempre obligatoria para las partes, la necesidad de agotar esta como una parte esencial del procedimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La ley ordena que al citarse a las partes a la primera audiencia se les apercibe que deben comparecer personalmente, para tratar de avenirse mediante la conciliación, es decir que la iniciación del procedimiento es siempre con la parte conciliatoria, que es la primera etapa de dicho procedimiento.

No solo la obligatoriedad diferencia a la conciliación laboral de la civil, hay que tener en cuenta que la intervención conciliatoria de las juntas de ser sobre la base de que las partes reconozcan mutuamente el derecho que les asiste, pues no puede o no debe pactarse en forma alguna la renuncia de derechos, sobre todo de la parte trabajadora.

“Así nos podemos dar cuenta de que la conciliación laboral tiene características, como afirma Hinojosa Ferrer.”⁵⁵

La intervención de la junta de la etapa conciliatoria debe ser activa, orientando a las partes sobre la real situación del conflicto, para que ambos se percaten de los derechos de la contraria y así facilitar el entendimiento, ahora bien no va a señalar la forma de solucionar el conflicto sino que su intervención debe ser como amigable componedor, es decir, actuando con equidad y buena fe, para lograr que se solucione en forma justa el conflicto.

También en el aspecto del arbitraje el derecho del trabajo difiere en forma fundamental el derecho civil en efecto la solución arbitral en el proceso civil depende de la voluntad de las partes, mientras que en materia laboral el arbitraje es obligatorio, por disposición de la propia ley.

Siendo así alguna de las partes no se somete al arbitraje de la junta correspondiente, recibe sanción legal.

⁵⁵ Hinojosa Ferrer, El Enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo. Citado por Trucba Urbina, Pág. 126

La razón de esta obligatoriedad podemos encontrarla en el hecho de que las juntas al intervenir no solamente tratan de mantener el orden jurídico sino que el resultado que se obtenga repercutirá también el orden económico con las consecuencias que de ello derivan respecto a la vida del propio país, así como de la subsistencia de los trabajadores y de las empresas.

El segundo período de la primera audiencia propiamente el juicio es llamado de demanda y excepciones, es donde el actor establece definitivamente sus acciones sus reclamaciones y el demandado fija sus excepciones y defensas. En este momento en cuando realmente comenzará la intervención de la junta como autoridad jurisdiccional, las partes deben pues, someterse al arbitraje, con las consecuencias relativas.

Como en ese momento el trabajador puede ampliar, aclarar o modificar su demanda, si no asiste perderá esa oportunidad y se tendrá únicamente por ratificada la demanda, decimos que el trabajador en la mayor parte de los casos es el actor, pero si lo fuera el patrón igualmente perdería esa oportunidad.

Por su parte el demandado, si deja de comparecer o no se refiere a todos los hechos de la demanda, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

Esta es una demostración más de la obligatoriedad del arbitraje en esta materia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL:

El procedimiento ordinario laboral tiene como características las siguientes:

- 1.- Se evita hasta donde es posible los formulismos o formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido en la ley.
- 2.- Es un procedimiento mixto, una parte oral y otra escrita.
- 3.- La junta interviene con una doble función, una es la de conciliación y la otra es de arbitraje.
- 4.- Otorga a las juntas facultades para promover diligencias para mejor proveer con la finalidad de aclarar pruebas y llegar al más cabal conocimiento de la verdad.
- 5.- Tiene la junta que conoce del juicio laboral la característica de ser un tribunal de equidad.
- 6.- Se suprimen trámites y diligencias y se abrevian otros, con el fin de acelerar su sustanciación y resolución.”⁵⁶

LA PRIMERA AUDIENCIA.

Esta audiencia consta de tres etapas consecutivas: la de conciliación, la de demanda, y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, antiguamente esta audiencia constaba sólo de dos etapas, la de conciliación y la de demanda y excepciones.

LA PRIMERA ETAPA DE LA PRIMERA AUDIENCIA: LA ETAPA DE CONCILIACION.

⁵⁶ Ob. Cit. Borrell, Pág. 609.

Esta etapa tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio.

A esta etapa las partes tienen que concurrir personalmente, si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal, con el debido poder especial notarial que señalan la ley y la jurisprudencia. En el juicio laboral no debe usarse el mismo poder que comúnmente se utiliza en los otros procedimientos jurídicos, debe tenerse presente en cuanto a la personalidad de las personas morales o jurídicas lo dispuesto en los artículos 11, 692 y 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Para Alberto Trueba Urbina, considera inconstitucional lo dispuesto en el artículo 876 de la ley del trabajo en cuanto dispone que a la etapa de conciliación de las partes comparecerán personalmente sin abogados, patrones, asesores o apoderados, pues considera que es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesoradas por el período conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando así mismo que dicha medida es contraria a los intereses de los trabajadores (Ley Federal del Trabajo):

De no concurrir ninguna de las partes a esta primera etapa se les tendrá por inconformes con la conciliación y se pasará a la segunda etapa. Aún con la incomparecencia de las partes se llevarán a cabo las audiencias.

La etapa de conciliación se podrá suspender por una sola vez y a petición de ambas partes, en ese caso se citará de nuevo ocho días después.

La legislación procesal, laboral actual, tiene como objetivo principal tratar de conciliar, de avenir de arreglar a las partes en conflicto, su

finalidad es que se pongan de acuerdo evitando así la tramitación del juicio esto es lo que trata de lograrse por el tribunal del trabajo en esta primera etapa de la primera audiencia, llamada de conciliación

En la doctrina hay quienes consideran que en vez de conciliación debía existir la mediación en que si se señalan por la junta de las formas concretas de solución de la controversia planteada, pues de acuerdo con la legislación actual la junta en la conciliación procura y desea el arreglo pero no señala, presiona o impone fórmulas de solución o arreglo a las partes interesadas en el conflicto.

A la etapa de conciliación del juicio laboral, las partes tienen la obligación legal, de comparecer personalmente, pero a la siguiente etapa de demanda y excepciones, pueden comparecer por conducto de sus apoderados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Si en esta etapa de la primera audiencia del juicio laboral de las partes llegan a un convenio o arreglo se levantará el acta respectiva, y el citado acuerdo producirá los efectos jurídicos de un laudo firme, una vez sancionado por la junta, con lo que concluirá el conflicto.

Frecuentemente las partes de acuerdo con la ley, impugnan la personalidad de la etapa de demanda y contestación planteándola como excepción.

Considero posible jurídicamente y además que es lo más conveniente que se plantee en la etapa de conciliación en esta primera etapa del juicio laboral de incitarse a la junta a que resuelva sobre la personalidad impugnada, si la junta al pronunciarse con respecto a esta imputación no reconoce la personalidad, ello traerá como consecuencia que no habrá conciliación y que se pasará a la siguiente etapa, en la que se tendrá por contestada la demanda en

TESIS NO SALE
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sentido afirmativo, con lo que significa ventaja procesal para el actor, ya que la mayoría de los conflictos individuales se resuelven en la etapa conciliatoria.

SEGUNDA ETAPA DE LA PRIMERA AUDIENCIA: ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La comparecencia personal de las partes o por medio de sus apoderados ha quedado esclarecida por lo resuelto en la contradicción de tesis 16/83 que es del siguiente tenor, AUDIENCIA DE CONCILIACION. DEMANDA Y EXCEPCIONES COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme el artículo 876, fracción I de la Ley Federal del Trabajo las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos asesores o apoderados, ello por que se trata de que actor y demandado solos y directamente, con la única intermediación de la junta, propongan soluciones, justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar, el litigio condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimo, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia, del afectado agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que está última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones no dice sin apoderados y porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral cobra aplicación el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada esta en sentido afirmativo, solo son operantes en caso de que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

En la segunda etapa que es la de demanda y excepciones, se ratificará o modificará la demanda podrá haber réplica y dúplica, y también puede haber reconvencción en este caso podrán dársele cinco días al actor para contestar ésta, suspendiéndose hasta entonces para continuarla, también en el caso de la modificación de la demanda, a petición del demandado podrá suspenderse la audiencia, a fin de que tenga tiempo de estudiar y preparar sus defensas en relación con las modificaciones que hizo el actor a su demanda inicial.

En cumplimiento a lo ordenado por el inciso primero del artículo 878 del Código Laboral que textualmente prescribe, la etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA HARÁ UNA EXHORTACIÓN A LAS PARTES Y SI ESTAS PERSISTEN EN SU ACTITUD, DARÁ LA PALABRA AL ACTOR PARA LA EXPOSICIÓN DE SU DEMANDA.

Es evidente que esta etapa debe dar comienzo con la exhortación a las partes por parte del Presidente a fin de tratar de laborar una avenencia o arreglo al comienzo de esta etapa.

Ante tal exigencia establecida en dicho precepto laboral, cabe preguntar qué ocurre si el Presidente de la junta no hace la exhortación a las partes del juicio como ordena el citado dispositivo legal.

La respuesta a esta posibilidad, por cierto frecuente en la praxis laboral, la encontramos en la jurisprudencia del Tribunal del Colegiado del Décimo Circuito en materia del trabajo que al respecto establece que, la omisión de la junta durante la etapa de demanda y excepciones de la audiencia prevista por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en no exhortar a las partes para que

lleguen a un arreglo, no constituye una violación al procedimiento de las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, porque no deja sin defensa a las partes ni trasciende el resultado del fallo, si se tiene en cuenta que dicho arreglo puede ser propuesto en cualquier momento del procedimiento.

Unanimidad de votos, amparos directos 376/89.- 456/89.- 514/89.- 579/89. Artículo 159 de la Ley de Amparo, porque no deja sin defensa a las partes ni trasciende el resultado del fallo, si se tiene en cuenta que dicho arreglo puede ser propuesto en cualquier momento del procedimiento.

Unanimidad de votos, amparos directos 376/89.- 456/89.- 514/89.- 579/89.

En relación con la prescripción de las acciones consignadas en las demandas laborales según tesis de jurisprudencia, N° 121 del informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1981, Cuarta Sala de conformidad con lo dispuesto en el artículo 521, de la ley laboral la sola presentación de la demanda interrumpe el término prescrito, pero solo de las acciones que se hacen valer de la demanda y no en cuanto a las que en ella se omite y que se hacen valer por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones.

La audiencia se lleva a cabo con la inasistencia de las partes; quedando perfectamente establecido que si es el demandado el que no concurre, la demanda del actor se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba de contrario; y si es el actor el que no comparece a esta etapa, la junta tendrá por ratificada su demanda.

En relación con la personalidad y representación de las partes, cuando se trata de personas jurídicas, en esta segunda etapa del juicio laboral,

existe jurisprudencia desde los años de 1981 y 1982 que prescribe que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692 pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y agrega, sin abogados patronales asesores o apoderados, fracción I por esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas según puede constatarse de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde solo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia ley, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la junta ejerce una función de órgano jurisdiccional como es la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado.

Después de ratificada, o en su caso aclarada o modificada la demanda por el actor, el demandado la contestará y entregará copia al actor, en su contestación el demandado tiene la obligación procesal de referirse y contestar por separado todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda y en su aclaración si la hubiere.

Si el demandado en su contestación no impugna y niega todas y cada una de las aclaraciones y modificaciones formuladas por el actor en su audiencia de demanda y excepciones, la junta a petición del actor las tendrá por contestadas en sentido afirmativo en perjuicio del demandado.

En su contestación tiene la oportunidad procesal de alegar todas las defensas y oponer las excepciones que estime convenientes, debiendo tener

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

presente que aunque oponga la excepción de incompetencia, debe contestar la demanda, aunque sea ad-cautelam.

LA CONTESTACION A LA DEMANDA DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

La contestación a la demanda debe formularse en un acto continuo, aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, pues según jurisprudencia 20/92, aprobada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión privada celebrada el 22 de septiembre de 1992, por unanimidad de votos se estableció: Que conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de la ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas, con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expedites de las resoluciones.

Dentro de este contexto, corroborado, por el artículo 878, fracciones III, IV, y V, de la mencionada ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las juntas puedan válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para sustanciarla y resolverla con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra del demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación de la demanda carece de fundamento legal, sin que pueda considerarse como apoyo a los artículos 762 y 763 de dicha ley que ordena la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de sustanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se dice antes, se puede replicar y contrarreplicar de lo que deberá quedar constancia en el acta respectiva.

La réplica o contra réplica, forman parte de la etapa de demanda y excepciones y por tanto deben ser consideradas por las juntas al fijar la controversia, ya que las mismas se plantean en la etapa de la demanda y excepciones, acorde con lo dispuesto en las fracciones I, VI, y VII, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez concluida esta etapa en la que queda fijada la litis y consignado así en el acta de la audiencia se pasará de inmediato a la siguiente etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

85 A

CAPITULO TERCERO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1.- Naturaleza del Derecho Procesal Laboral.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el momento de que la revolución hablo socialmente como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros jornaleros, empleados particulares y del Estado Doméstico, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier presentación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletariados ante las juntas de conciliación y arbitraje, así surgieron a la vida, para México y para el mundo.

La exposición de motivos del proyecto del artículo 123 en relación con la solución de los conflictos del trabajo, expresamente dice:

“Sabido es como se arreglan las desavenencias surgidas entre los patrones y trabajadores del país se imponía en todo caso la voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brinda el poder público, se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses, los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes, con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias; la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención

judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema."⁵⁷

Y concluye la exposición con la teoría social, tanto de las normas sustantivas como de las procesales, concebida en los términos siguientes:

Nos satisface cumplir con un elevado deber como este aunque estemos convencidos en nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria.

Muchos diputados suscribieron el proyecto conformes en lo general y apoyándolo en todas sus partes.

El dictamen sobre el mencionado proyecto de la comisión de constitución integrada por Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y L. G. Monzón fue presentado el 23 de enero de 1917, con una sola modificación en lo que se refiere a la fracción XXI, en el sentido de suprimir la frase a virtud del escritorio de compromiso, con el objeto de imponer la obligatoriedad del arbitraje en los conflictos laborales; el dictamen fue aprobado por la sesión del propio 23 de enero de 1917, y los textos definitivos de las normas procesales quedaron concebidos en los términos siguientes (proyecto artículo 123 Constitucional):

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

⁵⁷ Ob. Cit. Trucba Urbina. Pág. 21.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres e 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."

Claramente se percibe de los principios y textos del artículo 123, que el derecho procesal de los conflictos del trabajo no tienen ningún parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las juntas de conciliación y arbitraje como tribunales de trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos tribunales comunes y algo más, no pertenecen al orden jurídico o judicial.

Tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, pero cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social: son derechos de clase.

La declaración de derechos sociales formulada en el artículo 123, comprende a los obreros, jornaleros, empleados particulares y públicos,

domésticos y artesanos y a todos los trabajadores en general, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, privada, o pública en que una persona presta sus servicios a otra, y en cuanto a la intervención del estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital debe sujetarse al ideario de normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89, 107 de la Constitución Política y el respeto de las juntas de conciliación y arbitraje, siguiendo el artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral, en que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias legales, esto es para que en el proceso las juntas puedan reivindicar los derechos de los trabajadores o redimirlos, de acuerdo con lo ideología social del mencionado artículo 123.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo creados, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, por estar consignadas nada menos que en la Constitución que nadie puede ignorar que es la norma de las normas.

“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 en tanto que como rama de la enciclopedia jurídica “es la distinción que estudia las instituciones procesales de trabajo con finalidades y métodos científicos”.⁵⁸

Con un sentido teológico, Alberto Trueba Urbina, afirma que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la

⁵⁸ Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México, 1952, Pág. 8.

actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, interobreras, e interpatronales (nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1971, p. 74) Coincide con esta definición aun cuando es evidente que no pretende ser más que un concepto político Eduardo Couture quien dice 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. Cit. Por Wagner D. Giglio, Direito procesual do trabalho, Edit. Ltr, 4ª edición, 1977, p. 65 probablemente no lo hemos podido confirmar, esta cita corresponde a la obra del maestro uruguayo el derecho procesal del trabajo, Instituto del Trabajo de la Universidad del Litoral, Santa Fe, 1941.

“Con un sentido descriptivo, el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el derecho procesal del trabajo 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 individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.”⁵⁹

“A su vez, Francisco Ross Gámez dice que es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o consecuencia de las relaciones obrero patronales”

60

⁵⁹ Práctica Laboral Forense, Cárdenas editor y distribuidor México, 1980.

⁶⁰ Derecho Procesal del Trabajo Ediciones del autor México, D. F. 1978 Pág. 20.

En rigor podríamos indicar, que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la relación jurisdiccional de los conflictos de trabajo.

Esta definición pone de manifiesto la concepción normativa derecho objetivo, la intervención del órgano competente: solución jurisdiccional y su objeto específico los conflictos de trabajo.

Al indicarse cuál es la naturaleza jurídica del derecho procesal en general se afirma su carácter de derecho público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma en la relación de las ramas sustantivas del derecho.

Con respecto al derecho procesal del trabajo se le debe considerar como rama del derecho público en atención a que esta destinado a regular una función pública a saber la función jurisdiccional y en razón de sus propósitos se le debe de encuadrar en el derecho social. Esta es la tesis que define Alberto Trueba Urbina.

En mi concepto, nadie puede dudar del carácter publicista del derecho procesal del trabajo si es que atiende, al hecho de que regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Ahora los tribunales de trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas (Art. 685 y 784), a efecto de amortiguar o inclusive desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

“Pero a parte de su carácter publicista goza de carácter imperativo, el derecho procesal del trabajo el cual viene por dos razones en primer término por que esa es una cualidad necesaria del derecho procesal, en segundo lugar porque todo derecho social, es esencialmente imperativo.”⁶¹

Como resultado de esta cualidad, las normas del derecho procesal, son irrenunciables, sin embargo, ello no altera el principio dispositivo que el ejercicio de las acciones laborales depende exclusivamente de la decisión del propio interesado (Art. 685).

La autonomía del derecho procesal del trabajo puede predicarse en dos vías diferentes en primer término, del derecho sustantivo, en segundo lugar el derecho procesal en general.

El derecho del trabajo trata de un derecho con un objeto propio que consiste según señala Guasp. En la satisfacción de pretensiones.

Esta finalidad no se cumple, por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el juez intervenga resolviendo la controversia.

El problema de la autonomía respecto del derecho procesal en general es complejo pues existen tesis inspiradas en una concepción social que postulan la autonomía.

Conviene examinar brevemente, esos argumentos.

⁶¹ Campillo Sainz, José, Los Derechos Sociales, revista de la facultad del derecho, Tomo I, 1-2 enero junio 1951, México, D. F.

“Para De Pina, Solo existe una autonomía académica que deriva de la inclusión del derecho procesal del trabajo en los planes universitarios. Sin embargo esto estima que esto vale solo como método adecuado y eficaz en la enseñanza de esta porción del derecho pero que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad de la construcción de una ciencia del derecho procesal laboral independiente de la ciencia del derecho procesal civil, ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo cuyos principios informativos sean en lo esencial, diferentes menos opuestos a los de la legislación procesal civil.”

62

“J. Ramiro Podetti, sostiene una tesis parecida al afirmar que debe invocarse la independencia del derecho procesal del trabajo respecto del procesal civil porque es imposible prescindir de la doctrina del proceso civil y de sus instituciones para comprender, explicar y aplicar las normas específicas del procedimiento laboral.”⁶³

Finalmente Jaime Guasp, sostiene que la pluralidad de tipos procesales no destruye sin embargo la unidad conceptual de la figura procesal, la cual fundamentalmente sigue siendo idéntica en cada una de sus ramas, existe pues una verdadera unidad fundamental del proceso. Todos sus tipos responden al mismo concepto; el proceso civil.

En el campo contrario, la tesis de la autonomía es defendida con especial énfasis, así sean diferentes los argumentos empleados.

Trueba Urbina, señala que el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por

⁶² De Pina Rafael, Curso del Derecho Procesal del Trabajo.

⁶³ Ramiro Podetti J., Tratado del Proceso laboral, EDIAR, Buenos Aires 1949, T. I, pp 21-22.

independencia frente a otras disciplinas aunque esto no excluye que exista relación con las mismas, porque tiene como función trascendental impartir justicia social, en cuya práctica las juntas de conciliación y arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos.

“El jurista argentino Eduardo R. Stafforini apoya igualmente la tesis de la autonomía que no solamente se funda en el carácter particularísimo de los principios que en el estado actual de la legislación caracterizan el proceso del trabajo, sino también en el propio contenido de esa disciplina jurídica.”⁶⁴

“De acuerdo al brasileño Mozar Víctor Russomano, quien analiza el problema desde otra perspectiva, resulta conveniente e inclusive necesaria la creación dentro del poder judicial, los órganos especializados para la aspiración de los conflictos de trabajo esto se debe a que los conflictos laborales se resuelven sobre la base de principios distintos de los que cristalizan las leyes comunes, la ley laboral, por su naturaleza, nos dice Russomano, es una ley especial, no solamente por el ámbito de su aplicación como por sus finalidades desde el punto de vista social o económico a través de la protección jurídica que concede a los primeros. Si la ley de trabajo fuere imparcial, sería injusta porque tratando de la misma manera a los trabajadores, los empresarios, ayudarían a mantener el desnivel formado en el seno de las sociedades capitalistas por la influencia económica del empleador”⁶⁵

En mi concepto la autonomía del derecho procesal del trabajo respecto al derecho procesal civil, debe ser invocado y en general, de las otras ramas del derecho procesal.

⁶⁴ R. Stafforini, Eduardo, Derecho Procesal Social, TEA, Buenos Aires, 1955, Pág. 41.

2.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Aún cuando en lo general el procedimiento de todas las ramas del derecho tiene coincidencias, que algunos pretenden las hagan iguales para todos los efectos, la realidad es que el proceso de trabajo tiene características muy especiales y principios propios bien definidos.

Principio es lo que da vida, el origen la causa primera, es una idea fundamental que rige el pensamiento y los principios del derecho procesal del trabajo serán aquellas ideas primigenias, que conforman su espíritu y su objeto.

Puedo decir que los principios del derecho son diez, ellos nos sirven para regir las disposiciones legales de las cuales en ellas se inspira el legislador para emitir las normas que integran la parte procesal del derecho del trabajo positivo. Examinare cada uno de esos principios.

a) *Principio de publicidad.*- Las actuaciones durante el procedimiento de trabajo se realizan frente al público, es decir, que cualquiera que esté presente en el local de la autoridad puede ver y escuchar que hacen las partes y los funcionarios de las juntas, en el desarrollo de las audiencias.

b) *Principio de Gratuidad.*- También aparece citado en el artículo 685 L. F. T., que contiene algunos de los principios de esta materia. Básicamente consiste en que no se causan costas por la intervención de las autoridades jurisdiccionales, en los que coincide con otros procesos, pero además en el trabajo

⁶⁵ Victor Russomano, Mozar, *Direitto Procesual do Trabaho*, edicoes LTr São Paulo, 2ª edic., 1977, pp. 20-21.

no se cobran costas de abogados de las partes, ni otros gastos que los que pudieran originarse en casos de ejecución de laudos.

C) **Principio de Inmediatez.**- Consiste en que las partes estén precisamente en contacto directo con la autoridad jurisdiccional, es decir, que para el desarrollo del procedimiento se requiere la presencia personal de las partes aunque este principio está citado en el mencionado artículo 685, se ve realizado en las disposiciones de los artículos 876 Fracc. I y IV ya que la no competencia personal acarrea una sanción de contumacia, es decir, si las partes o alguna de ellas no comparece a la primera etapa, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y deberá concurrir a la etapa de la demanda y excepciones personalmente y si no le hace la demanda se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo como lo señala el artículo 879, aunque la jurisprudencia se ha venido desvirtuando la disposición de la ley al permitir que la segunda etapa de la audiencia concurren las partes por conducto de apoderado.

D) **Principio de Oralidad.**- Aunque en la realidad todo proceso viene a ser mixto, es decir, oral y escrito, pero se dice que el trabajo es predominante oral, por la intervención que al efecto deben tener en las audiencias, se afirma que la oralidad es un indispensable complemento de la inmediatez, es así que durante las diligencias las partes y quienes intervienen en ellas pueden hacerse directamente preguntas y obtener informaciones mucho más rápidamente que en los procesos escritos, ya que en estos el juzgador no puede pesar para su conocimiento sino que las partes manifiesten documentalmente.

Es además un supuesto necesario para que obre el principio de publicidad, pues si no fuera así los presentes no podrían escuchar las manifestaciones que las partes o de quienes intervienen en la audiencia, además, en esta forma se aplica otro de los principios que es la economía procesal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Varias son las disposiciones que actualizan el principio de la oralidad, es decir, que el procedimiento sea predominante oral: el citado 685, el 875 que dice que la audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren, 878 que señala que se dará la palabra al actor (Fracc. I), la contestación del demandado deberá producirse, a continuación, oralmente o por escrito (Fracc. III), y las partes podrán replicar y contra replicar por una sola vez brevemente (Fracc. VI).

E) *Principio de Concentración*.- Se trata de que todas las cuestiones planteadas durante el procedimiento deben resolverse en el laudo: La litis planteada es la contradicción de intereses de las partes así como de los incidentes, deberán resolverse en forma conjunta naturalmente existen algunos que son de previo y especial pronunciamiento pero aquellos que no tienen esta calidad, se reservan para ser resueltos en el fondo del conflicto.

F) *Principio de Sencillez*. Se estima que el procedimiento es sencillo ya que no se requiere formalidad especial para la formulación de la demanda ni en las comparecencias, escritos, promociones y alegatos de cualquier género, debiéndose únicamente precisar los puntos petitorios (arts. 687 y 872).

Este principio se basa en el hecho de que los trabajadores, a quien la ley protege de sus derechos generalmente no tienen una preparación cultural que les permita redactar o fundar legalmente sus demandas o escritos, por lo que se les permite hacerlo en la mejor forma que les sea posible.

G) *Principio Dispositivo*.- En nuestro Art. 685 L.F. T., se señala que el proceso se iniciará a petición de parte, esto es perfectamente lógico, ya que no sería posible en lo general adivinar la existencia de un conflicto para iniciar un

proceso sin embargo si puede darse el caso raro de que una denuncia inclusive anónima, pudiera ocasionar la iniciación de algún proceso.

En el derecho mexicano el procedimiento es siempre dispositivo, es decir, que requiere el ejercicio de alguna acción de parte interesada para dar conocimiento.

H) *Principio Inquisitivo*. - Si bien para el inicio del procedimiento se requiere el ejercicio del derecho de petición o de acción cuando ya está en trámite, puede darse el caso de que la junta conozca del caso, intervenga de oficio en forma inquisitiva, para lograr algún objetivo.

El párrafo segundo del artículo 685 establece que si la demanda del trabajador es incompleta o sea que no incluya todas las prestaciones que deriven de la acción principal intentada, la junta podrá subsanar esta deficiencia al admitir la demanda, lo que independientemente de que se trata de la suplencia de la queja, es una forma de actuar inquisitivamente.

Además se encuentra la disposición de la Fracc. II del artículo 878, que señala que la junta podrá prevenir al actor para que subsane la omisión de requisitos o las irregularidades que se les hubiere señalado. El artículo 879 ordena que la audiencia señalada se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes lo que también es actuar de oficio o inquisitivamente; el Art. 885 señala que el auxiliar de oficio deberá declarar cerrada la instrucción a partir de la certificación del secretario de que no faltan pruebas por desahogar; el Art. 886 autoriza a los miembros de la junta para solicitar el desahogo de las pruebas que estimen pertinentes mediante las diligencias apropiadas para el esclarecimiento de la verdad. Se trata de que la ley anterior llamaba pruebas para mejor proveer, pero

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

algunos litigantes, solicitan de los representantes que pidan pruebas que resulten para mejor probar, lo que resulta indebido.

D) Principio de la Suplencia de la Queja: Como ya señalaba anteriormente la junta puede suplir la deficiencia que la queja, adicionando a la demanda las prestaciones que, siendo consecuencia de la acción principal o que deriven de los hechos narrados por el actor; así mismo cuando el actor no comparece a la segunda etapa de la primera audiencia, la junta deberá tener por reproducida la demanda original, lo que suple la ausencia del interesado; en el desahogo de la prueba pericial, la junta puede interrogar al perito presentado por las partes o al tercero en la forma que estime conveniente; (Art. 825 Fracc. IV), En igual forma puede interrogar a los testigos cuando lo estime procedente (Art. 815 Fracc. VI). El artículo 809 señala que la junta, de oficio, nombrara perito traductor oficial, cuando se trate de documentos en idioma extranjero.

Por último el artículo 686, párrafo segundo, autoriza a la junta para actuar de oficio en la regularización del procedimiento, corrigiendo las omisiones o irregularidades que se presentan en la substanciación del procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus resoluciones. Como puede verse son varias intervenciones que pueden tener la juzgadora de oficio, esto es inquisitivamente pero que constituye suplencia de la queja.

J) Principio de Economía Procesal: Este principio tiene por objeto dar una mayor celeridad al procedimiento, en beneficio de las partes, pero principalmente del trabajador, se constituye por todas las medidas que tome la autoridad jurisdiccional para acelerar el proceso, de tal forma que se reduzcan los tiempos del trámite respetando los términos señalados por la ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dicho de otro modo, en la Ley Federal del Trabajo no existe una disposición expresa que señale como un principio de la economía procesal, pero este se encuentra implícito en las mismas disposiciones, ya que se está tratando en el contexto de la ley de obviar trámites y dilaciones o complicaciones procesales. La economía procesal derivada del objetivo de lograr una justicia pronta y expedita.

3.- Característica del Derecho Procesal Laboral.

El conocimiento de los principios procesales exige ciertamente una precisión de su naturaleza, porque puede ocurrir, de no observarse esa exigencia, científica que pasen por principios lo que en el fondo no son más que buenos deseos.

Un ejemplo de acuerdo al artículo 685 LFT, de observarse los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, predominante y dispositivo este último con referencia exclusiva a la iniciativa para poner en marcha al proceso, pero además el mismo concepto de manifiesto la convivencia de lograr un proceso concentrado, económico y sencillo. En este caso estas tres últimas cualidades no constituyen un principio sino una aspiración, los principios deben de tener una absoluta pretensión y validez que no admite excepciones.

Las aspiraciones en el sentido en que emplee el término son más que nada una expresión de buenos deseos, y en definitiva, una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si pueden a un término feliz.

“Jaime Guasp ha puesto de manifiesto, las cualidades fundamentales de los principios procesales, aunque las relaciona con el proceso

civil, en mi concepto, son válidas también para el laboral. De acuerdo a sus palabras:

Los principios generales del derecho procesal civil:

- a) No se formulan explícitamente por la ley o la costumbre entonces serían normas legales o consuetudinarias, sino por el aplicador del derecho, bien en vía teórica (científica), o práctica de (realización).
- b) Recaen sobre cualquier materia del derecho procesal civil. Los más conocidos son los que se refieren a la forma de los actos procesales, pero no son los únicos, no hay que creer, sin embargo en que toda regulación procesal sea susceptible de considerarse desde el punto de vista de un principio general.
- c) Funcionan en cuanto a su aplicación lo mismo que otra norma cualquiera, es decir, tienen que ser elegidos, interpretados y actuados exactamente, igual que cualquier otra disposición.”⁶⁶

De esta concepción Guasp, afirma que por su misma generalidad, los principios del derecho procesal civil, contribuyen a la hermeticidad y armonía del orden jurídico del proceso civil, pero no pueden realizarlos del todo porque no son susceptibles de eliminar todas las contradicciones ni de colmar todos los vacíos de la regulación positiva del proceso.

A lo dicho podría comentar que al menos en nuestro derecho procesal laboral, la enunciación de los principios (art. 685 LFT) constituye una realidad sin que por otra parte, se expresen normativamente sino como una justificación de la política legislativa seguida. En el fondo sin dejar de reconocer que pueden poner de manifiesto una precaria técnica en el que hacer de las leyes, o que se intentó por incluir una exposición de motivos, no al margen sino dentro del

⁶⁶ Guasp, Jaime, Derecho Procesal Civil Cit. Tomo I. pp. 52-53.

propio ordenamiento, una moderna expresión de la ratio legis, que fue abandonada a partir de la codificación, pero que era cualidad esencial de las viejas recopilaciones y ordenanzas.

Claro que en esa forma de expresar los principios está lejos de servir como punto de partida para la integración de cualquier laguna procesal, el instrumento adecuado serán las fuentes supletorias pero también pueden servir para ese propósito, lo que se ha denominado pretensiones legislativas y que marcan un cambio deseable pero no forzoso para quien ejerce la función jurisdiccional.

Las características del derecho procesal del trabajo, son:

Economía en cuanto a que su procedimiento, se reduce o suprimen trámites o diligencias.

Concentración que debemos considerarla como sinónimo de agrupaciones y el resumen de esta característica se pone de manifiesto en los artículos, 761, 763 y 848, de la ley adjetiva laboral, por ejemplo se concentran en una sola audiencia de tres etapas consecutivas, conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, lo que antes se desarrollaba en tres audiencias independientes y por separado.

Señillez, esta característica del derecho procesal del trabajo tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón y que carece de recursos para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa, ha requerido hacer el proceso laboral a diferencia del civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

formas determinadas, promociones, diligencias y alegatos, de ahí su característica de sencillez, la que viene establecida en el artículo 687 de la ley de la materia.

En resumen, puede afirmarse que en el proceso laboral vigente se economizan trámites y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias judiciales se procura acotar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento los que están desprovistos de solemnidades o exigencias legales especiales, de ahí su sencillez, las juntas tienen la obligación legal de tomar las medidas que estimen necesarias para lograr el respeto y cumplimiento de los referidos principios y características del procedimiento laboral vigente.

También se pueden señalar como características propias del procedimiento laboral:

La regulación de oficio del procedimiento a tenor de lo dispuesto en el artículo 686 de la ley laboral el que autoriza a las juntas a subsanar cualquier irregularidad u omisión que adviertan durante la substanciación del procedimiento del trabajo.

El prevalecimiento y la interpretación más favorable al trabajador en la aplicación de la normatividad laboral vigente cuando existan dudas sobre la misma y

La suplencia de la queja deficiente del trabajador consiste en la obligación de las juntas cuando la demanda del trabajador sea incompleta de sustancia de oficio, y cuando contenga alguna irregularidad, de requerirlo para que la subsane el término de tres días, situación de la cual no estoy conforme, en razón de dejar en un estado de desigualdad jurídica-procesal al patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También debe considerarse como suplencia de la queja del trabajador la disposición contenida, en el artículo 772 en relación con el 773 de la ley adjetiva laboral en cuanto a imponerle la obligación al presidente de la junta de tener que requerir al trabajador cuando no haya promovido el juicio durante tres meses, a fin de evitar la caducidad en su contra.

Con respecto a los principios y características del derecho procesal del trabajo que son congruentes con su estructura, naturaleza y finalidad, como la sencillez, gratuidad, inmediatez y oralidad, cabría preguntarse si en efecto, estos principios y características son reales y si se cumplen o no son más que enunciados establecidos con buenos propósitos por parte del legislador laboral, pero que en la praxis procesal del trabajador no se cumplen.

Es verdaderamente sencillo el procedimiento laboral, no requiere del debido cumplimiento de requisitos de forma y de fondo para sus promociones sean debidamente atendidas por el órgano jurisdiccional correspondiente.

El representante de la junta está siempre presente en todo el desenvolvimiento de las etapas procedimentales de la controversia laboral para hacer efectiva la inmediatez del procedimiento.

En la práctica es gratuito como lo establece el artículo 685 del código del trabajo, el procedimiento del juicio laboral, todas las citaciones, emplazamientos y notificaciones, en efecto se realizan en forma oportuna y realmente gratuita.

La substanciación de estos procedimientos son en realidad primordialmente orales, la demanda contestación, incidentes ofrecimientos de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pruebas. Así como los proveídos, autos y laudos no se hacen generalmente por escrito.

Considero, necesarios los principios y características del derecho procesal del trabajo, pues le dan carácter y personalidad propia al procedimiento del trabajo, la ley debía establecer el mecanismo que hiciera más forzoso e ineludible su debido y oportuno cumplimiento incluso con el señalamiento, de sanciones cuando sean violados o desconocidos.

Debe existir más compatibilidad y congruencia entre la disposición laboral y su justa y oportuna aplicación y cumplimiento en atención sobre todo a la esencia misma y a la importancia y finalidad que envuelven los comentados principios y características del derecho procesal del trabajo.

4.- Las partes en el proceso laboral.

Para precisar quienes son los sujetos en la relación laboral (en el proceso) es preciso clarificar como debemos entender el proceso laboral, y para ello recurro a la definición "que nos da la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo, quien sostiene que el proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene." ⁶⁷

Sentado lo anterior se puede argumentar que las partes en el proceso son el actor, el demandado y la junta local o federal de conciliación y arbitraje que interviene.

El artículo 689 de la ley federal del trabajo en vigor establece claramente quienes son parte del proceso laboral, al disponer son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u opongan excepciones.

“Al referirse a este tema el Lic. Mario Salinas Suárez del Real comenta es una viciosa práctica forense laboral; al ver que constantemente se demanda a la persona moral a la que se presta un servicio, y a las personas físicas que fungen como directores y administradores de la persona moral patrón y sin embargo a pesar de que intervienen en el proceso técnicamente a estos sujetos no puede considerárseles como parte.”⁶⁸

La actividad que desarrollan las partes en el transcurso del procedimiento viene a constituir lo que se conoce como la relación procesal. Es importante señalar que la autoridad siempre interviene en la relación procesal, pero puede suceder con respecto del actor y el demandado que exista la relación procesal, más no exista demandado.

Como en el procedimiento de declaración de beneficiario a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

“Los estudiosos del derecho no se han puesto de acuerdo sobre en que momento se inicia la relación procesal, Mortara, citado por Salinas Suárez del Real, que la relación procesal se constituye en el momento en que tiene lugar la comparecencia de las partes ante el juzgador mientras que Rafael de Pina y Castillo Larrañaga opinan que la relación nace del supuesto normativo del artículo 879

⁶⁷ Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, Pág. 5.

⁶⁸ Ib. Idem. Pág. 6.

L.F.T.; Seguramente porque puede darse el caso que el demandado no asista a la etapa de demanda y excepciones y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y continúe la escuela del procedimiento.”⁶⁹

En mi opinión se habla de dos momentos distintos en que puede iniciarse la relación procesal. Cuando se hable del actor desde el momento mismo en que presenta su demanda ante la junta, porque este solo acto tiene consecuencias legales en la suerte del proceso como es el inicio mismo del proceso a la luz de lo dispuesto por el artículo 685, cuando dice, el proceso del derecho del trabajo, se iniciara a instancia de parte y entre otras consecuencias la presentación de la demanda interrumpe la prescripción según lo dispone el artículo 702 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, por otra parte en cuanto al demandado la relación procesal se inicia desde el mismo momento en que se emplaza a juicio porque asista o no ante la junta, este solo acto produce efectos en su esfera jurídica.

Dentro del procedimiento tenemos también la participación de terceras personas distintas a las partes de la relación procesal, como es el caso de los testigos y peritos, a quienes no les afecta el acto culminante del proceso.

Distinto es también el supuesto a que se refiere el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, cuando una persona sin ser actor ni demandado comparece al procedimiento comprobando su interés jurídico porque el laudo que se llegare a distar puede afectar sus derechos o bien porque es llamado a juicio por la junta.

⁶⁹ Ib. Idem. Pág. 6.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por último la relación procesal termina por laudo, conciliación o cualquiera otra figura autocompositiva del litigio que tenga por objeto ponerle fin al proceso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

108-A

CAPITULO CUARTO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV.- LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL DERECHO LABORAL.

1.- La demanda laboral Requisitos.

La demanda o libelo no es otra cosa que el ejercicio de la acción. Se llama demanda porque contiene una petición, y libelo, diminutivo del libro, porque las fórmulas que la expresan se exponen en un breve escrito. El principio de la demanda debe contener el nombre del actor de su representante y apoderado o procurador con la cláusula de la representación en debida forma, del poder o documento que acredite su carácter de representante; el nombre del juez, aunque no sea necesaria esta circunstancia y el ingreso en materia con la cláusula, como mejor proceda. En la narración se exponen los puntos de hecho y de derecho que originan la demanda, comprendiéndose entre los primeros el nombre del demandado, la especificación de la cosa que pide y la cláusula de haber intentado la conciliación.

En la designación de la causa o acción se determina la acción que se ejercita y el derecho o título por que se pide. Siguen las cláusulas de ampliar, corregir, suplir y moderar la demanda y demás pertenecientes al fondo del asunto y en la petición o conclusión se contienen la cláusulas de la súplica terminando con pedir justicia y costas. La suscripción comprende el nombre del actor, el lugar en que se presenta la demanda, la fecha en que se propone que deberá expresarse en letra y la firma del demandante en los casos en que no necesite ser dirigido por letrado o representando por procurador, y la firma del abogado o procurador en los casos en que se necesite esta representación o dirección.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

“En forma más sintética Miguel Bermúdez Cisneros nos dice que la demanda es una petición formulada por el demandado al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado.”⁷⁰

“El mismo Miguel Bermúdez Cisneros cita a Chiovenda, quien con relación a la demanda expresa, la demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin del orden jurisdiccional.”⁷¹

Concluye Bermúdez Cisneros su idea sobre la demanda en los siguientes términos:

“Demanda es la primera petición en que el acto formula pretensiones solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho”.

La Ley Federal del Trabajo no regula la demanda señalando requisitos formales de ineludible cumplimiento. En el artículo 872 se concreta a decir que el actor en su escrito inicial de demanda, expresa los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus peticiones, de lo anterior solo se puede concluir que la demanda consiste en una relación de hechos y un pedimento, es decir, una pretensión.

De tal manera que la demanda como acto procesal que proviene del actor e inicia el proceso pidiendo al juez una resolución fundada en derecho, una demanda que no pidiera resolución alguna de frente a nadie, que tan solo pudiera abrir el proceso, no produciría la litis pendencia, y por consiguiente no

⁷⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 2ª. Edición, México, Pág. 75.

abriría el proceso. Por eso lo característico de la demanda no es pedir la apertura del proceso sino la sentencia de frente a alguien, la demanda es pues el vínculo formal a través del cual ejercitamos la acción contra el demandado. En este sentido la demanda es fundamentalmente un acto de voluntad encajable en los llamados actos de postulación procesal.

Al ser la demanda vínculo formal del ejercicio de la acción determina la forma prioritaria del objeto del debate, y en concreto, el contenido de la sentencia. El juez deberá, en los términos simplistas el artículo 359 absolver o condenar al demandado teniendo en cuenta los términos en que se concrete la demanda, y la contestación.

ESTRUCTURA DE LA DEMANDA:

A) *Forma.*

En nuestro ordenamiento jurídico la demanda siempre adopta la forma escrita, incluso, en aquellos procesos como el verbal que acogen generosamente la forma oral, la llamada papelera de demanda. (Es escrita y encierra lo esencial del acto de demanda).

B) *Invocación.*

La demanda se inicia con una invocación genérica del órgano judicial que la ha de tramitar y conocer, esa invocación solo se concreta en cuanto que hay que señalar si se dirige a un órgano unipersonal (al juzgado) o colegiado (a la sala).

⁷¹ Ib. idem. Pág. 75.

C) *Encabezamiento.*

En el encabezado de la demanda se hará constar los datos que identifiquen al actor y al demandado. La identificación deberá contener aquellos que hagan perfectamente localizable, cuando así sea posible a ambas partes en tal sentido, además de los nombres, que deberá expresar el domicilio o la residencia que sea conocida al actor, así como los datos referentes a la situación personal de cada una de las partes. En el caso de que alguna de las partes, actor o demandado, no tengan capacidad de estar en juicio, se deberán expresar los nombres e identificación de los representantes y de aquellos que en su caso deben complementar su capacidad.

D) *Hechos fundamentos de derecho y petitum.*

Según el artículo 524 L.F.T. en la demanda a) se expondrán sucintamente y numerados los hechos y los fundamentos de derecho y se fijará con claridad y precisión lo que se pida. Con ello establece la necesidad de identificar de la forma más precisa y clara el objeto de debate propuesto por el actor lo que tiene enorme importancia porque, este deberá quedar inalterado durante la tramitación del proceso (prohibición de la mutati libelli), b) porque la litispendencia determinará la imposibilidad de conocer sobre el mismo asunto en otro proceso y, c) porque el órgano judicial no podrá resolver sobre nada distinto a lo propuesto por el actor, (congruencia de la sentencia), junto a ello la identificación precisa y clara del objeto del proceso deviene necesaria para, d) saber exactamente si el objeto propuesto y la petición solicitada ha sido ya juzgada con anterioridad por otros órganos judiciales, en cuyo caso existe la imposibilidad de hacerlo de nuevo efecto de cosa juzgada".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REQUISITOS DE LA DEMANDA.

Para explicar los requisitos que toda demanda debe tener, Armando Porras y López menciona los requisitos de fondo y requisitos de forma:

a) Requisitos de fondo.

- I. En primer lugar el nombre del actor,
- II. La persona a quien se demanda,
- III. El objeto de la demanda, lo que se pide,
- IV. El derecho o fundamento con base en el cual se demanda.
- V. La autoridad competente ante quien se presenta la demanda.

b) Requisitos de forma.

En términos generales la LFT es poco exigente con los requisitos de forma, en el artículo 687 dispone que las comparecencias, escritos promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios pueden inferir diciendo que solo se exige claridad y precisión de los puntos petitorios.

En cuanto a los requisitos de forma, el escrito de demanda debe separar los hechos de los derechos y precisar los puntos petitorios dejar los márgenes de las hojas de la demanda respectiva, a fin de coser dichas hojas y formar el expediente, generalmente se usan renglones a doble espacio con el fin de que haya mayor claridad y se facilite la lectura, no hay ninguna disposición legal que regule estos requisitos de forma, razón por la cual, Néstor de Buen ha dicho que Porras López, los enumera con más criterio práctico que con apego a alguna disposición legal.”⁷²

⁷² De Buen Lozano. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1988. Pág. 245.

El propio Néstor de Buen señala que para cada uno de los juicios, ordinario especial, y el colectivo de naturaleza económica la LFT exige condiciones particulares y en términos generales pueden destacarse los siguientes requisitos de demanda:

- A) Determinación de la junta competente (Art. 700).
- B) Determinación del domicilio del actor (Art. 739).
- C) Determinación del domicilio del demandado (Art. 739).
- D) Si se trata de una demanda del trabajador, el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, y en caso de ignorarlos, la precisión cuando menos del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar de donde presto o presta el trabajo y la actividad del patrón, Art. 712.
- E) Designación de un representante común siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción esto podrá hacerse desde el mismo escrito de demanda bien en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, Art. 697.
- F) Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones Art. 685.
- G) Si se trata de una demanda implica necesariamente en la demanda un apartado de hechos y un apartado de peticiones, Art. 685.
- H) Si se trata de una demanda dentro de un conflicto colectivo de naturaleza económica a LFT exige que en la demanda se incluya nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad que se haga una exposición de los hechos que han dado origen al conflicto, precisando las prestaciones del promovente, expresando claramente lo que se pide, Art. 903.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- D) En los juicios ordinarios y económicos de naturaleza colectiva se requiere la presentación de copias de la demanda para correr traslado a los demandados, arts. 872 y 904 fracción V.
- J) En los juicios especiales y colectivos de naturaleza económica se podrán acompañar las pruebas, sin perjuicio, el derecho a ofrecerlas en la etapa correspondiente.
- K) Firma de la demanda, es obvio que toda demanda deberá ir firmada por quien la promueva, y si no sabe firmar, imprimir la huella digital, un documento sin firma es un documento sin alma, ya que es en base a la firma puesta por una persona en un documento como podemos deducir de manera formal el acto de voluntad que contiene el documento.
- L) Documentos que pueden acompañarse al escrito de demanda, deben acompañarse los documentos comprobatorios de la personalidad, cuando la promoción se realiza a través de apoderado." 73

Efecto jurídico que se produce con la presentación de la demanda laboral.

De conformidad con los artículos 521 fracción I y 712 de la LFT, el efecto de la presentación de la demanda es interrumpir la prescripción, aun en aquellos casos en que el trabajador ignore el nombre del patrón o de la denominación o razón social de la empresa donde labora o laboró en cuyo caso solo debe precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar de trabajo y la actividad del patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.- Los hechos controvertidos en materia laboral.

La vida humana es una sucesión constante de hechos, acontecimientos o sucesos, a veces dependientes de la voluntad del individuo y a veces no, cuando los hechos acaecidos independientemente de la intervención de la voluntad del individuo caen en el campo del derecho este los reconoce, regula y señala sus efectos.

“Son hechos jurídicos aquellos acontecimientos involuntarios que tienen efectos en la órbita del derecho los que se producen independientemente de la voluntad humana, sin la intervención de ésta lo que no obsta para que produzcan efectos en el campo jurídico, como por ejemplo el nacimiento, el parentesco, la muerte el incendio, o el derrumbe no intencional de un inmueble los que pueden crear modificar, transmitir o extinguir relaciones jurídicas.”⁷⁴

“La acción en general no es otra cosa que el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho.”⁷⁵

La jurisprudencia tiene establecido que la acción procede en juicio aun cuando no se exprese su nombre, con tal de que se determine con claridad cual es la causa de la prestación que se exige del demandado.

“Las acciones laborales pueden ser de distintas clases como por ejemplo de dar, de hacer, las que tienen a la creación modificación o ratificación de una relación jurídica y meramente declarativa.”⁷⁶

⁷³ Ib. Idem. Pág. 234.

⁷⁴ Ob. Cit. Borrell. Pág. 38.

⁷⁵ Ib. idem. Pág. 507.

⁷⁶ Ib. idem. Pág. 507.

Las acciones laborales como cualquiera otra acción jurídica en el campo del derecho del trabajo constituye el punto de partida del proceso laboral.

Se encuentra representada por la interposición de la demanda, que es la facultad a los sujetos de la relación laboral a reclamar o demandar algo requiriendo la intervención y actividad del órgano jurisdiccional correspondiente a fin de obtener un laudo favorable a sus derechos, cuando los considera violados o desconocidos.

La acción propiamente dicha debemos considerarla como institución procesal de carácter público que significa derecho, reclamación demanda o facultad para incitar la actividad judicial en busca de algo que interesa al actor con su oportuno y adecuado ejercicio se hacen efectivo los derechos sustantivos laborales cuando son desconocidos, disminuidos o violados.

“Como sabemos en términos generales el derecho no es objeto de prueba en la contienda laboral, en cambio los hechos sí por lo que se requiere probar todos y cada uno de los hechos aducidos por el actor en su demanda o por el demandado en su contestación y reconyención.”⁷⁷

Se requiere demostrar la existencia de los hechos que se consignan por las partes, pues en ellos se basan las acciones y las excepciones aducidas en conflicto laboral.

Aunque como se dice, no todos los hechos que tácita o expresamente las partes están conformes admiten o no niegan.

⁷⁷ Ib. idem. Pág. 573.

El fin de la prueba es hacer que el tribunal del trabajo mediante la demostración evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento en ellas, resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución.

A través del procedimiento procesal probatorio la junta debe buscar la verdad histórica, la verdad de los hechos afirmados y negados en el conflicto laboral.

Aunque la ley laboral en su artículo 777 decide solo que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos considero que también deben ser objeto de pruebas:

- a) El derecho o disposiciones legales extranjeras cuando se aducen en juicio y aunque no sean controvertidas.
- b) Los hechos consignados en los contratos ley cuando sean controvertidos.
- c) Los derechos consignados en los contratos colectivos cuando sean controvertidos.
- d) La costumbre cuando sea fuente de derecho que se alega o controvierte
- e) La jurisprudencia.

Por otra parte el artículo 777 L.F.T., resulta en contra sentido ya que textualmente dice en su primera parte las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos agregando inmediatamente cuando no hayan sido confesados por las partes es evidente que si fueron confesados por las partes no son hechos controvertidos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el campo del derecho del trabajo se considera al verbo controvertir no solo, como sinónimo de negar, sino a su vez, cuando se afirma un hecho distinto al que se niega.

Merece el comentario a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 777, 778, 790 Frac. I y Art. 832, en cuanto a prescribir que lo que debe ser probado son los hechos controvertidos lo cual considero erróneo porque en efecto lo que se prueba en realidad no son los "HECHOS" sino las "AFIRMACIONES O NEGACIONES", de los hechos controvertidos consignados en la demanda y en la contestación ya que bien puede ocurrir que los "HECHOS" aducidos sean falsos, no existir o no haber ocurrido, y por lo tanto no pueden probarse hechos que nunca existieron; lo que se probará será la afirmación de los hechos o de las negativas aducidas por el actor y el demandado. Lo que debe probarse son las afirmaciones de hechos que dice ocurrieron, los que pueden ser supuestos, inventados, falsos e inexistentes.

3.- El objeto de la suplencia de la queja.

En términos generales, al escrito de demanda deben acompañarse los documentos comprobatorios de la personalidad, si la promoción inicial se hace por apoderado o por el actor designándolo, además dependiendo de la naturaleza del juicio, pueden agregarse las pruebas que se consideren pertinentes, concretamente en los juicios ordinarios (Art. 872) y especiales (Art. 893), y deben acompañarse las que funden substancialmente la demanda tratándose de los conflictos económicos de naturaleza colectiva sin perjuicio del derecho para ofrecer pruebas en el mismo escrito (Art.904.Fracs. I a la IV).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En todos los casos deberán presentarse copias de la demanda y en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, también de los anexos (Art. 904-V).

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos, por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

Varias cuestiones surgen de la lectura del texto. La hipótesis principal en que se apoya refiere, evidentemente a la insuficiencia de una demanda que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada pero enseguida surge la segunda cuestión, la demanda también puede ser incompleta porque de los hechos narrados por el trabajador se advierte no puede ejercer, otro acción procedente, de acuerdo a la discutible terminología en uso. En ese caso, la junta derivará a los hechos de nueva acción incorporándola a la demanda obviamente con el cúmulo de prestaciones de que esa acción deriven.

Se ha dicho que nuestro legislador sigue aferrado a la concepción sustantiva de la acción olvidando que es un simple derecho subjetivo público frente a la maquinaria jurisdiccional.

En primer término el concepto de demanda incompleta, parecería de acuerdo al Art. 685, que la condición de totalidad estaría dada por el hecho de la absoluta armonía entre los hechos narrados, que de esa manera son una especie de columna vertebral de la demanda, y las consecuencias jurídicas que pueden derivar de esos hechos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una cuestión, complementaria, resulta que en lugar de ser incompleta la demanda sea obscura o vaga en cuyo caso la junta actuando de acuerdo a lo provisto en el artículo 873 deberá señalar al actor si es el trabajador, que ha notado alguna irregularidad, o inclusive que se ha advertido el ejercicio de acciones contradictorias, requiriéndolo para que subsane el error o aclare las oscuridades o vaguedades dentro de un término de tres días.

Es pertinente anotar que el legislador, con un mal juicio tutelar le da una segunda oportunidad al actor que no hace caso de la advertencia. En la etapa de demanda y excepciones si el actor no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanase las irregularidades que le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento (Art. 878-II). Lo que se traduce en una aberración.

El tema de la suplencia de la queja, despierta inquietudes sobre todo para quienes sustentamos una tesis de igualdad de las partes en el proceso, estimando inconveniente que la autoridad juzgadora, pueda ser de alguna manera parcial, ayudando al débil y rompiendo de esa manera con el principio de paridad procesal.

A pesar de la reforma procesal de 1980 se conservó esa desigualdad jurídica, al advertir al trabajador de subsanar su demanda, ya que evidentemente el legislador, sin duda alguna con absoluta razón social lo llevó a cabo.

La suplencia se da en la materia penal, agraria y laboral en términos generales y en otras materias cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente, una violación manifiesta de la ley que no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

haya dejado sin defensa, (Art. 76 bis. VI), en la inteligencia de que en materia laboral la suplencia solo se aplicará a favor del trabajador (Frac. IV).

Es de destacarse una notable discriminación que se hace en contra del patrón con respecto al trabajador conculca de manera evidente, la garantía de igualdad consagrada en el artículo 1º de la Constitución. Abundando, el segundo párrafo del Art. 685 desborda la obligación de juzgar que tienen las juntas de conciliación y arbitraje y las convierte en jueces y parte. Siendo esto así, dicho artículo es atentatorio de las garantías individuales consignadas en el artículo 17 y de las garantías sociales consagradas en la fracción XX, del apartado "A", del artículo 123 constitucional. La suplencia de la queja no invalida la condición potestativa, de la acción ya que subsiste en plenitud el principio dispositivo, art 685, el proceso del derecho del trabajo, se iniciará a instancia de parte independientemente de la complementación de la demanda de la autoridad.

Por otra parte es por lo menos discutible que el artículo 1º Constitucional exprese un principio de igualdad absoluta al señalar que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución.

Ya que la propia Constitución, además de las garantías individuales que podrían fundar esa igualdad, contiene las sociales que parten del supuesto contrario. En rigor el artículo 1º debe entenderse en el sentido de que no puede hacerse discriminación en el otorgamiento de las garantías pero no considerando que las garantías son las mismas para todos los habitantes.

No obstante si estimo que la disposición del segundo párrafo del Art. 685 es más que discutible, por razones técnicas mas allá de las razones sociales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A mi punto de vista, la ley laboral en este segundo párrafo viola el inciso XX, del apartado "A" del Art. 123 constitucional que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir los conflictos, pero en modo alguno para ayudar a alguna de las partes para decidir los conflictos o específicamente a la parte trabajadora, no cabría invocar que el Art. 123 es un mínimo en favor de los trabajadores, porque las facultades de los organismos del Estado tienen que ser específicas, solo pueden hacer aquello para que lo fueron constituidos. A esta consideración; no es congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir.

Sigo creyendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden hacer otra cosa que decidir los conflictos sin que la Constitución las capacite a ejercer la función tutelar que la ley les atribuye ahora. Sin embargo el ejercicio de la tutela que convierte a las juntas en juez y parte debe limitarse a integrar la reclamación basándose en los hechos invocados, a incorporar a la pretensión hecha valer las prestaciones que corresponden, pero sin prejuzgar sobre su procedencia, esa función tutelar debe ser rigurosa para el trabajador. Si la junta considera la demanda vaga y oscura y pide que subsane y el trabajador no lo hace por cualquier razón (Ausencia de la etapa de demanda y excepciones sin adecuada representación), de hecho la junta estará resolviendo ya sobre la improcedencia de lo reclamado en esa forma.

En mi opinión el trabajador, ignorante ante el laudo como lo fue desde la demanda no tendría porque cambiar de actitud pero en la hipótesis de que fuera contrario el resultado si de alguna manera intentase un amparo sin invocar aquella violación de origen, correspondería subsanar al Tribunal Colegiado de Circuito, en el ejercicio del deber de suplencia de la queja. Claro esta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que también el TCC podría ser omiso ya no sería remediable por la vía de amparo y la resolución devendría definitiva.

El problema se complicaría aun más si el laudo favoreciese al actor trabajador. En el amparo promovido por el patrón ni cabría suplencia alguna por no haber queja del trabajador aunque el tribunal federal estuviere consiente de la omisión de la junta.

Al establecer las reglas del juicio ordinario específicamente las de la etapa de demanda y excepciones, la fracción II del Art.878 dispone que el actor expondrá su demanda, ratificándola precisando los puntos petitorios.

Esas alternativas, ratificación o modificación particularmente la segunda, constituyen un tema discutible.

En realidad la ratificación, es simplemente, la reproducción de lo dicho

En el escrito inicial ello puede ser expreso, cuando el actor concurre, personalmente o está adecuadamente representado, puede ser también un efecto de la ley.

En el Art. 879 se indica que si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. El problema habrá de seguir si estando presente el actor o su representante, advierten que la junta hizo una ampliación de los términos del Art. 685. Si el actor está de acuerdo, su ratificación no será de acto propio sino ajeno. Pero puede ocurrir y de hecho no es tan infrecuente que la junta se haya equivocado en la interpretación de los hechos y reclame lo que el actor no

quiso reclamar, en cuyo caso el actor deberá hacer la manifestación que corresponda y en lugar de ratificar la parte incorporada por la junta dejarla sin efecto.

El problema es de mayor amplitud cuando se trata del ejercicio de la facultad de modificar la demanda, ¿qué debemos entender por modificar?

El diccionario de la Real Academia, plantea diversas acepciones entre las cuales permanecería aplicable la que dice: "*Transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes*", que lo obliga a revisar el concepto de accidente en el mismo diccionario, donde se dice que muchas versiones, que es calidad o estado que aparece en alguna cosa, sin que sea parte de su esencia o naturaleza.

No parecen excesivamente claras las definiciones transcritas ni ayudadoras por una solución, si es que no se requiere entrar al complicado problema filosófico que puede implicar el desentrañar los conceptos de naturaleza y esencia alrededor de una cosa tan concreta como la demanda.

Eliminando obstáculos y un poco en la línea de intersección que resulta de esa integración sucesiva de la demanda escrito o como comparecencia inicial, subsanación por la junta, subsanación por el actor trabajador en el término de tres días o en la etapa de demanda y excepciones; parecería que el actor podría incorporar nuevas prestaciones intentadas y ejercer nuevas pretensiones derivadas de los hechos narrados antes o inclusive, optar por una pretensión para evitar contradicciones con otra también hecho valer. Habría el riesgo de la prescripción.

El problema sustancial, se plantea sin embargo, si el actor altera el sentido de los hechos para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, invocando que no fue despedido como había dicho originalmente, siendo

que rescindió el contrario, despido indirecto, por conductas indebidas del empleador y de paso cambiando los términos de la pretensión primeramente ejercida.

Si por esencia de la demanda se entiende el hecho mismo de ejercer la acción para poner en movimiento el aparato jurisdiccional y por accidente la invocación de los hechos y el ejercicio de determinadas pretensiones parecería que modificar implica el derecho de cambiar todos menos la acción entendida en su aceptación del derecho subjetivo público. Una demanda no puede carecer de pretensiones, en el primer concepto la pretensión también sería esencial, en el segundo meramente accidental.

Por otra parte, cual puede ser el objetivo de permitir al trabajador actor modificar su demanda.

En realidad ese facultamiento juega con el principio de sencillez del proceso previsto en el primer párrafo del Art. 685 y en cierto modo en el Art. 687 (L.F.T.).

Se trata en alguna medida, de una especie de ámbito de libertad que hace juego con la exigencia de que las juntas resuelvan en conciencia, sin sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas Art. 841 (L.F.T.).

Lo que ocurre es que llevando las cosas al extremo, una contradicción absoluta entre la demanda original y la modificada habría de implicar una especie de nulidad de todo lo actuado a partir de la primera, en cierto modo sería equivalente a un desistimiento y a un demandar de nuevo.

TESTIS CON
FALLA DE ORIGEN

Yo no creo que sea imposible sin perjuicio de los efectos notables que tal conducta procesal tendría para el actor, entre ellos no solo la posible prescripción de las nuevas pretensiones, sino la cancelación de cualquier providencia cautelar relacionada con lo dicho antes, y lo que es más grave, la contradicción en lo dicho por el trabajador actor en las dos oportunidades lo que, por lo menos haría difícilmente creíbles ambas versiones. Y la notable disparidad procesal en contra del patrón que ante nuevas pretensiones, mayor inseguridad al no contar con certeza jurídica de si la Junta es, juez o parte, e inclusive el coartársele la posibilidad de suplir la deficiencia en su contestación contra las prestaciones que se le demandan.

4.- Propuesta.

Conforme al artículo 685, la junta ex officio al admitir la demanda la subsanará y corregirá para que incluya el ejercicio de las acciones que procedan conforme a los hechos expuestos por el trabajador y la reclamación de las prestaciones que conforme a la ley deriven de dichas acciones.

Independientemente de lo anterior y cuando la demanda sea oscura o vaga o contenga acciones contradictorias, de acuerdo con el artículo 873, la junta ex officio, señala al trabajador los defectos u omisiones que haya incurrido, previéndolo para que los subsane en un término de tres días.

Contemplando el significado de la garantía de audiencia arriba analizada, resulta patente que la junta no puede constituirse en juez y parte, asesorando al trabajador en la formulación de sus demandas, pues ello desvirtúa la naturaleza del juicio que da origen a la privación de derechos pues en todo juicio es un requisito de esencia la imparcialidad del juez, por lo que la suplencia de la queja implica una violación de las formalidades esenciales del procedimiento ya

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que no puede confundirse en el procedimiento laboral el papel de la junta de arbitraje con el de una de las partes ya que dejaría de guardar la objetividad que se requiere en el juzgador y el reo que quedaría en estado de indefensión. En realidad la suplencia de la queja del trabajador es un papel que solo puede asumir la procuraduría de la defensa del trabajo si se desea construir un estado de derecho moderno que respete plenamente las garantías individuales de los gobernados lo más que se podría hacer en este sentido para no invadir o transgredir la esfera de bienes protegidos por las garantías individuales, consistiría en que si la junta encuentra la demanda deficiente, oscura o contradictoria, venga al trabajador para que la aclare e inclusive le haga saber que puede requerir, si así lo desea, los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que lo asesore.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES.

PRIMERO: El objeto del derecho del trabajo lo encontramos en la justicia social, como finalidad suprema de todo orden jurídico en la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, en la armonía de las relaciones obrero patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones; y de que esa armonía y proporcionalidad son alcanzadas mediante principios tales como la dignidad de los hombres, su inteligencia, voluntad y fines propios de cumplir por si mismos; de vitalidad, conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores; de libertad a los trabajadores y patrones, siendo libres para elegir ocupación y para asociarse; de igualdad entre los patrones y trabajadores, y de estos entre sí en lo que son iguales, de equilibrio de las fuerzas de las clases sociales; de producción de rendimiento del trabajo de protección de tutela de los trabajadores; y de participación distribución de los beneficios de los trabajadores y patrones.

SEGUNDO: El derecho del trabajo en el campo del derecho social, resulta ser un concepto atinado, en razón de que las disposiciones (Art. 123 A frac. IX de la Constitución y Arts. 117 a 131 L. F. T.) regulan en nuestro derecho del trabajo los intereses de los particulares, trabajadores y patrones de recibir una parte de los beneficios de la empresa y el interés de la colectividad de lograr una mejor distribución de las riquezas mediante el ingreso mayor de quienes participan del producto nacional. Así mismo, son de índole social los intereses tutelados por las normas que dan oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo (Art. 3 L. F. T.). El trabajo es un derecho y un deber social que instituyen la retribución de tal alcance que los trabajadores puedan obtener para ellos y su familia un nivel económico decoroso de vida así como las condiciones que fomenten y definan la salud del trabajador, tomando como base su individualidad

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

al regular la conducta de los sujetos en consideración a la igualdad que existe en su naturaleza nacional y libre, en su pertenencia a una clase social obrero patronal, de su calidad de trabajadores o patrones.

TERCERO: Las juntas de conciliación y arbitraje son una institución especial, por su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales; y están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial. Son verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales aun cuando en ciertas modalidades en su organización de carácter paritario; que dictan verdaderas sentencias aun cuando reciban el nombre de laudos, por razones tradicionales y que utilizan, pese a que no le reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valorización de las pruebas.

CUARTO: Dentro de las funciones de las Juntas de Conciliación, encontramos, precisamente la de *conciliación* y por ende, a ellas toca el procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo y de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes. Teniendo como obligación recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que se pretendan deducir ante las mismas. En este momento es cuando realmente comenzará la intervención de la Junta como autoridad jurisdiccional, las partes deben pues, someterse al arbitraje, con las consecuencias relativas.

QUINTO: Dentro del proceso iniciado, al trabajador se le podrá permitir ampliar, aclarar o modificar su demanda, si no asiste perderá esa oportunidad y se tendrá únicamente por ratificada la demanda. Decimos que el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajador en la mayor parte de los casos es el actor, pero si lo fuera el patrón igualmente perdería esa oportunidad. Por su parte el demandado, si deja de comparecer o no se refiere a todos los hechos de la demanda, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

SEXTO: Es necesario plantear en la etapa de conciliación en esta primera etapa del juicio laboral de incitarse a la junta a que resuelva sobre la personalidad impugnada, si la junta al pronunciarse con respecto a esta imputación no reconoce la personalidad, ello traerá como consecuencia que no habrá conciliación y que se pasará a la siguiente etapa, en la que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, con lo que significa ventaja procesal para el actor, ya que la mayoría de los conflictos individuales se resuelven en la etapa conciliatoria.

SÉPTIMO: En el proceso laboral se procurará acotar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento, cumpliendo en todo momento las exigencias legales, y las juntas tendrán la obligación legal de tomar las medidas que estimen necesarias para lograr el respeto y cumplimiento de los referidos principios y características del procedimiento laboral vigente.

OCTAVO: También deberá señalarse como característica propia del procedimiento laboral, la regulación más ajustada a derecho del procedimiento a tenor de lo dispuesto en el artículo 873 de la ley laboral el que autoriza a las juntas a subsanar cualquier irregularidad u omisión que adviertan durante la substanciación del procedimiento del trabajo, mediante la aplicación de la suplencia de la queja deficiente del trabajador, pero que deberá estimarse también para el patrón y no en dejar en un estado de desigualdad jurídica-procesal a esté último.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOVENO: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrán hacer otra cosa que decidir los conflictos sin que la Constitución las capacite a ejercer la función tutelar que la ley les atribuye ahora. Sin embargo el ejercicio de la tutela que convierte a las juntas en juez y parte debe limitarse a integrar la reclamación en base a los hechos invocados o contestación en su caso, a incorporar a la pretensión hecha valer las prestaciones que corresponden, pero sin prejuzgar sobre su procedencia o deficiencia, esa función tutelar debe ser rigurosa para el trabajador. Si la junta considera la demanda o contestación vaga y oscura y pide que subsane, y tanto el trabajador como el patrón no lo hacen por cualquier razón, la Junta deberá resolver sobre la improcedencia de lo reclamado en esa forma.

DECIMO: Tiene que existir mayor compatibilidad y congruencia entre la disposición laboral y su justa y oportuna aplicación y cumplimiento en atención sobre todo a la esencia misma y a la importancia y finalidad que envuelven los comentados principios y características del derecho procesal del trabajo.

BIBLIOGRAFIA

TESIS CON
FALLA DE CENSO

BIBLIOGRAFIA.**TEXTOS:**

- I. Burgoa Ignacio., *Las Garantías Constitucionales.*, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 1989. Páginas 772.
- II. Bermúdez Cisneros Miguel., *Derecho Procesal del Trabajo.*, Editorial Trillas., México, D.F., 1994. Páginas 374.
- III. Canton Moller Miguel., *Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo.*, Editorial Pac, S.A. De C.V., México D.F. 1995. Páginas 222.
- IV. Córdova Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo.* Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, Páginas 797.
- V. De Buen Lozano Néstor., *Derecho del Trabajo.*, Editorial Porrúa, México, D.F., 1990. Páginas 643.
- VI. De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2^a Edición, Editorial Porrúa, México D.F., 1990, Páginas 640.
- VII. De la Cueva Mario., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.*, Editorial Porrúa, México, 1989. Páginas 744.
- VIII. Díaz de León Marco Antonio., *La Prueba en el Proceso Laboral.*, Editorial Porrúa, México, 1990. Páginas 1186.
- IX. Gómez Lara Cipriano, *Teoría General del Proceso*, 2da. Edición, UNAM, 1979. Páginas 378.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- X. Muñoz Ramón Roberto., *Derecho del Trabajo.*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983. Páginas 350.
- XI. Ramírez Fonseca Francisco., *La prueba en el Procedimiento Laboral.*, Editorial Pac, 8va. Edición, México 1993. Páginas 201.
- XII. Ramiro Podetti J., *Tratado del Proceso laboral*, EDIAR, Tomo I, Buenos Aires 1949. Páginas 341.
- XIII. Ross Gámez Francisco., *Derecho Procesal del Trabajo.*, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Tijuana B.C.N., 1990. Páginas 250.
- XIV. R. Stafforini, Eduardo, *Derecho Procesal Social*, TEA, Buenos Aires, 1955. Páginas 247.
- XV. Tena Suck Rafael e Italo Morales Hugo., *Derecho Procesal del Trabajo.*, Editorial Trillas, México, 4ta. Edición, 1995. Páginas 220.
- XVI. Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1975, Páginas. 655.
- XVII. Trueba Urbina, Alberto, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., 1ª Edición, México, D.F., 1965. Páginas 260.
- XVIII. Víctor Russomano, Mozar, *Direitto Procesual do Trabaho*, edicoes LTr São Paulo, 2ª Edicoe, 1977.

LEGISLACIÓN:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial ISEF, Quinta Edición, México, D.F. 2002.
- II. Ley Federal del Trabajo de 1970, reforma procesal de 1980 Editorial Porrúa, S.A. 53ª Edición, México, 1985.
- III. Ley Federal del Trabajo Editorial ISEF, Octava edición, México D.F., 2002.

OTRAS FUENTES:

- I. Campillo Sainz, José, Los Derechos Sociales, revista de la facultad del derecho, Tomo I, 1-2 enero junio 1951, México, D. F.. Páginas 280.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN