



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

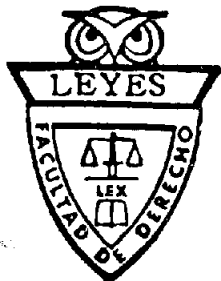
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“ANALISIS DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ
EN EL PROCESO LABORAL”



T
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MIGUEL ANDRES PEREZ ELO

ASESOR: LIC. GUILLERMO LEONARDO ZUMAYA PEREZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2005

m349973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: MIGUEL ANDRES PÉREZ ELO, con número de cuenta 087342341, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN EL PROCESO LABORAL", bajo la dirección del Lic. GUILLERMO LEONARDO ZUMAYA PÉREZ, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Mtra. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS, en el oficio con fecha 24 de agosto de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., a 7 de septiembre 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINTERIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

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

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO, GRACIAS POR SU ESPERA.

A LA FAMILIA ZUMAYA FLORES, GUILLERMO, AIDA, MONTSE Y SANTIAGO, PORQUE SIN SU AYUDA NO HUBIERA SIDO POSIBLE LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

A MIS PADRES Y PADRINOS, JUANITO Y CLARITA, POR SER EL SOPORTE DEL CAMINO RECORRIDO.

A MIS HERMANOS, POR TODO SU APOYO.

A MIS AMIGOS AIDA, ROSELENA, ADRIANA, LETICIA, MARTHA, ISABEL, ERVIN, VICTOR, Y A TODOS AQUELLOS QUE ME HAN BRINDADO SU AMISTAD GRACIAS. ESPECIALMENTE A MARICELA, POR LA FACILIDAD QUE TIENE DE LLEGAR A LA VIDA DE LAS PERSONAS Y TRANSFORMARLA.

A LA VIDA, GRACIAS POR ESTA OPORTUNIDAD.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: MIGUEL ADORES REYES
FLO

FECHA: 31 DE OCTUBRE DE 2005

FIRMA: 

ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN EL PROCESO LABORAL

ÍNDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO 1 CONCEPTOS GENERALES	
1.1. DERECHO SOCIAL	1
1.2. DERECHO DEL TRABAJO	3
1.3. TRABAJADOR	6
1.4. PATRON	9
1.5. DERECHO PROCESAL	12
1.6. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	13
1.7. PRINCIPIO	16
1.8. INMEDIATEZ	17
CAPITULO 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	
2.1. LAS LEYES DE INDIAS	19
2.2. LA CONSTITUCIÓN DE APATZINGAN	21
2.3. LA CONSTITUCIÓN DE 1857	22
2.4. LEYES DEL DERECHO DEL TRABAJO EXPEDIDAS EN DIFERENTES ESTADOS	27
2.5. DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917	30
2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	37
2.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	41

CAPITULO 3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1	PRINCIPIOS PROCESALES EN EL DERECHO CIVIL.....	45
3.2.	PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	47
3.2.1.	PUBLICIDAD	50
3.2.2.	GRATUIDAD.....	51
3.2.3.	INMEDIATEZ.....	51
3.2.4.	PREDOMINANTEMENTE ORAL.....	53
3.2.5.	INSTANCIA DE PARTE.....	53
3.2.6.	ECONOMIA	54
3.2.7.	CONCENTRACIÓN	55
3.2.8.	SUPLENCIA DE LA DEMANDA INCOMPLETA.....	56
3.3.	SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	58
3.3.1.	INCIDENTES	60
3.3.2.	AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS	67
3.3.2.1.	CONCILIACIÓN.....	69
3.3.2.2.	DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	70
3.3.2.3.	LA PRUEBA.....	72
3.3.2.4.	LA CARGA DE LA PRUEBA.....	84
3.3.2.5.	OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS	85
3.3.3.	AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.....	86
3.4.	PROCEDIMIENTO ESPECIAL.....	87
3.5.	INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS	89

CAPITULO 4 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

4.1. FINALIDADES DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.....	92
4.2. ELABORACIÓN DEL DICTAMEN QUE POSTERIORMENTE VA A CONSTITUIR EL LAUDO.....	95
4.3. APLICACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA NORMA A TRAVÉS DEL LAUDO.....	97
4.4. LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS	103
4.5. FUNDAMENTO DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.....	105
4.6. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 605, 610, 611, 620 Y 885 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	108
CONCLUSIONES.....	114
BIBLIOGRAFÍA.....	117

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo se modifica y actualiza constantemente con la finalidad de que exista un equilibrio y una justicia social en las relaciones obrero-patronales, sin embargo, es indudable que hoy en día no solo las autoridades laborales jurisdiccionales, sino también las involucradas en otras ramas del derecho sufren de un gran desprestigio social y carencia de confianza por parte de los ciudadanos, es por ello que decidimos abordar este tema tendiente a estudiar cual es la postura de las autoridades jurisdiccionales laborales respecto al principio de inmediatez.

Tiene vigencia este tema debido a que dentro del ámbito laboral, enfrentamos el problema cotidiano del despido injustificado, el cual, en ocasiones es simulado por el patrón como renuncia del trabajador. Esta problemática se presenta cuando el patrón al percatarse de la ignorancia o necesidad del trabajador para obtener un medio de subsistencia lícito, se aprovecha de ello para que éste firme un documento en blanco o redactado, en donde se manifiesta una renuncia sin fecha, como un requisito para poder obtener el empleo solicitado. El trabajador no se detiene a reflexionar sobre los efectos o consecuencias jurídicas que le puede acarrear en un futuro dicho acto, por lo que firma el documento, previo al nacimiento de la relación laboral.

En otros casos, se presenta otra circunstancia, cuando el patrón obliga al obrero a firmar su renuncia, previamente redactada por aquel, haciendo uso de la violencia física o moral, la que ejerce de forma privada, con la finalidad de que no exista elemento de prueba alguna en contra del ilícito y tal proceder trae como consecuencia la inexistencia de testigo alguno que pueda declarar en juicio, a favor del trabajador.

En mérito de los argumentos anteriores, consideramos necesaria la aplicación del principio de inmediatez dentro de todos los procesos

laborales, ya que a través de este principio el legislador pretende que la autoridad jurisdiccional esté en contacto directo con el proceso a efecto de cumplir con la máxima de un Laudo, que es el dictar una resolución a verdad sabida y buena fe guardada, es decir que el juzgador lleve acabo una valoración integral de las pruebas aportadas por las partes a efecto de dictar una resolución lo más apegada a la realidad, es decir de estar en posibilidad de conocer a las partes personalmente, inmiscuirse en todo el proceso, preguntar a los testigos ofrecidos por las partes, preguntar a los peritos, que tenga un verdadero interés en descubrir la verdad de los hechos y no solo constreñirse a analizar fríamente las pruebas, como ocurre en la práctica, en virtud de que es evidente que la organización administrativa actual de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, rompe totalmente con el principio de inmediatez debido a que es nombrado un auxiliar dictaminador, quien es un especialista en derecho que únicamente se dedica a analizar las constancias que integran el expediente y posteriormente a dictar el Laudo.

En el capítulo primero del presente trabajo se estudiarán los conceptos generales como concepto de derecho del trabajo, derecho social, trabajador, patrón, inmediatez, esto con el fin de manejar los conceptos jurídicos que serán utilizados a lo largo de éste trabajo.

En el segundo capítulo de nuestra investigación, se hará una semblanza histórica de los principales ordenamientos jurídicos que han existido en nuestro país, relacionados con el tema a tratar.

Por otra parte, en el capítulo tercero se estudiará el derecho procesal del trabajo, así como los principios del mismo, haciendo un análisis de algunos de los procedimientos que se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

Por último, se analizará el principio de inmediatez en el proceso laboral de acuerdo a los ordenamientos jurídicos vigentes, llevándose acabo un análisis de los preceptos jurídicos relacionados, con ese principio.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. DERECHO SOCIAL

Uno de los principales fenómenos sociales que han surgido con la evolución de la sociedad es la explotación del hombre por el hombre. Con ella han surgido dos clases sociales: aquellos que cuentan con los medios de producción y aquellos que sólo tienen su fuerza de trabajo, dando como consecuencia una lucha de clases.

En cuanto a la definición de Derecho Social, diversos autores la conceptúan de distinta manera, tomando en cuenta si la contemplan y colocan dentro del Derecho Público o del Derecho Privado; o se ubica en una tercera categoría y de manera autónoma a los dos derechos ya mencionados.

Es así como Mario L. Deveali considera que "la discrepancia fundamental en cuanto al criterio para diferenciar al Derecho Público del Privado es teniendo en cuenta la naturaleza de los sujetos; otros de acuerdo con la tradición romana, prefieren tomar en cuenta la naturaleza de los intereses protegidos, o el carácter irrenunciable de sus disposiciones. La existencia de una amplia zona gris entre las dos ramas tradicionales del Derecho Público y Privado, y su tendencia actual a ensancharse, en virtud de los dos factores antes mencionados, así como la influencia de algunas orientaciones ideológicas, han dado origen a la idea de crear una tercera rama, de carácter intermedio que abarcaría toda la parte del ordenamiento jurídico en que se encuentran los elementos propios del Derecho Privado con los de Derecho Público, que se quisiera denominar como Derecho Social"¹

¹ DEVEALI, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1953, Pág. 56 y 57

Para Rafael Rojina Villegas, la diferencia entre el *ius publicum* y *ius privatum* en el derecho romano, es una distinción muy vaga que se hace en sus inicios con fundamento a simples diferencias procesales, pero posteriormente tuvo un perfeccionamiento en relación a su naturaleza jurídica.

Por lo que respecta a León Duguit señala que "el derecho público está constituido por el conjunto de reglas que organizan la actividad de los gobernantes y las relaciones de éstos con los agentes particulares, por oposición al derecho privado que está constituido por un conjunto de reglas que reglamentan exclusivamente las relaciones entre particulares"²

De lo anteriormente expuesto, consideramos de gran interés, que para el nacimiento de un nuevo Derecho, se tomen en cuenta elementos tanto del Derecho Público como del Privado; en este caso, los sujetos, así como los intereses que se protegen respectivamente, con el propósito de crear un ordenamiento jurídico que los rija, denominado Derecho Social.

Alberto Trueba Urbina define el Derecho Social, como "el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo, y a los económicamente débiles"³.

También señala que el Derecho Social es, en nuestra Constitución norma fundamental, ya que el artículo 123, a través de estatutos, normas o preceptos protectores y reivindicadores para los trabajadores exclusivamente, se va a convertir en Derecho del Trabajo; y del artículo 27 establece los derechos a favor de los campesinos, con el fin de que éstos tengan una protección con respecto a sus tierras, mediante el fraccionamiento de los latifundios e imponiendo a la propiedad privada las medidas que dicte el interés social. Hay que recordar

² ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil II, Porrúa, México, 1989. Pág. 22

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1972, Pág. 155.

que estos eran los ideales del constituyente de 1917, sin embargo los mismos con la reforma de 1992, a ese precepto constitucional, se ven muy lejos de su origen, es decir desde nuestro punto de vista, con las reformas constitucionales, se dejó muy desprotegido al campesino, respecto a la tenencia de la tierra.

Rubén Delgado Moya señala que "el Derecho Social del presente, es el conjunto de principios e instituciones que reivindican plenamente a todos los económicamente débiles."⁴

El autor de esta definición otorga a los que llama económicamente débiles, el derecho de éstos a que se les reconozca su debilidad, y a partir de tal, les sean creados principios e instituciones que los protejan.

En consecuencia, podemos conceptualizar al Derecho Social como el conjunto de normas, principios e instituciones tendientes a proteger a todas aquellas personas, grupos y sectores de la sociedad, integrada por individuos social y económicamente débiles, con el propósito de que luchan y se desarrollen para que sean personas con derechos y obligaciones y se encuentren en igualdad de condiciones que los demás individuos.

1.2. DERECHO DEL TRABAJO

A partir de la existencia de hecho, de una relación entre individuos con el fin de crear productos, bienes y servicios; en donde una parte sólo tendrá su fuerza y condiciones físicas e intelectuales para transformar la naturaleza como tales; y aquella otra parte que cuenta con esos medios materiales de la naturaleza para ser transformados, se consideran los principios creadores de la definición, que implica interactuar a cada uno de ellos para poder generar riqueza.

⁴ DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1976, Pág. 188.

Alfredo Sánchez Alvarado define el Derecho del Trabajo "como el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individuales y colectivos, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre patrones entre sí y entre trabajadores entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".⁵

Alfredo Sánchez Alvarado, al definir el Derecho del Trabajo, limita como objetivo del mismo, el desarrollar una concepción metafísica como lo es el destino, objetivo que por ser meramente subjetivo no da la generalidad que el derecho requiere. En cambio si menciona los sujetos a quienes afecta, o a los que en su ámbito de aplicación concierne y establece que serán trabajadores y patrones, patrones entre sí y trabajadores entre sí. Además de existir una Relación Individual o Colectiva, cuales quiera que sean las partes.

También incluye al Estado, como el interventor para regular las actividades laborales entre estos sujetos, protegiendo en todo momento a la parte más vulnerable de esta relación, el trabajador.

José Dávalos lo define como "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".⁶

Consideramos la definición anterior con mayores argumentos jurídicos, ya que en el contexto de principios coactivos se podrá obtener equidad y justicia entre los sujetos que intervienen en el proceso de Producción, en cuanto se relacionen laboralmente.

⁵ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I., Oficina Ascensores del Trabajo, México, 1967, Pág. 36.

⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, Pág. 44.

Alberto Briceño Ruiz manifiesta que "el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de los trabajadores".⁷

Briceño incluye en su concepto a las definiciones anteriores, ya que el proceso y los elementos de producción también los considera parte esencial, además de los trabajadores y patrones; sin embargo, su concepto se basa en que el Derecho del Trabajo garantiza los derechos básicos del trabajador, por tanto, es una definición que se equipara en mucho a la de Derecho Social.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo tercero, primer párrafo, señala que el trabajo "es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Por tanto, podemos conceptuar al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que van a regular las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, protegiendo los derechos de estos últimos.

La anterior idea o concepto, sobre el Derecho del Trabajo, primordialmente en su última parte, da la noción de que el Derecho del Trabajo, fue creado para proteger a los trabajadores y es por ello que en su Ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, encontramos diversas disposiciones que establecen una serie de derechos que establecen mayores beneficios a los trabajadores, desde el punto de vista sustantivo de la norma jurídica, como adjetivo y así en el primero encontramos protección al salario, como lo es el establecimiento de un salario mínimo y diversos preceptos jurídicos que

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, Pág. 24.

contemplan restricciones al patrón de modo tal que el trabajador, esté en posibilidad real, de recibir un salario justo y equitativo aunque en la práctica, el salario mínimo es una verdadera utopía en México. El establecimiento de una jornada, del descanso hebdomadario, vacaciones, aguinaldo, etc. Por señalar algunas derechos sustantivos de los trabajadores.

Desde el punto de vista de derechos adjetivos, que tienen los trabajadores, podemos señalar el que contempla el principio de la carga de la prueba, en el cual se rompe con el esquema tradicional de derecho civil en el que afirma tiene que probar, y en ciertas situaciones o supuestos que establece la Ley Federal del Trabajo, aunque el trabajador afirme, el que debe probar lo contrario es el patrón. Lo antes mencionado es solo para resaltar, el hecho de que el Derecho del Trabajo fue creado primordialmente para proteger a los trabajadores.

1.3. TRABAJADOR

El hombre por el solo hecho de tener esa condición, es el titular y destinatario original y natural de los derechos y obligaciones, que brotan de las normas jurídicas al convivir en sociedad, es decir, que de acuerdo con ésta terminología; por su sola cualidad de hombre se le da el carácter de persona, si embargo, al lado del hombre existen diversos entes creados por el orden legal, a las que se les denomina personas morales o jurídicas, por lo que podemos concluir que las personas ya sean físicas o morales son los sujetos titulares de derechos y obligaciones.

El derecho del trabajo, reconoce una clasificación de las personas que intervienen en las relaciones laborales, éstas son, individuales o colectivas según se considere el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad o colectividad obrera; asimismo los patrones pueden concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto, sin el cual no es posible la existencia de las relaciones jurídico-obreras.

Así, podemos ver que el trabajador, deja de ser un aspecto unilateral para convertirse en parte de una relación de trabajo, que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contempla en su artículo tercero señalado que, "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo y bajo la dirección y dependencia del patrón".

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo octavo que: Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. El legislador empleó el término trabajador para determinar a toda persona física que presta un trabajo subordinado, es decir, dentro de ésta palabra se integran a los términos obrero y empleado.

Se puede destacar que mientras la Ley de 1931, no especifica si sólo la persona física puede ser trabajador o también la persona moral; en éste sentido la ley actual si establece ésta condición, exigiendo que para ser trabajador, se requiere ser una persona física.

Asimismo, en la Ley vigente se establece que para que exista una relación laboral, no es necesario que exista un contrato de trabajo, basta con el hecho de la prestación personal y subordinada del trabajador, para que se constituya dicha relación. Lo cual es muy importante, ya que muchas de las veces la relación de trabajo se da de facto, sin la existencia de un contrato de trabajo, por lo que consideramos, que la Ley Federal del Trabajo vigente, resalta con ello la intención de protección del Derecho del Trabajo, hacia el trabajador, manifestando una clara diferencia entre el Derecho Civil ya que no es necesaria la existencia de un contrato, para conseguir la protección del Derecho del Trabajo.

En los términos en que se encuentra el concepto de trabajador en la actual Ley Federal del Trabajo, los sindicatos no pueden ser sujetos de un

contrato de trabajo teniendo el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral. En este sentido el maestro Mario de la Cueva, manifiesta que en la creación de de la figura de persona moral utilizada por el legislativo se comete una aberración, pues en realidad debe llamarse persona jurídica.

Volviendo al análisis del concepto de trabajador, podemos decir que la prestación del servicio debe ser personal, es decir, directamente efectuada por el trabajador, así lo establece el artículo octavo de la Ley Laboral cuando dice: "trabajo personal subordinado", si fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos hablando de un trabajo a través de intermediarios.

Sin embargo, no debe ser aplicado estrictamente el concepto de trabajo personal en algunos casos, como lo señala la doctrina, porque ello acarrearía perjuicios al trabajador; un ejemplo claro se ve en la industria de la construcción, cuando se contratan los servicios de un maestro para que realice un trabajo, éste contrata a su vez a otros trabajadores, que en un sentido estricto no tendrían la categoría de trabajador, y se podría configurarse un fraude legal, en virtud del cual las responsabilidades laborales se diluirán en una fórmula fácilmente utilizable.

Por ello la Ley Federal del Trabajo establece, de manera clara y precisa con una serie de disposiciones para prevenir dichas prácticas fraudulentas, conforme su artículo 10 que a la letra dice: "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos", con la salvedad, según disposiciones de los artículos 13, 14 y 15 de la misma ley, se puede evitar la responsabilidad económica cuando el intermediario sea solvente y pueda afrontar dichas obligaciones.

Concluimos, que la definición que ofrece la Ley Federal del Trabajo es acertada, y que con las salvedades mencionadas, la condición de

"persona física" es esencial en la relación de trabajo, sin perjuicio de que, eventualmente dicho trabajador se haga auxiliar por otros trabajadores.

1.4. PATRON

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se define ésta figura al señalar que: "patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", definición en la que se muestra una clara influencia contractualista como consecuencia de la aplicación del Derecho Civil en los problemas laborales, como su precedente inmediato.

En cambio la Ley de 1970, expresa en su artículo décimo que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", de lo que se puede apreciar que la ley acepta como patrones tanto a las personas físicas como morales, sin ninguna distinción, a diferencia de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. Y elimina la pesada carga para el trabajador, que era la existencia de un contrato, contemplando que solo basta la existencia de la utilización de los servicios, para que exista la relación de trabajo y con ello, los sujetos de la relación de trabajo que son el trabajador y el patrón.

La Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo 10, añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será de éstos, ello para proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón y tomando en cuenta que la Ley establece que sea conforme a lo pactado o a la costumbre.

Al respecto, el maestro Néstor De Buen, asevera que si bien es cierto, que el concepto que establece la Ley Federal del Trabajo es correcto, el mismo es insuficiente puesto que se abstiene de destacar el elemento

subordinado y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario, por lo que propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribuciones".⁸

Asimismo, es importante destacar que alrededor del concepto de patrón flotan una serie de figuras próximas como son los representantes del mismo, que la Ley en su artículo once, establece que los directores, administradores y gerentes en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores; disposición que resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador de manera enunciativa y no limitativa, como directores gerentes, administradores, etc.

En segundo término, encontramos a los llamados intermediarios que la Ley en su artículo duodécimo lo señala como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón" y, en su artículo trece establece que "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

De lo anterior, podemos desprender que la Ley considera en la intermediación aquellas situaciones de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos

⁸DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 478

propios suficientes para cumplir sus obligaciones laborales. La que se beneficie con los servicios de los trabajadores, también será responsable.

En su obra el Derecho del Trabajo, el maestro Néstor de Buen, dice que la figura del intermediario se produce en dos hipótesis.

"En la primera, un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que éste se establezca en forma directa entre dos personas, es el caso de las agencias de colocación, jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley, se constituye como un contratista, pero su condición queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata de la empresa principal, sin perjuicios de la responsabilidad solidaria del mal llamado contratista que funge como intermediario".

Con lo anterior, se da al trabajador los elementos necesarios establecidos por la ley para su protección, y así poder evitar evasiones por parte de los patrones en sus responsabilidades generadas por la relación de trabajo.

Cabe resaltar que el concepto de patrón, es muy amplio ya que como lo hemos señalado, no solo es patrón aquel que establezca la relación directa con el trabajador, sino que también, tiene las obligaciones inherentes a un patrón aquella persona que se ve beneficiada con los servicios del trabajador. Lo que consideramos adecuada atendiendo, el espíritu protector de la Ley Federal del Trabajo.

1.5. DERECHO PROCESAL

El Derecho Procesal es sin lugar a dudas, una de las principales ramas del Derecho ya que a través de este se logra, hacer cumplir ante los órganos jurisdiccionales, la parte sustantiva del Derecho, es decir mediante diversas disposiciones procesales, los gobernados, cuando ven violentados sus Derechos acuden ante los Tribunales, en el caso particular a la Juntas de Conciliación y Arbitraje, con motivo de que éstas precisamente observando las disposiciones del proceso, oigan al gobernado y determinen si efectivamente se transgredieron sus Derechos, ya sea por otro ciudadano o por el propio Estado, en éste último caso hablamos del Juicio de Amparo, cuando el Estado actúa precisamente en su carácter de Autoridad.

Cabe resaltar que resulta difícil encontrar una definición de Derecho Procesal, en virtud de que la mayoría de los autores hablan únicamente del Proceso y de ello señala el Maestro Eduardo Pallares que es: "Una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se requiere realizar con ellos".⁹

El procesalista civil, José Ovalle Favela, establece que Proceso es: "Un instrumento estatal para solucionar conflictos"¹⁰.

Por su parte el autor Eduardo B. Carlos, citado en su libro por José Ovalle Favela, expresa que, Derecho Procesal, "es la ciencia que estudia el conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso por cuyo medio el Estado, ejercitando la función jurisdiccional, asegura declara y realiza el derecho."¹¹

⁹ PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, Novena Edición, México, 1976. Pág. 635

¹⁰ OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, tercera edición, Harla, México, 1989. Pág. 7

¹¹ *Ibidem*. Pág. 13

Estamos de acuerdo con los conceptos antes transcritos, ya que en sí el Derecho Procesal, no es más que el conjunto de normas jurídicas, que señalan las instrucciones que deben seguir los gobernados, para hacer valer sus derechos sustantivos ante los Tribunales, es decir, el derecho procesal en general es el instrumento que necesariamente deben tener todas las ramas para hacer efectivas las garantías contenidas en las normas jurídicas, y que están consignadas en las diversas leyes de nuestros ordenamientos jurídicos; en el momento que éstas garantías o derechos son transgredidos, por los gobernados o por el propio Estado, en ese momento es cuando tiene utilidad y vigencia el Derecho Procesal. Que se encuentra consignado en las diversas legislaciones, con el propósito de ser usado por el Órgano Jurisdiccional y por los particulares y en algunas ocasiones por el propio Estado para dirimir controversias provocadas, por dejar de observar las normas legales.

1.6. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

No encontramos un concepto que satisfaga las expectativas de lo que hoy en día es el Derecho Procesal del Trabajo, debido a que el mismo surge, propiamente a partir de la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, por lo que no ha sido tratado el concepto de manera clara y profunda por los estudiosos del Derecho del Trabajo, sin embargo; podemos decir que se entiende por Derecho Procesal del Trabajo, como el conjunto de disposiciones de carácter adjetivo, que sirven de directriz para resolver las controversias laborales.

Podemos señalar que el Derecho Procesal del Trabajo surge, como la necesidad del Derecho Laboral de tener su propio sistema para regular las controversias que surjan con motivo de la aplicación de las normas laborales, ya que basta recordar de que antes del surgimientos del Derecho del Trabajo, las relaciones obrero patronales eran consideradas como una relación de arrendamiento y por tanto la legislación aplicable lo era la norma jurídica de

Derecho Civil; es por ello que el proceso se regía por el Código de Procedimientos Civiles teniendo como autoridad competente los Tribunales de la misma naturaleza, es decir, los Juzgados Civiles; y no es hasta el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando se establece en nuestro sistema jurídico, normas de carácter adjetivo que establecen los lineamientos a seguir, en la tramitación de los juicios laborales, así como el establecimiento de sus propios Tribunales, conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cabe destacar que debido a la desconfianza que generaron los Juzgados Civiles, debido a que en la mayoría de los casos que ante ellos eran expuestos se inclinaban a favor de los patrones, de ahí que por ello se busco crear un órgano jurisdiccional, en el cual los trabajadores tuvieran un representante, que no necesariamente fuera un estudioso del Derecho, sino que tuviera conocimientos respecto a la forma en la que se prestaba el servicio, de modo tal que esos nuevos Órganos Jurisdiccionales dictarán sus resoluciones, no solo apegadas a Derecho, si no apagadas a la realidad que vivía el trabajador al desempeñar su trabajo, buscando como lo señala la Ley Federal del Trabajo, resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada, y así fue como se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se encuentran conformadas, por Representantes de los Trabajadores, Patrones y el Estado, este último es el especialista en derecho y los dos restantes deben opinar sobre las cuestiones prácticas, en las que se desarrolla la actividad laboral, este cuadro se oye muy bien pero en la práctica, no se lleva acabo.

Las normas del Derecho Procesal del Trabajo, tienen ciertas particularidades que se desprenden del propio Derecho del Trabajo, situando a éste Derecho dentro del Derecho Social, lo que le confiere a las normas un carácter protector para la clase social que se considera en desventaja, siendo en este caso el trabajador; y así podemos encontrar diversas disposiciones en el Derecho Procesal del Trabajo que reflejan ésta tendencia de protección a la clase trabajadora; como lo son las cargas procesales que benefician más al trabajador, estableciendo con ello ventajas de carácter procesal, pudiendo citar el hecho establecido en el artículo 784, en el que se manifiesta un claro beneficio dentro del

proceso cuando se establece: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causas de la rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de los días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago de salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- XIV.- Incorporación y aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda"

Como se puede apreciar claramente en estos catorce puntos, la Ley estima que el patrón cuenta con los mejores elementos para esclarecer la verdad, cuando existe controversia sobre alguno de ellos, con lo que se pretende garantizar una verdadera igualdad dentro del proceso y para lograrlo debe tener una relación

inmediata y directa el personal de la Junta que conozca del asunto, ésta es la verdadera finalidad que se persigue.

1.7. PRINCIPIO

Dentro de los diccionarios se entiende por principio como: "Orden del día o Principios de orden, cualquier fórmula definitiva creada para realizar reuniones parlamentarias u organizativas. Son los principios que proporcionan las directrices para sesiones y debates (entre los que se incluyen el nombramiento, deberes y prerrogativas de los políticos, el derecho de los diputados a ser oídos y la determinación y orden de los temas programados), para el voto formal (que engloba la elaboración de mociones) y para dejar constancia oficial de todos los asuntos tratados. Asimismo dotan de un formato ordenado a foros escolares, clubes cívicos y de otro tipo, partidos políticos y legislaturas gubernativas"¹².

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales consideran a los principios de manera filosófica, al señalarlos como máximas jurídicas o verdades universales que han servido para determinar las directrices del derecho.

En materia laboral y especialmente en el proceso, se consideran a los principios como las enseñanzas o antecedentes que forman la escuela histórica que han nacido de los pueblos en su devenir en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, para orientar el sentido del derecho mismo.

Los autores antes señalados manifiestan que nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía; y efectivamente así lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo al

¹² "Orden del día." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

indicar que "el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr mayor economía, concentración y sencillez en el proceso". Principios que serán analizados y estudiados en un proceso posterior.

Por lo antes expuesto podemos establecer que principio es el instrumento que es necesario para que exista un orden, que nos permita alcanzar un objetivo o fin, aplicando ese concepto al Derecho Procesal del Trabajo; la palabra principio determina las directrices bajo las cuales se debe desarrollar el procedimiento laboral.

Cabe resaltar la importancia que tiene esta palabra, ya que principio desde la acepción que estamos tomando, es la que establece el orden que de se debe seguir, luego entonces en el campo del Derecho es particularmente importante seguir un orden, más aun en la aplicación de las normas por parte del Órgano Jurisdiccional, ya que de antemano los gobernados la manera en que van hacer vales sus derechos.

1.8. INMEDIATEZ

La palabra inmediatez deriva de inmediato y, ésta a su vez del latín immediatu, que significa contiguo o muy cercano, sin interposición alguna, es por ello que esta definición tiene relevancia para la presente investigación, puesto que se refiere o tiene que ver con lo próximo, en la especie, que las personas que componen el órgano jurisdiccional laboral estén en contacto directo con las actuaciones procesales a efecto de estar en posibilidad de dictar una resolución lo más apegada a la realidad de los hechos; por lo que podemos referir que inmediatez se debe entender como el contacto directo, que el juzgador debe tener con el desahogo de las actuaciones dentro del procedimiento laboral.

Por su parte Armando Porras y López, citado por Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, precisa al respecto que: "el juez o tribunal que deba conocer y fallar el negocio y conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa."¹³

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales señalan que "las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego."¹⁴

Como se puede observar los autores antes señalados van más allá de establecer una postura meramente pasiva u observadora por parte de la Junta, por el contrario, señalan que debe realizar una actividad cercana e inmediata en el proceso, para tener los elementos necesarios, claros y precisos para dictar una resolución apegada a derecho, pero sobre todo apegada a la justicia; esto es para salvaguardar los intereses de la clase trabajadora; que como se ha dicho anteriormente, dichas resoluciones deben tener una cualidad y condición humana.

¹³ TENA SUCK, Rafael y Morales Saldaña Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, Sexta Edición, México, 2004. Pág.18

¹⁴ Ibidem. Pág.18

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1 LAS LEYES DE INDIAS

De este periodo vale la pena mencionar las resoluciones dictadas por España con el objeto de organizar las prestaciones laborales durante la colonización, esto es, el periodo comprendido entre la Colonización y la Independencia, toda vez que fueron verdaderos modelos en materia de legislación laboral.

Sobre las Leyes de Indias Alberto Carro Igelmo señala "que en cuanto a la jornada legal se dejaba al arbitrio de los virreyes la duración del trabajo en la mina, señalándose las horas y el tiempo que hubiesen de trabajar cada día, velando por que estos trabajos no fuesen excesivos, debiendo dejarles tiempo suficiente para que atendiesen a sus tierras particulares".¹⁵

Mas adelante se estableció la idea de la reducción de las horas de trabajo hasta que se fijo la jornada de ocho horas. También se contemplaron los descansos semanales, el pago del séptimo día, el principio procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios, el principio de las casas higiénicas, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedades, entre otras¹⁶.

¹⁵ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Bosch Casa Editorial, España, 1991, Pág. 70

¹⁶ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit, Pág. 296

Siguiendo a Alberto Carro Igelmo, en cuanto a la determinación del salario éste debería de realizarse "de tal manera que fuese justo y acomodado, ya que los indios han de vivir y sustentarse de su trabajo y buenos tratamientos"¹⁷.

También se preveían reglas protectoras de las mujeres y los niños, se estableció la mayoría de edad a los dieciocho años, no permitiéndose el trabajo obligatorio de los menores de dicha edad.

Sin embargo, es menester resaltar que aunque estas reglas constituyeron un paso adelante en cuanto a la visión que se tenía del trabajo humano, en la práctica sólo quedaron en buenos propósitos, dado que en la realidad era muy distinta a la letra impresa y al verdadero espíritu de la ley. Al respecto diversos autores de la época señalaron, que aunque aparece como un baluarte de protección a favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de dominación opresora que otorgaba y no por justicia.

A pesar de lo antes mencionado, éstas disposiciones resultan de suma trascendencia ya que es una muestra de la visión que empezaba a gestarse en torno al trabajo humano, es decir, fueron disposiciones pioneras del actual derecho del trabajo.

La motivación que llevo a los conquistadores para la expedición de la legislación antes mencionada, fue la influencia católica, ya que los religiosos tenían como misión, la de convertir a los indígenas a la religión católica y el maltrato de los conquistadores, hacia prácticamente imposible su labor en virtud de que no se podía hablar al prójimo, cuando los españoles maltrataban y humillaban a los indígenas, es por eso que la Reina Isabel la Católica, tuvo a bien expedir legislaciones que protegiera a los indígenas, pero como una muestra de caridad, más que de llevar a cabo un marco jurídico, que contemplara normas de Derecho Laboral.

¹⁷ Cit. Por DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit, Pág. 296

2.2 LA CONSTITUCION DE APATZINGAN

En nuestro país, el primer antecedente laboral propio de nuestro pueblo sin lugar a dudas lo constituyen los "Sentimientos de la Nación", que quedaron inscritos en la Constitución promulgada en Apatzingán, que se ubica en lo que hoy es el Estado de Michoacán, elaborados por José María Morelos y Pavón, quien sabedor de la realidad social en que vivía el país en ese momento, estableció lo siguiente:

"Artículo 12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indulgencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."¹⁸

Ahora bien, aun cuando el contenido del numeral anterior resulta muy limitado en cuanto a todo el derecho del trabajo, sin lugar a dudas establecía ya la necesidad de reglamentar los salarios de los ciudadanos de bajos recursos, y entendemos que la frase que indica "se aumente el jornal," debe entenderse no como una disposición de mayor explotación para el indígena y el trabajador de la época, sino como un mejor trabajo de la gente proletaria para la obtención de mayores ingresos para el mejoramiento de su nivel vida; con lo cual sentó un importante precedente en la materia laboral.

Sin embargo, es válido reconocer que los "Sentimientos de la Nación", reglamentaron inicialmente al derecho laboral en sus artículos 4° y 5°, que aún sin señalar nada referente al abandono de empleo, establecían ya las bases de las garantías individuales respecto a la prestación de un servicio personal y subordinado al indicar:

¹⁸ Cfr. SAYEG HELU, Jorge. Introducción al Derecho Constitucional Mexicano, Pac, México, 1992, Pág. 42

"Artículo 4º.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad."

"Artículo 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."¹⁹

Si bien es cierto que en la Constitución en mención, ya se establecía como garantía individual lo referente al derecho de trabajo, lo cierto es que esas buenas intenciones nunca se vieron reflejadas, debido a que esa legislación no entró en vigor, sin embargo quedó como antecedente, de la inquietud que existía desde aquel entonces por otorgar protección a la clase trabajadora, estableciéndose una postura clara sobre las características sociales y humanas que en las legislaciones futuras fueron plasmadas, para otorgar una mejor calidad de vida a los trabajadores.

2.3 LA CONSTITUCION DE 1857

La revolución de Ayutla constituye un gran movimiento social, jurídico y político para México, realizada como una necesidad para integrar la nacionalidad de los mexicanos, conquistar su independencia, la libertad y la justicia de los hombres; representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura

¹⁹ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1908-1998, Vigésima tercera ed. Porrúa, México, 1998, Pág.56

personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en la Declaración de los Derechos del Hombre.

Una vez que fue depuesto Santa Ana, Don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, que se reunió en la ciudad de México y como resultado dio la Constitución de 1857, uno de los documentos jurídicos más admirables del siglo XIX. La declaración de derechos de éste Congreso es de sentido individualista – liberal, y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; los artículos 4º, 5º y 9º que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y la libertad de asociación”²⁰.

Dentro del marco de las ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo. Destaca en los debates del Constituyente la intervención de Ignacio Ramírez, El Nigromante, quien en la sesión del 7 de julio de 1856, vehementemente reprochó a la Comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de “un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario”²¹, lo que constituye un pronunciamiento remoto a favor de la participación de las utilidades.

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Luis Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el

²⁰ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit., Pág. 57.

²¹ DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 33.

pensamiento individualista liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores marcó el inicio de una nueva época, fértil por lo que hace a la reglamentación jurídica. Cuando el Presidente Benito Juárez García inicia su labor de consolidación normativa, lo que se refleja en las Leyes de Reforma, tuvo que enfrentarse a los intentos expansionistas de Napoleón III, que se expresaron de modo destacado en el establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo como emperador, y a ofrecimiento del grupo conservador, con la intención de seguir manteniendo su privilegios.

Contrario a las intenciones de los conservadores que le dieron todo su apoyo en un principio, Maximiliano tuvo un espíritu más liberal, convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las Garantías Individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, estatuyó que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió lo que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, en el que otorga a los trabajadores las siguientes prerrogativas: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornadas de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas señaladas y algunas otras disposiciones complementarias.

Como es sabido, ante el efímero Imperio de Maximiliano, las disposiciones efectivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias, pero si son una muestra de las firmes intenciones del imperio para proteger a la clase trabajadora, sin embargo por no favorecer los privilegios de los conservadores le fue retirado el apoyo de éste grupo, siendo una de las causas por las que no pudo entrar en vigencia dicha normatividad.

Otro suceso importante de la historia del Derecho Mexicano del Trabajo es el Código Civil de 1870, el cual dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual que una cosa.

Sin embargo, lejos de ser benévolo con la clase trabajadora, dicho ordenamiento jurídico sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones.

Por otra parte, el Código Penal de 1872 enfatiza el problema de los trabajadores al penalizar el derecho de asociación, imponiendo en el artículo 1925 una sanción privativa de libertad y una pecuniaria, a quien se amotinara, formara tumulto o ejerciera violencia física o moral para hacer que subieran o bajaran los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

Al respecto Néstor de Buen señala la paradoja: "el liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo... reprimió además violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación de los trabajadores, aunada a la represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz"²².

²² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. I., Ob. Cit., Pág. 279.

Nadie duda que la mayor parte de la época del porfirismo se caracterizó por ser un largo periodo de estabilidad política, pero uno de los aspectos negativos de esa dictadura lo constituyó el trato de los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a la miseria de los demás.

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: la huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que afectaba se derecho de la libertad y dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

En ese mismo año de 1906, se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se analizó la situación social del país y las condiciones de obreros y campesinos, proponiendo reformas importantes a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Además en su contenido podemos encontrar antecedente importante de los Derechos Sociales consagrados en la Constitución de 1917, dentro de los cuales consideramos lo más trascendente: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso

semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Lo anterior refleja la difícil situación por la que tuvieron que pasar los trabajadores de la época, pero también la importancia que tuvieron todos aquellos estudiosos de la realidad social de la época, para poder concretar a través de la reglamentación jurídica sus derechos, dando origen a lo que llamamos en nuestros días el Derecho Social y que por primera vez se establece en una Constitución Política de un Estado, consagrando los derechos irrenunciables que corresponden y favorecen a la clase trabajadora. Mismos quedaron plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917.

2.4. LEYES DEL DERECHO DEL TRABAJO EXPEDIDAS EN DIFERENTES ESTADOS

La normatividad del Derecho del Trabajo que se origina a principios del siglo XX, es la normatividad que deja de ser letra muerta o simplemente una buena intención por parte del legislador en beneficio de la clase trabajadora, como había sucedido hasta ese momento, en aquel periodo de la historia las Entidades Federativas que integran a Los Estados Unidos Mexicanos, a través de personas instruidas en la materia, empiezan a plasmar de manera tenue la problemática en las relaciones laborales y la legislación correspondiente para dar solución a las mismas.

En este aspecto los autores especialistas en derecho del trabajo, entre los que podemos citar al Dr. Alberto Trueba Urbina, Dr. Mario de la Cueva y al Dr. Néstor de Buen Lozano, manifiestan que dicho derecho tuvo un origen colectivo al ser la propia clase trabajadora quien se organizara, para que se les reconociera a sus organizaciones mutualistas y sindicales el derecho a la huelga, como un instrumento de presión para lograr el reconocimiento a sus servicios prestados ante los patrones.

Los conflictos originados por los reclamos de la clase trabajadora, eran resueltos a través de los órganos administrativos y autoridades políticas que existían en esa época, aplicándose las normas en materia civil, administrativa y en ocasiones penal, por este motivo surge el derecho del trabajo que tiene como finalidad tutelar las relaciones de carácter laboral, estableciéndose una equidad entre las partes en conflicto.

El 30 de abril de 1904 el Legislador por parte del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley sobre riesgos de trabajo la cual hizo responsable al patrón por los accidentes de trabajo, estableciendo una indemnización muy reducida, además estipulaba una prevención a favor del trabajador, en el sentido de que los accidentes ocurridos en el desempeño de sus funciones, se entendían imputables al patrón en tanto que no se comprobara lo contrario.

En 1906, Bernardo Reyes expidió una ley sobre accidentes de trabajo en el Estado de Nuevo León. Esta ley estuvo vigente hasta 1931 cuando fue derogada por la Ley Federal del Trabajo, y ha sido considerada la ley más completa y perfecta del mundo. Esta ley tiene su verdadera relevancia al distinguir los accidentes de las enfermedades de trabajo, estableciendo propiamente las disposiciones que corresponden a las enfermedades de trabajo, así como las disposiciones que efectivamente se aplicaron al trabajo en la rama de la industria.

En 1914, la legislación obrera se desvincula de la legislación civil, por lo menos en una parte del país, cuando surge la Ley del Trabajo promulgada por Cándido Aguilar, el 9 de octubre de ese año. Este ordenamiento contempló: "la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección de trabajo, la organización de la justicia obrera y los tribunales de trabajo denominados Juntas de Administración Civil"²³ y estuvo en vigor hasta 1917.

La primera ley de asociaciones profesionales fue promulgada por Agustín Millán el 6 de octubre de 1915 en el Estado de Veracruz, en donde los sindicatos gremiales eran ya una realidad.

En el Estado de Yucatán, Salvador Alvarado expide las leyes conocidas como "Las Cinco Hermanas" que son: La Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio libre y del Trabajo. En ésta última se sentaron las bases de lo que posteriormente sería el artículo 123 constitucional, al establecerse entre otras cosas, que la finalidad del derecho del trabajo era satisfacer los derechos de una clase social; que el trabajo no era una mercancía; y el surgimiento de los tribunales de trabajo antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace al alcance de sus preceptos, ésta ley laboral es considerada la más importante, es que en esos momentos existía la necesidad de reconocer un mínimo de garantías sociales para los trabajadores y de una manera ya indiscutible fue plasmada sustantivamente.

Por lo que hace a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, fue un derecho que se consignó en Coahuila en 1916 mediante el decreto del gobierno de Gustavo Espinoza Mirales. Esta legislación fue la que dio fin a la evolución del derecho del trabajo en México, antes de la promulgación de la Constitución de Querétaro de 1917.

²³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit, Pág. 60

2.5. DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

La Declaración de los Derechos Sociales en nuestro país la encontramos plasmada en la Constitución de 1917, al respecto Mario de la Cueva señala:

“La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910; según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que era conducida a una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para lo que sería la Primera Revolución Social del siglo XX.”²⁴

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha del principio de la “No reelección” precipitando los acontecimientos que culminaron con la renuncia de Porfirio Díaz a la Presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911.

²⁴ Ibidem Pág. 43.

De 1911 a 1913 los gobiernos de Francisco León de Barra y de Francisco I. Madero defraudan los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, con la nueva bandera de la Revolución: "Tierra y Libertad".

Los gobiernos que le sucedieron tampoco concedieron beneficio social alguno, ni el efímero mandato de 45 minutos de Don Pedro Lascuráin, por razones obvias, por más altruistas que hubieran sido sus intenciones, ni el ilegítimo gobierno del General Victoriano Huerta, capaz de asesinar con tal de lograr sus objetivos. En esta última administración antes que las mejoras sociales, representó un retroceso en el aspecto social en los pocos y tenues avances que habían conquistado hasta ese momento la clase trabajadora.

El 26 de marzo de 1913, Carranza dictó el Plan de Guadalupe desconociendo a Victoriano Huerta como Presidente de la República, así como a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación; asimismo se constituyó como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto fuera factible convocar a elecciones, y entonces entregar el poder a quien resultara electo.

Carranza pronunció un discurso en Hermosillo en el que se muestra consiente de que el pueblo no se conformaría con una victoria sólo de nombre, pero que estuviera reñida con los beneficios sociales; en esa ocasión dijo:

"Sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas..."²⁵.

²⁵ DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 39.

Posteriormente, el 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza en Veracruz, en el Plan de Guadalupe, mediante siete artículos cambia el matiz político por el social, destacando el artículo 2º, que en el aspecto laboral sostenía:

"El primer jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para reestablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí... legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias"²⁶.

Bajo este esquema se empezó a gestar una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió entre lo más destacado: la Ley de Relaciones Familiares, la Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, de Luis Cabrera.

Impregnados de espíritu reformador, los gobernadores y jefes militares constitucionalistas comenzaron a dictar leyes de contenido laboral que servirían más tarde para dar cabida al texto original del artículo 123 constitucional.

Venustiano Carranza, mediante dos decretos expedidos el 14 y 19 de septiembre de 1916, convoca al pueblo a la elección de un Congreso Constituyente que se abocará a la tarea de modificar la Carta Magna de 1857, argumentando que si bien, dicho ordenamiento fijó el procedimiento para la reforma en el artículo 127, mediante un órgano revisor, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía constituir un obstáculo para que el pueblo con fundamento en el artículo 39 ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

²⁶ Ibidem Pág. 40

Realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral que sesionó en jornadas preparatorias, previas a la apertura de sesiones ordinarias, se inició el 1° de diciembre de 1916, un periodo único de sesiones en el Teatro Iturbide de Querétaro, en donde, tras el discurso inaugural, Carranza presentó un Proyecto de Constitución reformada.

“Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo a regular la materia del trabajo”²⁷.

En el artículo 5°, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5°, incluyó el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibiendo el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y logrando el descanso semanal.

Después de algunas breves exposiciones el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria aporta la idea fundamental del Artículo 123 al señalar:

“El artículo 5° debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes:

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., Ob. Cit. Pág. 47.

jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc".²⁸

El discurso sentó las bases para la creación de dicho precepto constitucional, pugnando porque los derechos de los de los trabajadores no pasaran inadvertidos, por el contrario fuesen plasmados de manera clara y precisa en cuanto al fondo y forma.

Posteriormente le sucedieron diversos discursos entre los que destacan el de Von Versen, el cual señaló que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y así estar en posibilidad de asegurar su porvenir.

Froylan C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución, ratificando la anterior idea de Alfonso Cravioto al expresar:

"Así como en Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".²⁹

El rumbo que habían tomado las discusiones hizo comprender a Carranza, que la decisión ya había sido tomada y procedió a encargar al constituyente, José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo; integró una comisión al lado de Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del

²⁸ Ibidem., Pág. 49.

²⁹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. Cit., Pág. 65.

Gabinete Constitucionalista, José Inocente Lugo, Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento y el diputado Rafael L. de los Ríos; comisión que elaboró un anteproyecto basado en las ideas de Macías. El anteproyecto se sometió a la consideración de numerosos diputados y una vez depurado se sometió a la comisión respectiva. La Comisión de Constitución presentó el Proyecto a la Asamblea, ésta no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

"De este modo pasó México a los anales de la historia como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales".³⁰

Por lo tanto, es la Constitución de 1917 el primer ordenamiento jurídico a nivel mundial en consagrar los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, expresión de la lucha armada que da inicio en 1910 que hace valer la voluntad de la nación, haciendo justicia a la clase trabajadora.

"Este orgullo nacional ha llevado a varios autores a manifestar que los derechos sociales aprobados en Querétaro dieron contenido a la Declaración Rusa del 16 de enero de 1918 y a su Constitución de julio de ese mismo año, al Tratado de Paz de Versalles del 25 de junio de 1919, así como a la Constitución Alemana de Weimar del 31 de julio de 1919".³¹

Sin embargo, resulta necesario hacer la aclaración que al texto original emitido por el Constituyente de 1917 le han sucedido innumerables reformas, ya que todo ordenamiento jurídico debe adaptarse a la realidad,

³⁰ DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Ob. Cit., Pág. 45

³¹ *Ibidem.*, Pág. 46.

imperante en tiempo y espacio, ya que de otra forma sería obsoleto, al respecto Jorge Madrazo señala:

"Hace mucho tiempo dejamos atrás las tesis racionalistas que entendía a la Constitución como un orden normativo hecho de una vez para todas, definitivo, inmutable, insensible al cambio social. Por el contrario sabemos que las constituciones se van haciendo, que son el resultado de un diálogo continuo entre la realidad y la norma, donde aquella fuerza la existencia de ésta, y ésta la de aquella".³²

Por su parte Jorge Carpizo expresa:

"La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones de un pueblo. La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Si no fuera así tendría el valor de una hoja de papel, según conocida expresión de Lassalle. Luego la Constitución tiene que cambiar".³³

Por tanto, el texto original del artículo 123 reflejó las corrientes de la época, nacidas durante el proceso revolucionario, elaborado con pasión y con un espíritu abierto al porvenir, prueba de ello es que de las 30 fracciones con que contó en 1917, 16 de ellas no han sido objeto de modificación alguna, sin que por ello hayan perdido vigencia y aplicabilidad

La Revolución que enfrentó nuestro país, culminó con uno de sus más grandes logros, que fue la creación de nuestra Carta Magna, la cual recogió todos aquellos ideales por los que se luchó en los movimientos sociales que precedieron, así el 5 de febrero de 1917 fue jurada la Constitución por el Congreso Constituyente, este ordenamiento hace frente a los problemas

³² MADRAZO, Jorge, Las Reformas a la Constitución de México (conferencia). México. Febrero de 1983, Pág.1.

³³ CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, UNAM, México, 1980, Pág. 303.

más graves del país e intenta poner remedio al acaparamiento de tierras, a la enajenación de los recursos naturales del país y a los conflictos entre la Iglesia y el Estado.

En términos generales, la Constitución de 1917 es la expresión de los ideales de los grupos que participaron en la Revolución armada, iniciada en 1910, pero sobre todo del grupo constitucionalista, en sus vertientes moderada y radical. Se consagra el principio de la propiedad como base fundamental de nuestra regulación jurídica, derivado del pensamiento liberal, democrático y pequeño burgués así como de los grupos dirigentes de dicho movimiento armado.

2.6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Sin lugar a dudas la primera Ley Federal del Trabajo, fue el resultado de la creación del derecho laboral, consagrado en nuestra Constitución que en sus orígenes, señaló que correspondía a los respectivos Estados el dirimir las controversias laborales de sus respectivas Entidades Federativas, sin embargo ello fue motivo de constantes discrepancias de tal forma que cuando existía una huelga o un conflicto laboral que abarcaba a varios Estados, ninguno intervenía por carecer de competencia y por no poder aplicar desde luego sus determinaciones fuera de su jurisdicción, es por ello que se decidió crear el derecho de trabajo. Al respecto José Dávalos señala lo siguiente:

“El 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó

parte de la misma reforma. De este modo se dio la responsabilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo.³³

Jesús Castorena al referirse al nacimiento de la primera Ley Federal del Trabajo menciona en forma breve pero muy concisa sus antecedentes al señalar:

“El Congreso de la Unión, una vez reformado el artículo 123 de la Constitución para atribuirle la facultad legislativa, aprobó la primera Ley del Trabajo, la cual fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes.”³⁴

La Ley Federal de Trabajo de 1931 fue decretada bajo el mandato constitucional del entonces Presidente de la República Pascual Ortíz Rubio, mediante decreto de 18 de agosto del referido año, contemplándose en ella un total de once Títulos, que contenían 685 artículos, y respecto del abandono de empleo estableció lo concerniente en su Título Segundo, Capítulo XII denominado de la rescisión de los contratos de trabajo cuyo texto original estableció:

“Artículo 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

I.- Por engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios;

II.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina del taller o la negociación;

³³ DAVALOS, José. , Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. Pág. 72.

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la relación anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Por ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo; pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Por cometer el trabajador, actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;

VIII.- Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

IX.- Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;

X.- Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Por desobedecer el trabajador, al patrón o a sus representantes sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.- Por negarse el trabajador, de manera manifiesta, a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

³⁴ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Delma, México, 1994, Pág. 50.

XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

XIV.- Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada;

XV.- Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116, y

XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en los que al trabajo se refiere."

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo de 1931, no era obligación del patrón dar aviso por escrito de tal circunstancia, por lo que quedaba supeditada a la existencia de un conflicto laboral, el acreditar la causa de rescisión, y al no existir la obligación de dar el aviso por escrito ni un plazo para ello, lógico es suponer que solo se oponía a manera de excepción cuando demandaba el trabajador, el cual desde luego se hallaba en desventaja frente al patrón, al no tener la certeza de la causal por la cual se le rescindía el trabajo, ni la fecha y consecuentemente el patrón podría alegar diversas circunstancias.

Por lo antes manifestado se logra tener la certeza y conocimientos necesarios para establecer la importancia de la administración de justicia equitativa por parte de los tribunales competentes, denominadas en la materia que nos ocupa Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que dentro de los principios que se manifiestan en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, sobre los mismos, nos interesa señalar aquellos que nos indican los órganos de poder social, Comisiones de Salario Mínimo, de Reparto de Utilidades y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a materializar la protección y reivindicación de la clase trabajadora a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

Cabe resaltar lo ya señalado en el sentido de que el Derecho del Trabajo, al establecer órganos jurisdiccionales distintos de los demás en cuanto a

su composición ya que en materia de impartición de Justicia Laboral, el Órgano Jurisdiccional se encuentra compuesto por tres personas de las cuales a solo uno de ellos se le exige tener conocimientos en materia Jurídica, ya que a los dos restantes es decir a los Representantes del Trabajo y del Capital tan solo se les exige la educación obligatoria, lo que pone de manifiesto la intención del legislador de establecer una total independencia del Derecho Civil, del Derecho del Trabajo y lo que se pretende alcanzar con integración de las Juntas de esa forma, es resolver las controversias laborales lo más apegadas a la verdad de los hechos, ya que la misma Ley Federal del Trabajo, contempla que los laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada, bajo este contexto tiene vigencia el punto central que se trata en este trabajo, ya que como se ha establecido en los antecedentes, el Derecho del Trabajo tiende a proteger a los trabajadores, reivindicar sus derechos y conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, entre los que consideramos los más importantes, luego entonces a través del principio de inmediatez, lo que se busca es que la persona que instruye el proceso que en la especie es el Auxiliar y que es el encargado de elaborar el proyecto de resolución, que después se convierte en el Laudo, este en contacto directo con todas las actuaciones que se llevan acabo dentro del proceso laboral de modo tal que se dicte la resolución, en los términos que señala la Ley Federal del Trabajo, es decir a verdad sabida y buena fe guardada. Vale la pena señalar que en esta Ley es decir en la Ley Federal del Trabajo de 1931, aún no se contempla el principio de inmediatez.

2.7. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1 de mayo de 1970, y señalo, dentro de lo que se consideran avances procesales a favor del trabajador, por lo que hace a las cargas de la prueba, lo referente a las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, adicionó un último párrafo que estableció la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la de

rescisión y la fecha de esta. Alberto Trueba Urbina al comentar el artículo 47 Ley Federal del Trabajo, que señala:

“Se adicionó acertadamente el anterior precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá obtener como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.”³⁵

En caso de que se despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador, desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores.

“En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

³⁵ Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina, Porrúa, México, 1995, Pág. 41.

A propuesta del Ejecutivo Federal, el citado proyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1° de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal de Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.³⁶

De lo expuesto en el párrafo precedente, resulta válido señalar que fue loable la participación de los tres sectores (Estado-trabajadores-patrones), al expedirse la normatividad laboral en cuestión, ya que con ello, se dio la expresión de los deberes y derechos que a cada uno de ellos correspondería, dando con ello un equilibrio o paridad para todo el tipo de relación legal que tengan entre sí, con lo cual consideramos se evitan arbitrariedades que los pudieran perjudicar en sus respectivos intereses.

Bajo el contexto antes narrado, que como podemos ver es innovador, respecto al lineamiento de protección al trabajador no solo, en el aspecto de fondo del Derecho del Trabajo, sino también en el aspecto procesal, es importante señalar que en las Reformas Procésales de 1980, se establece en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo el principio materia de este trabajo y que es el principio de inmediatez, que no aparece con esa denominación, sino que únicamente se establece que el proceso del trabajo debe de ser inmediato y en la doctrina se conoce como el principio de inmediatez, mismo que se complementa con otros preceptos legales de la propia Ley Federal del Trabajo, como lo es al

³⁶ DAVALOS, José. , Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Op. cit. Pág. 72.

artículo 610, que establece que: Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán sustituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes... así mismo el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, establece el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales y en la fracción II inciso a) se señala que: Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan... como se puede apreciar de los preceptos legales antes transcritos se desprende que las personas encargadas de dictar y en su caso instruir el proceso deben estar en contacto directo con las actuaciones procesales para dictar una resolución lo más apegada a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, es decir a una resolución en conciencia. A la anterior conclusión se llega en virtud de que la constante en los artículos a que se ha hecho mención es en el sentido de que la autoridad jurisdiccional, en la especie el Presidente, Auxiliar y Representantes del Trabajo y Capital, deben presenciar las actuaciones, lo que da vida y justifica la existencia del principio de inmediatez.

CAPÍTULO 3

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO 3

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1 PRINCIPIOS PROCESALES EN EL DERECHO CIVIL

Los principios procesales son orientadores del procedimiento, de tal manera que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente, conforme a la controversia fijada.

En sentido amplio, dichos principios comprenden los lineamientos esenciales que deben dirigir tanto el ejercicio de la acción (principio dispositivo o inquisitivo, de contradicción, igualdad de las partes), como aquellos que orientan la función jurisdiccional (los relativos al impulso oficial o de parte, la dirección del proceso por el Juzgador, la inmediación del juzgador) y también los que dirigen el procedimiento (oralidad y escritura, publicidad o secreto, concentración o dispersión, etc.).

En sentido estricto, existe la consideración de que estos principios se abocan a la manera en que debe seguirse el procedimiento; es decir, a la forma más eficaz para llegar a la solución de la controversia.

Ahora bien, el Derecho Procesal Civil tiene carácter fundamentalmente dispositivo, y posee una orientación esencialmente escrita y formalista, a diferencia del Derecho Procesal del Trabajo que es predominantemente oral.

El Derecho Civil se basa esencialmente en el contrato y el derecho contenido en el mismo, es un bien patrimonial oponible a la contraparte, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.

A través del contrato se verifica en primer lugar el acuerdo de voluntades celebrado entre las partes y después se interpretan los derechos y obligaciones establecidos y para ello otorga las mismas oportunidades a las partes involucradas, quienes tendrán que demostrar la existencia, finalidad y el sentido de su obligación. De ahí se desprenden dos principios fundamentales en el proceso civil: el de igualdad formal de las partes y el de impulso procesal de las mismas. De ahí que algunos principios procesales del derecho Civil, sean totalmente opuestos a los principios procesales del derecho Laboral.

Lo anterior es debido que el derecho civil y el derecho del trabajo por naturaleza se contraponen debido a que el derecho civil protege por excelencia el patrimonio y estado civil de las personas, en cambio el derecho del trabajo, esta orientado a proteger a una de las clases mas desprotegida, la de los trabajadores, que se consideran en desventaja en relación a los patrones, y es por ello que la Ley laboral esta destinada a tratar de equilibrar las condiciones en las relaciones laborales, otorgando beneficios procesales a los trabajadores respecto a los patrones.

La diferencia que ejemplifica de mejor forma lo antes mencionado, lo es la que contempla el principio de disparidad procesal o desequilibrio procesal que contempla el Derecho Procesal del Trabajo, en contraposición del Principio de Igualdad procesal o equilibrio procesal que contempla el Derecho Procesal Civil.

Respecto al principio de inmediatez, que es el que nos interesa podemos decir que el artículo 60 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, lo contempla al establecer lo siguiente:

“Los Jueces y Magistrados a quien corresponda, recibirán por sí mismos las declaraciones, y presidirán todos los actos de prueba bajo su más estricta y personal responsabilidad”.

Como se puede apreciar del precepto jurídico antes transcrito, en el Derecho Procesal Civil, los juzgadores también tienen la obligación de estar presentes en las actuaciones procesales que se llevan a cabo, lo que consideramos es correcto ya que de ese modo la persona que va a resolver, no solo conoce lo que se encuentra en el expediente, sino que al presenciar el desahogo de las pruebas como lo puede ser una testimonial, podrá observar como se desenvuelve el testigo, al dar contestación a las preguntas que se le formulen, para efecto de considerar si el testigo se condujo con verdad y de ese modo estar en posibilidad de dictar una sentencia, con mayor convicción, respecto a la realidad de los hechos.

3.2 PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Por otro lado, en el procedimiento laboral, se advierten otros principios, así como los lineamientos relacionados con éstos. Su procedimiento se regula a través de audiencias, donde se encuentran reunidas las partes. En la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970 y en sus Reformas de 1980, se señalaron de manera expresa los principios que se encuentran inmersos en el procedimiento.

Para Tena Suck y Hugo Ítalo Morales los Principios Procesales son: "Los principios del derecho que han nacido en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, es decir, han servido para orientar al derecho mismo".³⁷

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece los principios bajo los cuales se va a regir el proceso del Derecho del Trabajo y ahí se establecen los siguientes: será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se

³⁷ TENA SUCK, Rafael y Morales Saldaña, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo Ob. Cit. Pág. 17

iniciará a instancia de parte. Se señala, además, que la Junta tomará las medidas necesarias para lograr la mayor economía y sencillez del procedimiento. En virtud de lo anterior, el legislador trato de concentrar en una sola audiencia: Conciliación; demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la mayor cantidad de actos procesales y en caso de pruebas que requieran de un desahogo especial, se señalo una segunda audiencia de desahogo de las pruebas y alegatos. Con lo que el legislador pretendió que el proceso del Trabajo fuera lo más rápido posible.

A diferencia del Derecho Civil, el Derecho Laboral se basa no en un acto jurídico como lo es el contrato, sino en un hecho jurídico consistente en la relación de trabajo; es decir, su enfoque va dirigido a la prestación de servicios de carácter subordinado, de donde se derivan derechos y obligaciones establecidos en la Ley por encima de la voluntad de las partes. En tal virtud, el proceso laboral no se canaliza al acto jurídico del contrato, sino al esclarecimiento de los hechos, ya que los mismos generan los derechos impuestos por la ley. En consecuencia, en el Derecho Laboral se aplica fundamentalmente la Ley y el Estado vigila su cumplimiento; no siendo posible establecer renuncia de Derechos para los trabajadores y no atiende a la igualdad formal entre las partes, sino que procura equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, que pretende finalmente, lograr el equilibrio de los factores de la producción, donde resida la justicia social.

Lo que distingue al Derecho Civil del Laboral es que el primero se refiere a los actos y el segundo a los hechos jurídicos; es decir, la diferencia reside en que el Proceso Civil es una derivación del derecho sustantivo y concierne primordialmente a las cosas y al estado civil de las personas, en tanto que el proceso laboral corresponde al trabajo humano esto es, en su actividad económicamente activa de los mismos a través de sus relaciones laborales, aunque no puede descartarse del proceso laboral el examen y valoración de los contratos individuales y colectivos, ya que son materia importante de prueba y se

impone al patrón la obligación de conservarlos y exhibirlos en juicio, según los artículos 784 y 804 de la ley laboral.

El Derecho Laboral entraña un humanismo jurídico, encaminado a proteger al trabajador ante la desigualdad económica, es por ello que la Ley, se considera de interés social y prevalece sobre la voluntad de las partes.

Los principios procesales actuales del Derecho del Trabajo tienen su origen en las Reformas de 1980, concretamente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación transcribimos:

"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

De dicho precepto se desprenden los siguientes principios: publicidad, gratuidad, inmediación, oralidad, iniciación a instancia de parte, economía, concentración y sencillez.

El órgano jurisdiccional que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, al admitir la demanda, tiene la facultad de suplir al trabajador en todo aquello que le beneficie y le corresponda conforme a la Ley que haya omitido reclamar; es decir, podrá subsanar con ello la deficiencia de la demanda cuando no comprenda todas las prestaciones a que tiene derecho; cuando de los hechos narrados en la demanda del trabajador, la Junta advierta que le corresponden más prestaciones de las que reclama, solo en ese caso la Junta de Oficio, suplirá la queja del trabajador, 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, es decir en ese caso los hechos narrados en la demanda por el trabajador son incongruentes o incompletos, por lo que en ese caso la Junta solicitará al trabajador a través de la

prevención que aclare o establezca los hechos omitidos, como puede ser que le falta de señalización del horario de trabajo o el salario, por citar unos ejemplos.

El principio de subsanar la demanda incompleta del trabajador y aclaración de la demanda, aunque no están clasificados, corresponden al principio de equilibrio procesal introducido en las reformas mencionadas. Además, el de impulso de oficio, el de celeridad y el de exención de la carga de la prueba al trabajador.

Los principios procesales mencionados confluyen en la participación activa de la Junta en el proceso, que a continuación de manera individual se tratarán para su mejor explicación.

3.2.1 PUBLICIDAD

El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que las audiencias serán públicas; no obstante, la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando así lo estime conveniente, atendiendo a la moral o las buenas costumbres. Este principio tiene por objeto, por regla general que cualquier persona puede presenciar los actos procesales que se verifican dentro Procedimiento y de esa manera darle transparencia a las actuaciones.

Los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales consideran al principio de publicidad como "una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad"³⁸.

Consideramos que la anterior conceptualización es adecuada, sin embargo, creemos más apropiado

³⁸ Ibidem. Pág. 17

3.2.2 GRATUIDAD.

Es importante señalar que el principio en cuestión se deriva del artículo 17 de nuestra Constitución que consigna "Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por lo que corresponde a la materia laboral el artículo 19 dispone, que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. En caso de adjudicación de bienes en un remate, será libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales. Asimismo, en el caso del nombramiento del perito del trabajador, por parte de la Junta, según lo previsto en el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir en el caso que dentro del juicio se requiere el desahogo de una prueba pericial y el trabajador no cuente con recursos económicos para pagar los honorarios de un perito, debe hacerlo del conocimiento de la Junta a efecto de que la Junta le designe un Perito, y los honorarios de éste son cubiertos por el Estado. Esta situación podríamos decir que únicamente se da dentro del Proceso Laboral, en virtud que dentro de cualquier otro proceso los gastos que se generen por el desahogo de una prueba pericial son cubiertos por las partes.

3.2.3 INMEDIATEZ

Este principio se refiere entre otros supuestos, a la comparecencia personal de las partes, que conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo debe ser obligatoria en la etapa conciliatoria, sin embargo a través, de una jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se determinó que no es esencial la comparecencia de las partes de manera personal, ya sean personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria. El artículo 713 establece que en todas las audiencias que se celebren se requerirá la presencia

física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley. El principio de inmediación permite a la Junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los medios de prueba que pueden ser, los testigos, peritos, etc. Además de la presencia física de las partes, este principio va orientado a la presencia del funcionario público que va a resolver el conflicto, a su presencia dentro de los actos procesales que tienen verificativo, primordialmente el desahogo de las pruebas, como lo son testimoniales, periciales, confesionales, etc. Para que este en posibilidad de dictar una resolución a verdad sabida y buena fe guardada o como también lo expresa la Ley una resolución en conciencia, lo antes señalado tiene su fundamento en los artículos 620 y 841 de la Ley Federal del Trabajo. El primero de esos preceptos jurídicos señala que el Presidente de la Junta Especial, quien podrá ser sustituido por el Auxiliar salvo en determinadas ocasiones, son los funcionarios encargados de cumplir con este principio de inmediatez. Así como los representantes del trabajo y capital, que son primordialmente los que intervienen en la elaboración del Laudo.

Asimismo las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la mas estricta responsabilidad del funcionario que actúe, de igual manera los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar los documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo, es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses que protege.

Con lo antes expresado se muestra claramente que los encargados de elaborar los Laudos, tienen amplias facultades para alcanzar el conocimiento real de los hechos que dieron origen a la controversia, que van a resolver. Mas sin embargo como analizaremos en el capítulo siguiente, en la práctica debido a la distribución actual de las funciones de los Auxiliares, no se cumple con el principio de inmediatez.

3.2.4 PREDOMINANTEMENTE ORAL

El artículo 685 establece que el proceso laboral será predominantemente oral, lo que tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Si bien es cierto que las promociones fundamentales se efectúan generalmente por escrito, como la demanda, la contestación y los ofrecimientos de pruebas para mayor seguridad y precisión de las exposiciones, sin embargo, las impugnaciones de personalidad y réplicas, interrogatorios, planteamiento de incidentes, suelen hacerse de viva voz. De esta forma la oralidad es coadyuvante de la sencillez en el procedimiento, pues evita formalismos y le da celeridad.

Por otra parte el artículo 713 manifiesta que la oralidad será a través de las partes que intervienen en el proceso, y en el caso de las personas morales por medio de sus apoderados o representantes legales.

Artículo 713 a la letra dice: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley".

Como se advierte ambos artículos de manera complementaria consignan el principio de oralidad, que de manera incuestionable corresponde preponderantemente a la materia laboral.

3.2.5 INSTANCIA DE PARTE

Este principio se refiere a que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio dispositivo se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en

cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa de la Junta.

Partiendo de dicha consideración se establece que este principio aparece en el inicio del proceso y posteriormente irán desarrollándose, en el mismo proceso, los otros principios procesales.

3.2.6 ECONOMIA

El autor Eduardo J. Couture señala que el principio de economía es "El proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso"³⁹.

De esta definición se advierte, que el autor le da un enfoque material, el concepto de economía es decir lo relaciona con el aspecto monetario, más sin embargo nosotros nos inclinamos más, por el aspecto de celeridad, que otros tratadistas del Derecho le han dado el principio de economía procesal, relacionándolo con el hecho de que el proceso debe ser rápido o veloz.

Es común que se confundan los principios de economía y concentración, pero el primero es aquel que tiene por objeto evitar que las etapas y toda cuestión que tenga referencia al proceso, se lleve a cabo sin demoras innecesarias, en pocas palabras podrías decir, que a través de este principio se busca que el proceso sea rápido, simplificando las formas. Esto se aprecia sustancialmente en diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y tiene relación con otros principios procesales, como el hecho de que el procedimiento sea oral, el de sencillez y el de concentración, este último tiene por objeto, el de llevar el mayor número de actuaciones, en una misma audiencia.

³⁹ Ibidem. Pag. 19

Para finalizar comentaremos que el principio de economía tiene como objetivo lograr la impartición de justicia lo más pronto posible.

3.2.7 CONCENTRACION

Es la simplificación del procedimiento, es decir es el desahogo, de diversos actos procesales, en una sola audiencia. El artículo 704 establece que cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce es de la competencia de otra de la misma Junta Federal o Local, con citación de las partes, se declarará incompetente, sin señalar una audiencia específica para ello.

Atendiendo a este principio, el procedimiento ordinario se reduce a dos audiencias; la primera, de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; y la segunda, de desahogo de pruebas. Por otro lado, queda a cargo de la Junta el girar oficio a las autoridades o particulares para que remitan los informes, copias o documentos ofrecidos por las partes.

De esta manera, se simplifica el procedimiento, eliminando en lo posible el trámite de incidentes, que se resolverán de plano, salvo casos especiales, según el artículo 765.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de mantener la mayor concentración procesal en el proceso laboral, como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Este principio tiende a darle celeridad al proceso laboral, en virtud de que el sentido de justicia social dispone que los procesos laborales deben ser rápidos y eficaces para no retardar la justicia a la parte económicamente débil. El fin principal del principio de concentración es el de eliminar los trámites que no resulten indispensables para la concreción del derecho sustantivo laboral.

Un punto especial del proceso laboral es precisamente este principio del cual está inmerso, dado que por ser de justicia social, la eliminación de audiencias y etapas procesales inútiles, la Ley Federal del Trabajo ha establecido para su desarrollo la mayor concentración en las audiencias; tal es el caso de la audiencia de la cual hablan los artículos 873 y 875 de la propia ley, misma que se compone de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.2.8 SUPLENCIA DE LA DEMANDA INCOMPLETA

El artículo 685 en su segundo párrafo plantea dos supuestos:

1.- Cuando la demanda del trabajador no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

2.- Cuando la demanda sea oscura o vaga se procederá en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley, que establece que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane de un término de tres días.

La primera hipótesis fue muy controvertida, habiendo sido criticada por considerar que con ello la Junta "mejoraba" la demanda del trabajador y que, en consecuencia, se convertiría en Juzgador y parte. Sin embargo, consideramos que la Junta, al subsanar la demanda, lo único que hace es completarla para que

en el supuesto de que el trabajador obtenga el laudo favorable, se comprendan en el mismo las prestaciones que le corresponda, derivadas de los hechos expuestos, lo cual no prejuzga la procedencia de la acción en cuanto a la pretensión o derecho material que se hace valer, pues si el trabajador no lo acredita en el proceso con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón, por lo que es incuestionable que al subsanar la demanda, la Junta no se convierte en Juzgador y parte.

También a nuestra consideración debemos señalar que no coincidimos en la apreciación que manifiesta que se hace una mejora a la demanda, puesto que se corrige únicamente en los términos y condiciones que la misma Ley establece, ya que hay que recordar que el Derecho del Trabajo forma parte del derecho social y si de los hechos que señala en su demanda la Junta advierte que no reclama a lo que tiene derecho, ello no esta mal, por que falta que en la etapa de pruebas el trabajador demuestre que los hechos son ciertos, por lo que en virtud de lo anterior, se encuentra fundamentad y apegado a estricto derecho, este principio.

Aunado a lo anterior, la propia Constitución Federal lo establece en su artículo 107 en el juicio de amparo, en las áreas relacionadas con el Derecho Social; es decir, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y se inclina hacia una adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina. Que en teoría son las más débiles, en relación con otros grupos sociales.

Con esta protección, el trabajador no estará expuesto a que en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación incompleta de sus pretensiones y no por violaciones manifiestas de la Ley durante el proceso que lo hubieran dejado sin defensa. Se aclara, insistimos,

en que no se pretende darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a la Ley.

La Junta, al subsanar la demanda, toma como base y punto de partida los hechos expuestos en la demanda, y cuando de esos hechos se derivan prestaciones no reclamadas, incorpora esas prestaciones como consecuencia jurídica de las disposiciones legales aplicables a esos hechos; o sea, la Junta no sustituye al trabajador en la exposición de hechos de su demanda, sino que se limita a aplicar las consecuencias jurídicas que se desprenden de esos hechos, incorporando las prestaciones que se derivan de los mismos.

Situación análoga es cuando señala en los hechos de la demanda una jornada superior a la normal, no se reclame el pago de las horas extraordinarias; o cuando se precise la antigüedad en el servicio y se omita reclamar el pago de la prima de antigüedad, optándose por la indemnización; o si al demandar el pago de vacaciones deja de reclamarse el 25% adicional al salario. En estos casos lo que debe hacer la Junta es incorporar a la demanda esas prestaciones omitidas, que se derivan de los hechos expuestos en la misma, aplicando las consecuencias jurídicas previstas en la Ley.

3.3 SUBSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El procedimiento ordinario es aquel que conoce de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, es decir constituyen la regla general, y para los casos de excepciones se rigen por los procedimientos especiales.

Para Miguel Borrel Navarro el procedimiento ordinario "Es un procedimiento mixto es decir en parte oral y en parte escrito y tiende a evitar los formalismos procesales; es un proceso que tiene doble función, una, es la conciliación y otra el arbitraje; pudiendo de oficio las Juntas durante su sustanciación disponer la práctica de las pruebas que estime conveniente para el esclarecimiento de las cuestiones debatidas en el juicio"⁴⁰.

⁴⁰ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. Tercera Edición. México 1992. Pág. 547

De la Ley Federal del Trabajo, podemos citar lo siguiente respecto al procedimiento ordinario:

"DE LOS PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS. Artículo 870.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley.

"DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES. AMBITO DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPÍTULO.

Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracción III; 28, fracción III; 151; 153 fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracción I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios".

En virtud de que las acciones de indemnización constitucional y cumplimiento de contrato no se encuentran contenidas en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los procedimientos especiales, se tramitarán en un procedimiento ordinario. Es decir que de acuerdo a los preceptos jurídicos antes mencionados, todos los conflictos que no tengan una tramitación señalada en la Ley Federal del Trabajo, se deben tramitar a través de un procedimiento ordinario, pero además de los conflictos que se encuentran contemplados en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, vale la pena señalar, que los conflictos colectivos de naturaleza económica, como lo son los de modificación colectiva de las relaciones de trabajo y algunos conflictos de terminación y suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, se ventilan a través de un procedimiento, llamado Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica.

Lo anterior se señala debido a que los conflictos individuales que consideramos más importantes, lo son los despidos injustificados, ya mediante un despido injustificado se puede dejar sin sustento económico a una familia y en el

caso de un trabajador, sufra de un despido injustificado, su acción la ejercitara, mediante un procedimiento ordinario, por lo que debido a ello, es que consideramos indispensable hablar acerca del procedimiento ordinario.

3.3.1 INCIDENTES

El incidente es toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal. La palabra incidente se deriva del latín *incido*, *incidens* que significa acontecer, caer en, sobrevenir y con ella se expresa una cuestión que surge de otra, considerada como principal, esta cuestión accesoria suspende o interrumpe a la principal, y cae o sobreviene dentro de la misma.

Tena Suck e Ítalo Morales definen a los Incidentes como aquellos "acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso".⁴¹

Los incidentes son situaciones que se producen en el curso del proceso, derivadas de él o relacionadas inmediatamente con el mismo, que son objeto de resolución especial.

Los incidentes se clasifican de la siguiente manera:

1.- Por la forma de tramitarse:

a) Los que tienen señalados en la Ley un procedimiento especial para cada uno (la recusación, la acumulación de autos, las excepciones dilatorias, etc.);

⁴¹ TENA SUCK, Rafael y Morales Saldaña Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 93

b) Los que tienen una regulación procesal común para todos ellos.

2.- Por los efectos que producen

a) Los que ponen obstáculo para la continuación del proceso (de previo y especial pronunciamiento)

b) Los que se substancian en la misma pieza de autos (nulidad de actuaciones, falta de personalidad o cualquier otro incidente), sin cuya previa resolución fuere absolutamente imposible, la continuación de la demanda principal.

c) Aquellos que se substancian en pieza separada, sin suspender el curso de la acción principal (O sea, los que no están comprendidos entre los indicados como de previo y especial pronunciamiento, ni tengan señalada tramitación especial).

Existen ciertos caracteres esenciales de los incidentes:

1.- Plantean una cuestión accesoria, respecto de la principal que se debate en el proceso; en consecuencia, extinguido el proceso, se extingue el incidente.

2.- El procedimiento incidental, no tiene acomodo alguno en ninguno de los períodos del procedimiento.

3.- El incidente se sustancia en un procedimiento especial, distinto del proceso principal.

4.- El procedimiento incidental, es un procedimiento pequeño introducido en un procedimiento grande.

De lo anterior se deduce, en resumen, que los incidentes tienen como características: la accesoriadad, interferencia en el proceso, procedimiento especial y minoridad en relación con el procedimiento general.

La Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo IX del Título XIV, contiene las disposiciones relativas a los incidentes y al respecto el artículo 761 señala que "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley."

Esto significa que como regla general los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal y no por cuerda separada, salvo en algunos casos de excepción.

El artículo 762 establece:

"Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: I.- Nulidad; II.- Competencia; III.- Personalidad; IV.- Acumulación; y V.- Excusas".

El artículo 763 dispone:

"Cuando se promueva el incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá".

Este precepto contiene la regla general de que los incidentes se substanciarán y resolverán de plano, salvo en los casos que señala el artículo anterior: Nulidad, Competencia, Acumulación, y Excusas, en los cuales se requerirá una audiencia incidental, debiendo resolverse en la propia audiencia.

En lo relativo a la competencia, el artículo 701 faculta a la Junta para declararse incompetente de oficio y sin tener que oír a las partes, antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen.

En las excusas, el artículo 709 fracción III, dispone que la autoridad que deba decidir sobre la excusa, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello, o podrá señalar día y hora para que comparezca el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, dictar resolución.

De las disposiciones citadas se desprende que no es una obligación de la Junta, sino que es potestativo el señalamiento de una audiencia incidental para resolver sobre los incidentes que se le planteen. De manera que resuelve de plano oyendo a las partes, cuando hay elementos suficientes en los autos para ello; y está facultada para señalar la audiencia incidental cuando se requiera la aportación de pruebas para resolver.

La nulidad es la sanción, por la cual la Ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales, cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para la misma.

La teoría de la nulidad requiere un estudio previo de las formas procesales; ellas constituyen una necesidad del proceso, para satisfacer los requisitos de lealtad en el debate, igualdad en la defensa y rectitud en la decisión.

Es importante señalar que la igualdad procesal no opera en el proceso laboral literalmente, sino que al brindar una protección jurídica al trabajador, establece una verdadera igualdad en el proceso; es decir, un equilibrio procesal entre las partes.

En el desarrollo del proceso es necesario establecer los requisitos de la notificación, y concederle plazo para que prepare su defensa; se asegurará que tanto actor como demandado puedan utilizar iguales argumentos y medios de prueba; se fijará un término para el cumplimiento de los actos a fin de evitar dilaciones; se prescribirán reglas para la actuación de los juicios y se reglamentará el derecho de las partes para impugnar las resoluciones judiciales, etcétera.

Deberá evitarse la demora en el procedimiento, por lo que los dos principios deberán de conciliarse en esta materia, que son los de la celeridad y la seguridad; donde el actor desea un procedimiento rápido, para obtener una decisión jurisdiccional lo más pronto posible; el demandado pretende que el proceso se revista de las mayores garantías mediante los requisitos formales correspondientes para su defensa.

El incidente de nulidad más característico es el relativo a algún defecto en las notificaciones, previsto en el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo. Refiere como nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en el mismo.

Los artículos 746 al 751 establecen las normas sobre cómo surtirán sus efectos las personales y las demás, los términos para realizarlas y los requisitos de la cédula de notificación.

Otra causa de nulidad, consiste en la omisión de los Secretarios de las Juntas de autorizar con su firma las actas de lo actuado en las audiencias, innovación establecida en el artículo 721.

Según el artículo 706, otra situación calificada de nulidad es lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda, los emplazamientos de huelga, y los convenios que hayan terminado el conflicto en el periodo de conciliación.

Después de cerrada la instrucción no procede tramitar el incidente de nulidad, durante la elaboración del Laudo, ya que conforme a lo dispuesto en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, lo que implica que ya no pueden seguir actuando las partes en el proceso.

Respecto a la competencia, el oponer la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la audiencia. (Art. 878 fracción V.).

La negativa de la relación de trabajo, no se considerará como excepción de incompetencia, sino como defensa que se examinará como cuestión de fondo en el laudo.

Ahora bien, si en el proceso se demuestra que existía una prestación de servicios profesionales y no una relación de trabajo, la consecuencia será la falta de legitimación del actor para la acción laboral intentada.

La acumulación está prevista en el artículo 766 y siguientes de la Ley reformada en 1980. Dicho precepto establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, derivadas de una misma relación de trabajo

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

En las dos primeras fracciones se trata de acumulación de acciones, porque actúan las mismas partes; en la fracción III, de acumulación de autos o más bien de procesos, porque se refiere a juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado; y en la IV, en todos aquellos casos que por sus características puedan originar resoluciones contradictorias, lo que implica la conveniencia de acumular procesos diversos.

Existen ciertas ventajas en la acumulación:

- a) Un solo proceso (proceso acumulativo) opera para la composición de varios litigios conexos;
- b) En una sola ocasión el Juzgador y las partes realizan los actos que sirven para la composición de más de un litigio.
- c) Las partes proporcionan al juicio, respecto de los hechos que exponen conjuntamente, mayores elementos para su decisión.
- d) La decisión de varios litigios con un solo proceso favorece a la certeza, evitando la contradicción entre las sentencias.

Las excusas sustituyen a las recusaciones de la Ley anterior (Art. 707). Especialmente tiene interés la contenida en la fracción IV de dicho precepto, relativo

a las denuncias de los litigantes o abogados en contra de los miembros de la Junta, que ahora sólo operan como denuncia de impedimento, consideramos que el legislador no quiso usar la palabra recusación, para establecer la separación con el Derecho Civil.

Cabe distinguir entre las excusas solicitadas por el funcionario impedido, que se calificarán de plano, tramitándose según lo dispuesto en el artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, y las excusas por denuncia del impedimento por alguna de las partes, en cuyo caso se requerirá una audiencia en donde se oiga a los interesados y se reciban las pruebas de los mismos, de conformidad con el artículo 710. En ambos casos será necesaria la promoción por escrito; con la modalidad de que en ningún caso se suspenderá el procedimiento mientras se tramita la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley, según dispone el artículo 711 de la Ley que nos ocupa.

3.3.2 AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

A continuación, haremos un esbozo de la tramitación del procedimiento ordinario, apegándonos a lo expuesto en la Ley Federal del Trabajo para que, analizando las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; que constituyen a nuestro parecer la esencia y objeto medular en el juicio laboral; por lo que en este capítulo se expondrán los aspectos más importantes de éstas figuras jurídicas que nos ocupan, y donde se apreciarán en que consisten las funciones del auxiliar para la realización dichos trámites, finalizando en el dictamen de un laudo apegado a la Ley.

El artículo 871 señala la forma en que inicia el procedimiento que, como sabemos, da principio con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

El artículo 872 establece los requisitos de la demanda, misma que se presentará por escrito y con el número de copias necesarias dependiendo de la cantidad de demandados que haya. En el escrito se expresarán los hechos en que funde lo hechos reclamados, pudiendo acompañar las pruebas que consideren necesarias.

El artículo 873 dispone un término de 24 horas para que la Junta dicte el acuerdo donde señalará la fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En ese mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia de la demanda, y ordenando se notifique a las partes. Además se apercibirá al demandado en el sentido de que si no concurre a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

La Junta prevendrá al actor para que subsane su demanda en caso de que notare alguna irregularidad o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, señalándole los defectos u omisiones en que haya incurrido.

El artículo 874 previene que la falta de notificación de alguno de los demandados o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

El artículo 875 dispone cuáles son las tres etapas de la primera audiencia del procedimiento ordinario:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la primera audiencia comparecerán las partes en el conflicto; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

3.3.2.1 CONCILIACION

La etapa procesal de conciliación en el derecho del trabajo, tiene como finalidad, el que las partes se arreglen de manera amigable, llegando a un convenio sobre las pretensiones que se exponen en el escrito inicial de demanda por la parte actora.

Tena Suck e Italo Morales, establecen "que de llegar a un arreglo conciliatorio, evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará el convenio y surtirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada"⁴².

El artículo 876 expone cuál será el desenvolvimiento de la etapa conciliatoria:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las

⁴² Ibidem. Pág. 152

mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

Esta etapa en la actualidad, primordialmente en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, esta teniendo mucho auge, la autoridad realmente se esta preocupando por el hecho de que las partes lleguen a un acuerdo que de cómo resultado la terminación del juicio laboral, lo cual consideramos adecuado, ya que la tramitación de un juicio, siempre es muy desgastante para las partes contendientes. Tal ves, desde esta etapa se aprecia el principio de inmediatez, ya que como se desprende de los artículos que transcribimos la Junta debe intervenir para que las partes lleguen a un arreglo, es decir desde este momento la Ley, le impone como obligación a la Junta que intervenga, pero para que esta intervención rinda frutos es claro que las Juntas deben de conocer el problema o el conflicto, para estar en posibilidad de proponer a las partes soluciones reales.

3.3.2.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES

Las normas para el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, se contienen en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

"I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda

reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción"

Como se puede apreciar en la primera fracción del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, se impone al Presidente la obligación de intervenir, para exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo, en esta parte también observamos la vigencia del principio de inmediatez, ya que el Presidente de la Junta debe conocer a las partes, para tratar de solucionar el conflicto, si embargo vale la pena señalar que en la mayoría de los casos no se cumple con ese precepto legal, ya que podemos afirmar que existe juicios, que se resuelven a través de un laudo y el Presidente, nunca conoció a las partes, lo que consideramos grave.

Es importante aclarar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 879, la audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece a esta etapa, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, aunque si puede demostrar, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos contenidos en la demanda.

3.3.2.3 LA PRUEBA

La palabra Prueba tiene sus orígenes en la palabra latina "probo", que significa bueno, honesto y "probandum", que se le confiere el significado de recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.

Con la prueba, el juzgador busca la obtención del cercioramiento acerca de los hechos controvertidos cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso.

Ahora bien, en sentido amplio, la prueba constituye el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador para lograr la obtención de la certeza y la verdad jurídica respecto de los hechos controvertidos.

Respecto a la prueba, existen los siguientes elementos:

1) El objeto de la prueba que consiste en los hechos sobre los que versa la prueba;

2) La carga de la prueba, que es la atribución impuesta por la ley para que cada una de las partes proponga y proporcione los medios de prueba que confirmen sus propias afirmaciones de hecho;

3) El procedimiento probatorio, o sea la secuencia de actos desplegados por las partes, los terceros y el juzgador para lograr el cercioramiento judicial;

4) Los medios de prueba son los instrumentos: objetos, cosas y las conductas humanas, con los cuales se trata de lograr dicho cercioramiento, y

5) Los sistemas consignados en la legislación, para que los juzgadores aprecien o determinen el valor de las pruebas practicadas.

Con relación al objeto de la prueba, sólo los ordenamientos del derecho procesal civil y del mercantil delimitan el objeto de la prueba con cierta precisión. En materia laboral, el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. Dicho artículo establece con precisión, en su primera parte, el objeto de la prueba; en la segunda parte, resulta completamente innecesaria, puesto que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes ya no es controvertido y, por tanto, ya no es objeto de prueba. Al determinarse el

objeto de la prueba por los hechos controvertidos, quedan excluidos de la prueba, por consiguiente, los hechos confesados o admitidos expresamente y aquellos que no hayan sido controvertidos o negados en forma explícita. La prueba tiene por objeto demostrar afirmaciones previas de las partes en el juicio.

Ahora bien, ¿cuál es la finalidad de la prueba?

Según algunos juristas, la finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable; por lo que se convierte en un instrumento accesible para llegar al convencimiento de los hechos controvertidos, la verdad subjetiva; esto es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia.

En tal sentido, si el juzgador dijese la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando porque ningún Juzgador podría revocar la verdad de otro Juzgador, y sería imposible la sentencia de revisión; por ello, la verdad no opera de una manera absoluta, sino a través de la convicción que el Juzgador encuentra mediante las pruebas la verdad de los hechos para dictar una resolución.

Existe una notable diferencia entre la finalidad de la prueba y la finalidad del proceso. La finalidad del proceso consiste en aplicar la Ley al caso concreto, y la finalidad de la prueba es darle al Juzgador el convencimiento o certeza sobre los hechos controvertidos, la forma mas apropiada para ello es que el juzgador se encuentre en relación inmediata con el desahogo de las mismas y de esa manera se pueda dictar una resolución apegada a derecho, pero sobre todo que sea una resolución justa.

Si bien es cierto que el Juzgador no puede participar en la instrumentación de la prueba, ni buscar la prueba porque se lo impide el principio de neutralidad, sin embargo, en el proceso laboral las Juntas, además de tener esa facultad, tienen también el deber de recabar pruebas, ya que el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, con las reformas establecidas en 1980, establece:

"La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Por su parte, el artículo 886 establece que cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto de laudo formulado por el Auxiliar, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

En esta parte, es decir en el desahogo de las pruebas, es donde tiene más importancia el principio de inmediatez, ya que los miembros de la Junta inclusive pueden intervenir solicitando, el desahogo de nuevas pruebas que consideran importantes, para dictar el laudo, lo que se logra si los miembros de la junta realmente, están relacionados con el conflicto.

La prueba ofrece diversos aspectos: El primero es la acción de probar y el efecto de la prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de la prueba.

Así, la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de esos hechos.

La prueba consiste en demostrar la certeza de un hecho controvertido o la verdad de una afirmación en el sentido jurídico, y en el aspecto procesal, la prueba consiste en un método de averiguación y otro de comprobación.

A mayor abundamiento, la averiguación, la verificación y el esclarecimiento. La averiguación es la investigación o indagación del Juzgador para el conocimiento de los hechos controvertidos; la verificación es la certeza que el Juzgador adquiere, y el esclarecimiento es una aclaración sobre los hechos.

La prueba es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso conducentes a la sentencia; éstas son el antecedente de la prueba, ya que la misma versa sobre afirmaciones.

La doctrina advierte la necesidad de darle un sentido jurídico, agregando que es la demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales; es decir, en esencia, la verdad legal de un hecho.

Las pruebas más importantes en la materia laboral son las siguientes:

En primer término, tenemos la prueba confesional y, al respecto, existe el criterio de que la confesión opera no como un medio de probar los hechos, sino como un medio de dispensa de la prueba misma. Sin embargo, estimamos que dicho criterio no es aplicable a la materia laboral, pues no puede tomarse al pie de la letra la confesión del trabajador que verse sobre hechos o cuestiones que requieran una preparación técnica o jurídica para entenderlos, y en esos debe adminicularse la confesión con otros medios de prueba. En el desahogo de esta prueba tiene mayor vigencia la inmediatez, ya que el juzgador debe observar su desahogo, para ver como se conduce el absolvente.

Esta prueba ha ido perdiendo eficacia, en primer lugar porque el aleccionamiento de quienes tienen que rendirla desvirtúa la espontaneidad y la

veracidad misma de las declaraciones; y además por la desigualdad en que se encuentra el trabajador con el patrón, ya que aquél tiene que contestar posiciones que a veces entrañan conceptos técnicos o jurídicos para los que no están preparados, a diferencia del patrón que suele desahogar esta prueba por conducto de un representante o apoderado bien instruido, para evitar las respuestas que perjudiquen al patrón o a la empresa que representan.

Al respecto, se ha sustentado la tesis de que cuando el trabajador absuelve posiciones que involucran no solamente hechos, sino conceptos jurídicos, especializados en alguna materia o de otra índole, admitiéndolos, no debe dársele a su confesión un valor de prueba absoluta, sino apreciarse en relación con las demás pruebas que obren en autos.

Y en cuanto a la confesional a cargo de la demandada, si bien el principio de la representación faculta a la empresa a desahogarla por conducto de la persona física que designe, conforme a sus estatutos, contrariamente a la tesis de que está obligada a desahogarla por conducto del representante o apoderado señalado por el actor; también es cierto que es improcedente que lo haga por medio de su apoderado en el juicio, toda vez que las posiciones deben absolverse por la contraparte, según previene el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, y no tiene ese carácter el apoderado de la empresa en el juicio. Existen algunas prácticas contradictorias con lo establecido en el artículo 790, fracción III, pues éste dispone que el absolvente responderá sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna, y sucede que la persona que es apoderada y asesora a la empresa en el juicio, absuelve las posiciones a nombre de la misma.

Otra de las modalidades es la confesional para hechos propios que está a cargo de las personas que ejercen funciones de dirección y administración, establecida en el artículo 787, que dice:

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores,

administradores, gerentes, y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos"

La confesional para hechos propios, ya estaba prevista en la Ley Federal del Trabajo de 1931. La modalidad introducida en el artículo 787, surgida de las Reformas Procesales de 1980, consiste únicamente en que los hechos objeto de la confesión se le hayan atribuido en la demanda o en la contestación, y además que se hace extensiva esta prueba a los miembros de la directiva de los sindicatos.

Esta confesional debe limitarse a los hechos en que haya intervenido la persona que ejerza esas funciones, y se convierte en testimonial cuando ha dejado de desempeñarlos, no por la circunstancia de que su declaración no obliga a la empresa después de haber dejado de prestar servicios a la misma, puesto que los hechos ocurrieron cuando estaba ejerciendo esas funciones, sino porque las características subjetivas de las declaraciones que varían cuando esta persona ha salido de la empresa e inclusive puede tener una actitud hostil hacia la misma, por lo que aunque la naturaleza jurídica de la declaración no haya cambiado, sin embargo la apreciación de esa prueba tiene una perspectiva distinta.

Además es lógico que no proceda declarársele fictamente confeso, en caso de que no comparezca al desahogo de la prueba cuando ya ha dejado de prestar sus servicios a la empresa, porque los efectos de esa sanción serían en perjuicio de la empresa, y lo que procedería es aplicar la vía de apremio a la persona citada, para obligarle a rendir su declaración ante la Junta.

Por otra parte, en algunos casos se utiliza el subterfugio de desplazar del cargo de dirección a esa persona, para que resulte inoperante la confesional

para hechos propios, circunstancia que también debe ser apreciada por la Junta, en cuanto a que no se trate de un hecho real sino de una simulación. De ahí la importancia de que los Representantes que integran la Junta, estén presentes en el desahogo de la prueba.

El alcance de la confesional para hechos propios, se refleja en casos tan importantes como el de desvirtuar el carácter de una renuncia al trabajo, si un apoderado confiesa al absolver posiciones haber redactado el escrito de renuncia; lo que puede hacerse también extensivo cuando el documento lo hubiere redactado el gerente.

Las pruebas directas son aquellas en las que el Juzgador percibe algo con los propios sentidos, yendo a ver los hechos, como la inspección judicial. Y cuando el hecho a probar es un hecho jurídico pasado, se trata de una prueba indirecta, como es la documental o la testimonial.

El testimonio es un acto humano dirigido a representar un hecho pasado, acaecido antes del acto mismo; y el documento es un objeto, una cosa representativa. El primero es un medio de prueba subjetiva, y el segundo un medio objetivo de representación. Sin lugar a dudas los Representantes de la Junta, de igual modo que en la Confesional, deben presenciar el desahogo de la prueba testimonial e incluso formular preguntas directas a los testigos.

El documento es una cosa representativa, capaz de representar un hecho. Cuando el documento está firmado por la persona a la que se atribuye el hecho representado en el mismo, se trata de un documento autógrafo, que suele coincidir con el documento privado. Cuando no está firmado por la persona que realiza el hecho él documentado, se trata de un documento heterógrafo, que suele tratarse de un documento público.

La correspondencia entre el autor aparente del documento, o sea el que figura como suscriptor, y el autor real, es lo que se llama autenticidad. La autenticidad es la verdad del documento autógrafo.

El artículo 795 define que son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en el ejercicio de sus funciones; y los documentales públicos expedidos por las autoridades que se citan, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización. Documentos privados son los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

El artículo 797 dispone que los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

El artículo 798 establece que se puede presentar una copia simple o fotostática del documento; y de ser objetado, se solicita la compulsión o cotejo con el original, debiendo precisar la oferente el lugar donde se encuentre éste. Si el documento original se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo; y si resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado mediante notificación personal, en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley. La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

El artículo 802 plantea una modalidad para acreditar la autenticidad de los documentos privados:

"Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que

suscribe. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley"

De lo anterior, se advierte que para que haga plena fe la suscripción del documento, debe ser ratificado en su contenido y firma o huella digital; lo que implica el requisito de que los documentos suscritos por el trabajador, respecto a la renuncia o terminación del contrato de trabajo, deberán ser ratificados ante la Junta, para que hagan "plena fe", independientemente de que si se trata de convenio o liquidación deban ajustarse a lo previsto en el artículo 33 de la Ley.

Otra interesante modalidad en la prueba documental, introducida en las Reformas Procésales de 1980, está contenida en el artículo 883, el cual dispone que cuando se ofrecen como prueba informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir una persona ajena al juicio, la Junta en el mismo acuerdo en que la admita, ordenará se giren los oficios necesarios para recabar esos informes o copias, con los apercibimientos de Ley. Con ello queda a cargo de la Junta el dictar las medidas para el desahogo de esa prueba, y no como ocurría anteriormente, donde el oferente de la prueba tenía que exhibir copia sellada de la presentación del escrito en que se solicitaban dichos informes o copias, para acreditar que había cumplido con la obligación de pedirlos y que estaba en la imposibilidad de obtenerlos directamente.

Con relación a la prueba testimonial es necesario señalar primeramente que el testimonio es un acto de la persona que declara, esto es, del testigo; de ahí que la calidad de la persona es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio; y que en el proceso laboral mexicano, las tachas a la prueba testimonial, tienden a invalidar al testigo y como consecuencia al testimonio. Existe también, además del concepto de declaración oral, el testimonio

escrito, mediante la suscripción de un documento. En éste caso el documento está sujeto a ratificación, y una vez ratificado, la prueba documental se equipara a la testimonial.

La función del perito en el campo de la deducción, y las reglas de experiencia que aporta, aparece no como una fuente de prueba, sino como un medio de integración de la actividad del Juzgador. El dictamen del perito constituye uno de los elementos de integración de la actividad jurisdiccional, y debe operar dentro del ámbito de su función de auxiliar, sin que se convierta en sustituto del juzgador el cual no puede delegar sus funciones.

El peritaje no sólo abarcaba cuestiones de hecho en el derecho romano, o sea el agrimensor, el grafoscopio, etc., que dictaminase sobre cuestiones inherentes a su técnica u oficio, sino también comprendía aspectos jurídicos, pues había peritos en derecho, los jurisconsultos, que tenían el *ius respondendi*.

Conforme al artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los casos comprendidos en dicho artículo.

Ahora bien, surgen dos cuestiones en torno a esta prueba: Una consiste en que se ha planteado la conveniencia de simplificar la prueba pericial, reduciéndola a un solo perito designado por la Junta, ya que siempre se producen dictámenes opuestos por cada uno de los peritos de las partes, e invariablemente la Junta acude a la designación de un perito tercero, cuyo criterio suele ser el determinante.

La Ley Federal del Trabajo, establece que la prueba pericial se debe deshogar en una audiencia en la que comparecerán los peritos, en la que las partes pueden formular preguntas a los peritos, al respecto vale la pena señalar, que los representantes de las Juntas, también están facultados para hacer

preguntas, lo que tiene primordial importancia cuando se trata, de demandas en las que se reclama el reconocimiento de un riesgo de trabajo y la prueba pericial toma una primordial importancia ya que podemos decir que en base a esa prueba se va a resolver el juicio, por lo que resaltando el principio de inmediatez, los Representantes de la Junta, deben estar presentes, para que se ventilen las dudas que puedan tener, para estar en posibilidad de dictar una resolución adecuada.

Respecto a la prueba de inspección, el origen de la palabra inspección viene del latín *in spicere*, examinar, ha sido discutida diciéndose que no es una verdadera prueba, porque tiende a recabar una información cuyo resultado es lo que constituye la prueba, según ese criterio. El artículo 827 establece que al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma y, además, señala los requisitos que debe contener su ofrecimiento:

- a) Deberá precisar el objeto materia de la misma;
- b) El lugar donde debe practicarse;
- c) Los períodos que abarcará; y
- d) Los objetos y documentos que deben ser examinados.

Por último, tenemos la prueba presuncional que constituye la deducción o inducción que el juzgador hace de un hecho conocido para llegar a la demostración de otro hecho desconocido.

Tal como existía en el derecho romano, se distingue entre la presunción legal y humana; y la legal a su vez, en presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, y *iuris et de iure* que no admite prueba en contrario, porque se encuentra establecida por la Ley.

La prueba presuncional que antiguamente tenía poca importancia, está adquiriendo actualmente mayor relieve en materia laboral, precisamente por la

inseguridad que ofrecen las demás pruebas al desvirtuarse su autenticidad, ya que en ocasiones la habilidad con que están manejadas por los litigantes de una y otra parte, conduce a que el juzgador no pueda formar una clara convicción.

3.3.2.4 LA CARGA DE LA PRUEBA

Cuando la prueba no le proporciona al juzgador elementos firmes de convicción, se acude a un sucedáneo que es la carga. La carga de la prueba permite al Juzgador dictar sentencia sin haber llegado a adquirir elementos firmes de convicción, pues a la parte que tiene la carga de la prueba y no hace valer esa prueba, su omisión convierte en verdad formal la resolución contraria a su interés, lo que no se identifica con una verdad material, pues se le condena por la confesión ficta.

En general, los ordenamientos procesales civiles y el mercantil recogen las dos reglas tradicionales de la carga de la prueba, según las cuales el actor y el demandado tienen la carga de probar los hechos en que funden su pretensión o su excepción, respectivamente, y sólo la carga de probarlos a la parte que lo expresa. El Código Federal de Procedimientos Civiles prescribe, además que quien afirme que otro contrajo una liga jurídica, sólo debe probar el hecho o acto que la originó y no que la obligación subsiste.

Con mayor precisión, los códigos de procedimientos civiles que siguen al anterior proyecto de 1948, establecen la regla general de que las partes tienen la carga de probar sus respectivas proposiciones de hecho, y los hechos sobre los que el adversario tenga a su favor una presunción legal. Para el caso de duda sobre la atribución de la carga de la prueba, dichos códigos indican que la prueba debe ser rendida "por la parte que se encuentre en circunstancias de mayor facilidad para proporcionarla o, si esto no puede determinarse, corresponderá a quien sea favorable el efecto jurídico del hecho que deba probarse.

Para Miguel Borrel Navarro "la teoría de la carga de la prueba representa la necesidad que tienen las partes en el proceso laboral de acreditar lo que alegan, a fin de lograr un laudo o resolución favorable"⁴³.

En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, consistió en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba, a favor de la parte trabajadora. El artículo 784 de dicha ley dispone, por una parte, que la Junta de Conciliación y Arbitraje:

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

Y por otra parte, dicho artículo enumera, en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que, en todo caso, corresponde probar a la parte patronal. Se trata de un precepto de gran importancia en el proceso laboral, que resulta coherente con las reglas de la carga de la prueba, pues la impone a quien está en mejores condiciones de suministrarla y que responde a elementales exigencias de justicia social.

3.3.2.5 OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Ahora bien, las normas que rigen el desenvolvimiento de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se encuentran contenidas en el artículo 880:

"I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de

⁴³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 469

su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

Concluida esta etapa, solamente se admitirán las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

Al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

En el mismo acuerdo donde la Junta admita las pruebas, se señalará la fecha para el desahogo de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

3.3.2.6 AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

El artículo 884 señala las normas que deben regir para el desarrollo de la audiencia de desahogo de pruebas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

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

Una vez concluidas y desahogadas todas las pruebas admitidas, se pasará a los alegatos, que consisten en el informe que rinden a la Junta las partes, el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

3.4 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Se encuentra establecido en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, y tiene como finalidad resolver los asuntos que por su propia naturaleza requieren de una tramitación más rápida, que los otros conflictos laborales, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo. Este procedimiento se equipara a un procedimiento sumario y a diferencia del procedimiento ordinario primordialmente, la diferencia estriba en la denominación de la primera audiencia mientras que en el ordinario se denomina de Conciliación, Demanda y

Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; en el Especial es de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, además de la denominación la diferencia más visible estriba, en que dentro del ordinario se hace indispensable la presencia de la parte actora cuando este es el trabajador, en la etapa de ofrecimiento de pruebas, en cambio dentro del Especial si no comparece en la etapa de pruebas el actor y este con antelación las presentó, las mismas se tienen por ofrecidas.

La tramitación inicia con la presentación del escrito de demanda, al igual que el procedimiento ordinario, en el que se podrán ofrecer pruebas y deberán presentarse las copias necesarias para cada uno de los demandados, los conflictos que se ventilan a través de este procedimiento son los consignados por el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, que me permito transcribir:

“Artículo 892. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5° fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios”.

“Artículo 893. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley”.

Como se ha señalado, las principales diferencias entre el procedimiento ordinario y sumario, las constituyen los plazos que son más cortos en el sumario, buscando alcanzar una solución mas pronta a los conflictos,

además que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 892 enumera los conflictos que se deben ventilar a través de este procedimiento, en cambio todos aquellos conflictos que tengan señalada una tramitación en la Ley Federal del Trabajo se deben resolver a través del procedimiento ordinario. Fuera de las anteriores diferencias podríamos señalar, que la tramitación del procedimiento especial, se apoya en lo ya establecido para el procedimiento Ordinario, salvo que en el capítulo del procedimiento Especial se advierta otra cosa.

3.5 INTEGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Respecto a este tema podemos señalar que se encuentra regulado en el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone lo siguiente:

Artículo 593 "Las Juntas Federales de Conciliación Permanente 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. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres".

No obstante que ese precepto se refiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales, por lo que hace a la integración de las Juntas Locales, es igual la integración, con la única diferencia de la denominación de los funcionarios que la integran, pero antes de entrar al artículo en cita es oportuno señalar lo que debemos de entender como integración de la Junta, siendo esta la forma en que se compone el Tribunal Laboral, para resolver los conflictos laborales que se ventilan, es decir las personas que en forma conjunta, son las responsables de interpretar y aplicar las normas jurídicas, más sin embargo hoy en día consideramos esa forma de integración que se establece en la Ley, no es ya funcional, en virtud de que en principio la idea es buena, en el sentido de que deben existir representantes de Trabajadores y Patrones, mas sin embargo los

requisitos que se establecen en la Ley para la designación de los representantes de trabajadores y de los patrones, es la que consideramos no adecuada, debido a que el artículo 665 de la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos que deben cubrir los representantes de los Trabajadores y de los Patrones, estableciéndose los siguientes:

Artículo 865 "Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación obligatoria;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal".

Como podemos observar por lo que hace a la preparación profesional de estos representantes, únicamente se les exige la educación obligatoria, lo que actualmente con las reformas constitucionales se traduce en la secundaria, y si tomamos en consideración que esas personas de acuerdo a las actividades encomendadas es necesario que tengan una formación profesional en Derecho, para que esté en posibilidad real de poder dictar resoluciones conforme a derecho, por lo que actualmente al momento de emitir la resolución más importante que es el laudo, los representantes automáticamente en la mayoría de los casos se conducen de la siguiente manera: si la resolución o laudo es condenatorio para el patrón el representante del capital, se limita a decir que se opone al laudo por lo que hace a la condena, y si la resolución es absolutoria de igual forma el representante de los trabajadores se limita a señalar que se opone al laudo por lo que hace a que absolvió al patrón y en ambos casos los representantes no expresan los motivos o razonamientos jurídicos por los cuales dan su opinión en ese sentido.

Y en otros casos, esto de la integración de las Juntas y concretamente por lo que hace a los representantes del capital y del trabajo, da lugar a un coto de poder que muchas veces da origen a corrupción y a que dicten Laudos no aparejados a derecho y que obedecen más a intereses particulares, por lo que es buena la idea de en un futuro desaparecer, la composición actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para en su lugar crear, Juzgados en materia Laboral, compuestos únicamente por un Juez, especializado en materia laboral, pero como esa propuesta se ve muy lejana debido, al ambiente político que prevalece en el país, consideramos más, realista hablar de la composición o integración actual de las Junta de Conciliación y Arbitraje y particularmente de nuestro tema, que es el principio de inmediatez, ya que estos Representantes son los encargados de llevar acabo el mismo, mediante su presencia en la secuela procesal y su intervención, en el desarrollo del mismo que debe tener por objeto, la realización de una resolución, apegada a Derecho, pero que como veremos en el capítulo siguiente, esta no se da debido al actual funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO 4

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

CAPÍTULO 4

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

4.1 FINALIDADES DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

El principio de inmediatez tiene como finalidad y objeto, que el juzgador tenga al momento de elaborar el proyecto de laudo que en materia laboral, refiriéndonos concretamente al apartado A del artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, el laudo es elaborado por quien se desempeña como auxiliar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea en el ámbito federal o local; es el funcionario que la Ley Federal del Trabajo le atribuye en su artículo 610 la facultad de sustituir al Presidente de la Junta Especial, también tiene la carga u obligación de elaborar el proyecto de Laudo; la Ley establece que las Juntas podrán designar el número de auxiliares que consideren necesarios, sin embargo es de mencionarse que en la práctica la mayoría, sino es que en todas las Juntas Especiales, distribuyen a los auxiliares en dos categorías, en el auxiliar de trámite y al auxiliar dictaminador, el primero de ellos es el encargado de llevar a cabo todas las resoluciones inherentes al procedimiento, es decir, está al pendiente de todo lo relacionado con la tramitación del juicio, desde el auto de radicación, hasta el cierre de instrucción, le corresponde conocer de las etapas concernientes a los procedimientos; en la etapa de conciliación se le asigna la tarea de señalar a las partes diversas alternativas de solución al conflicto, de modo tal que se le convierte en un conciliador; en la etapa de demanda y excepciones generalmente en él se delega la obligación de analizar la personalidad que acreditan las partes, así como en su caso la competencia de la Junta para conocer del conflicto; en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es el encargado de admitir las pruebas de las partes ya sea aceptándolas o desechando las que no son ofrecidas conforme a derecho.

Como podemos observar a éste auxiliar se le considera de trámite, es el que realmente está conociendo del conflicto, tanto en la conciliación como en la etapa de demanda y excepciones, conoce la litis y posteriormente las pruebas que las partes ofrecen, en la audiencia de desahogo de pruebas el auxiliar es el encargado de estar al pendiente del desahogo de las mismas, ésta tarea es de primordial importancia, cuando se trata del desahogo de las pruebas confesional, testimonial y pericial.

Tratándose de la prueba confesional el auxiliar tiene que calificar las posiciones que se van a formular al absolvente, para estar en posibilidad de llevar a cabo tal tarea, necesariamente debe de conocer la litis, para determinar que posiciones tienen efectivamente relación con el conflicto. De igual forma en el desahogo de la prueba testimonial, al auxiliar se le asigna la función de calificar las preguntas que la parte oferente va a formular a los testigos, así como las repreguntas que lleva a cabo la parte contraria; para realizar ese trabajo necesariamente el auxiliar debe conocer los hechos de la demanda así como los de la contestación a la misma. En la prueba pericial el auxiliar recibe los dictámenes elaborados por los peritos de las partes y en todos los casos de creerlo conveniente, es decir, tanto en el desahogo de la prueba confesional, testimonial y pericial está facultado para formular las preguntas que considere pertinentes a efecto de conocer la verdad de los hechos.

El auxiliar dictaminador únicamente se encarga de elaborar el proyecto de Laudo, es decir, esa persona no tiene ningún contacto directo ni se involucra con la litis, a esa persona únicamente se le entrega el expediente que contiene las constancias de autos, escritos y pruebas aportadas por las partes, una vez que sea cerrado la instrucción y con ese expediente únicamente se concreta a emitir una resolución conforme a derecho.

Una vez dicho lo anterior es importante señalar, cual desde nuestro punto de vista fue la intención del legislador de crear el principio de inmediatez, éste principio se crea a efecto de que los juzgadores que son los integrantes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje es decir, los representantes del trabajo, del capital y del gobierno, estuvieran en posibilidad de dictar una resolución a verdad sabida y buena fe guardada, es decir, en la justicia del derecho del trabajo la intención del legislador es el de conocer la verdad de los hechos, para que al momento de resolver el Juzgador no debiera sujetarse a dictar una resolución únicamente con las constancias de autos, sino que la persona que participara en tramitación del juicio, desde el punto de vista de una autoridad jurisdiccional, es decir en el planteamiento de la litis, admisión y desahogo de pruebas, pudiera a través precisamente del desahogo de pruebas, conocer la realidad de los hechos motivo de la controversia, pues al estar en el desahogo de las pruebas, como es el caso de la confesional, testimonial y pericial pudiera incluso formular las preguntas que considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, de modo tal que en su oportunidad, esa persona que es el dictaminador, o mejor dicho auxiliar como lo establece la ley, estuviera en posibilidad de dictar el Laudo conforme a los parámetros que establece la misma Ley Federal del Trabajo, es decir a "verdad sabida y buena fe guardada." Cabe resaltar que no solo tiene la facultad de hacer preguntas sino que incluso, puede solicitar documentos o informes, a otras autoridades o terceros, para esclarecer hechos controvertidos. El principio de inmediatez como se conoce en la doctrina, lo encontramos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, con el nombre de inmediato, debiéndose entender en su acepción de cerca de, por lo que para concluir, este principio tiene por objeto que la persona que va resolver, el fondo del negocio este en contacto directo y permanente con las partes en conflicto y las actuaciones del expediente y como finalidad, la obtención de un Laudo lo más Justo posible. Que se dicte conforme a los parámetros legales, apreciando los hechos en conciencia y sin sujetarse a estrictos formalismos legales, buscando en esencia la justicia social.

4.2 ELABORACION DEL DICTAMEN QUE POSTERIORMENTE VA A CONSTITUIR EL LAUDO

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

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

Al elaborar el proyecto de laudo, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Transcurrido el término concedido a los integrantes de la Junta para desahogar las diligencias que se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, después que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

De conformidad con el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo, la discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si dicho proyecto fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. En caso contrario, si se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Por último, se procederá a hacer el engrosé del laudo, el cual deberá ser firmado por los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, se turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Como se ha dicho en capítulos anteriores, la Junta de Conciliación y Arbitraje, se integran para su funcionamiento con tres representantes del Capital, del Trabajo y del Gobierno, a los dos primeros solo se les exige la educación obligatoria, en cambio al representante del Gobierno se le exige ser licenciado en Derecho tanto al Presidente, como al Auxiliar, lo anterior es así debido a que estas personas son las que realmente van dirigiendo el desarrollo del proceso y es precisamente el Auxiliar, el encargado de elaborar el proyecto de laudo, esto

precisamente por que la Ley no contempla la división que se hace en la práctica de tener dos tipos de auxiliares, por lo que con ello resaltamos el principio de inmediatez, ya que se pretende y la intención del legislador es en ese sentido, de que el auxiliar sea el participe en todo el desarrollo del juicio y posteriormente en la elaboración del Laudo, situación que en la práctica, no se da así.

4.3 APLICACIÓN E INTEGRACION DE LA NORMA A TRAVES DEL LAUDO

El juzgador además de aplicar la norma, también realiza un acto de creación jurídica, es decir, al individualizar la norma al caso concreto crea una norma jurídica. Actualmente el Juzgador es un creador del derecho, a la vez que un aplicador del mismo, concepción que ha desarrollado Couture en un estudio en torno al derecho procesal civil, donde plantea la gradación y jerárquica existente entre la Constitución, la Ley y la Sentencia, como un enlazamiento de normas en que se realiza un derecho cívico en todos estos aspectos normativos.

La Constitución es la norma superior de la cual irradia la fundamentación jurídica para las normas inferiores, de tal forma que si se excede la Ley del ámbito de la competencia que le permite la Constitución, será una Ley inconstitucional, pues cualquier norma tiene que moverse dentro de principios de la Carta Magna y, a su vez el juzgador, al aplicar la Ley crea una norma y esa norma tiene que instalarse en el ordenamiento legal, dentro de los principios de la Ley.

El órgano jurisdiccional al individualizar la norma, origina derechos; no así la Ley del caso concreto; sino que crea la justicia del caso concreto, porque estima que si fuese un acto legislativo del juzgador implicaría la inefabilidad de la sentencia ya que se equipararía a la Ley. De lo anterior se desprende que si la sentencia puede ser revocada en una instancia superior quiere decirse que no tiene carácter de Ley, entonces lo que hace el juzgador al individualizar la norma es crear una norma dentro del ámbito que le permite la Ley, sin transgredirla.

No es relevante que esa sentencia pueda ser revocada, pues esa norma se confirma en una revisión ulterior o si no es impugnada se convierte en Ley para las partes, como cosa juzgada. Por lo tanto, lo que importa y tiene trascendencia es la decisión del juzgador que adquiere carácter de cosa juzgada.

Debe considerarse la actividad jurisdiccional como un paso en el proceso de creación jurídica, donde la norma adquiere precisamente su perfección. La Ley es siempre una norma incompleta porque no puede prever todas las hipótesis posibles de aplicación; por ello, lo que hace el juzgador al aplicar la Ley es realizar un acto de creación jurídica en una norma ya completa, porque la concretiza y entonces adquiere su perfección, en tanto que la norma legal es una norma abstracta, y cuando se habla de que el juzgador al interpretar la Ley lo que hace es seleccionar la norma aplicable, tiene que realizar un acto de integración jurídica. Lo que hace es que la norma general que es la Ley abstracta, imperfecta e incompleta, la integra al juzgar con todos los elementos de carácter histórico, jurídico-normativo, sociológico, su experiencia, la equidad y la doctrina, creando la norma completa y perfecta; en consecuencia, la decisión jurisdiccional es el último acto y el más perfecto de creación jurídica.

Ahora bien, la jurisdicción del trabajo es la jurisdicción destinada a ser aplicada en las resoluciones de los conflictos de carácter laboral, y el órgano encargado de la misma como ya lo hemos señalado, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta es una jurisdicción social de equidad, es decir, tiene en cuenta a las clases sociales; el contraste de los grupos sociales considerando al individuo no aisladamente, sino como miembro integrante de un grupo social.

En el Derecho del Trabajo, el juzgador no es un árbitro impasible que contempla la contienda entre las partes, sino que tiene una participación activa y dinámica en el proceso laboral, a raíz de las reformas procesales de 1980; está obligado a impulsar de oficio el procedimiento, a vigilarlo y cada tres meses si está

inactivo proveer lo conducente para que se reactive, a requerir a los trabajadores cuando no han promovido en el término de seis meses para que lo hagan a fin de evitarles la caducidad, a recabar las pruebas necesarias con esa facultad que le otorga el orden legal para el esclarecimiento de la verdad y para resolver sujeto a ciertas normas que la Ley Federal del Trabajo y la Constitución señalan.

En el proceso laboral el juzgador tiene que promover diligencias, subsanar las deficiencias de la demanda incompleta, a relevar de la carga de la prueba al trabajador conforme al artículo 784, interviene en el capítulo probatorio, tiene facultades en la prueba confesional para pedir explicaciones a los absolventes, en suma, hay una serie de instituciones y facultades que distinguen la participación e intervención del juzgador en el proceso laboral, del proceso civil.

En consecuencia, si un trabajador celebra un convenio ante la Junta, que contiene renuncia a su prima de antigüedad, posteriormente puede demandar el pago de la misma sin necesidad de anular previamente ese convenio y la Junta resolverá a su favor si acredita ese derecho.

Un rasgo fundamental del derecho laboral y que se abordará más adelante es su carácter finalista. La finalidad del derecho del trabajo, es el principio rector que informa el criterio de interpretación y está indicada fundamentalmente en los artículos 2º, 3º Y 18 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen respectivamente, que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; que el trabajo es un derecho y un deber sociales y no puede considerarse como mercancía, tiene que prestarse en condiciones que aseguren la libertad y dignidad, la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; y por último según el artículo 18, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Estas tres disposiciones distinguen principalmente las características del derecho del trabajo, y en los problemas de

interpretación debe atenderse a esos principios rectores para esclarecer o desentrañar el sentido de la norma.

Es en el laudo donde culmina la actividad jurisdiccional de las Juntas.

Esta resolución se encuentra regida por la Ley Federal del Trabajo, tanto en las reglas de procedimiento como en la estructura jurídica del mismo, debiendo estar fundado y motivado, conforme a lo dispuesto en los artículos 840 y 841 de dicho Ordenamiento; y está además sujeto al control constitucional del juicio de amparo, dentro del marco de las garantías de legalidad y seguridad jurídica de los artículos 14 y 16 Constitucionales.

Para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la equidad constituye un principio medular que debe estar presente en toda la justicia laboral, esto es, no sólo como complementario de la Ley para integrar las llamadas lagunas, sino encontrándose inmerso en toda la actividad jurisdiccional de las Juntas.

La equidad es un aspecto primordial en la administración de la justicia laboral en cuanto al carácter de tribunales de conciencia, calificación que proviene del actual artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Los autos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

Estimamos que se trata de una derivación del principio de equidad aplicable a la apreciación de las pruebas; de manera que junto a la equidad referida a la interpretación e integración de la norma, es la equidad referida a la apreciación de los hechos.

La frase "a verdad sabida y buena fe guardada" es importante para el tema de estudio, ya que contempla una serie de conceptos amplios y determinantes, que de manera sencilla expondremos para su explicación en cuanto a su forma estructural y contenido.

La palabra "sabida" proviene del verbo saber, que a su vez se deriva del latín Sapere, que significa tener conocimiento o noticia de una cosa. Una segunda acepción corresponde a tener una proporción o aptitud para lograr un fin.

Por lo que respecta al concepto de "verdad", nos ocuparemos a la verdad de la prueba, en este aspecto se señala que las pruebas en el juicio deben realizar la función para las que están destinadas, y para ello deben ser verdaderas, lo que significa que son aquellas que son tan evidentes que no necesitan razonarse. Aquí es donde retoma importancia el principio de inmediatez, ya que se insiste en que el auxiliar que ve el deshogo de las pruebas, debe ser el mismo que resuelva el conflicto.

Existen pruebas verdaderas y pruebas falsas, la ley debe dar al juzgador los medios necesarios para conocer a las primeras y ayudarse de las segundas, de ésta manera puede atacarse la falsedad en su formación, es decir, impidiendo que se produzca o bien destruyéndola.

Como consecuencia de lo anterior, existen preceptos encaminados a prevenir la falsedad y otros para destruir la existente. Para la prevención de la falsedad figuran los siguientes medios, que conforme a lo señalado por Eduardo Pallares son aquellos que: " se encomiendan a personas idóneas en la formación de la prueba documental (notarios, corredores etcétera); declarar inhábiles a ciertas personas para ser testigos; evitar la falsificación de documentos por medio de testigos instrumentales y otros requisitos análogos; prohibir que los testigos que declaran en juicio se comuniquen entre sí; y que el abogado aconseje a su

cliente cuando éste declara; exigir bajo pena de nulidad determinadas formalidades de los documentos, etc."⁴⁴

En relación a la Buena fe el mismo autor señala, "es la convicción o creencia que una persona tiene respecto de ser el titular de un derecho, o el propietario de una cosa, o de su conducta está ajustada a la ley. De allí que se hable de poseedor de buena fe, de litigante de buena fe, de tenedor de un documento de crédito con tenencia fundada en la buena fe, etc. En la mayoría de los casos, hay discrepancia entre dicha creencia o convicción y la realidad jurídica, a pesar de lo cual, la ley protege al poseedor o litigante de buena fe."⁴⁵

Es interesante, para esclarecer el sentido del precepto citado, lo que expresa la Exposición de Motivos de las Reformas Procesales de 1980, en el sentido de que la verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son dos conceptos complementarios; se relacionan con la libertad que se otorga a las Juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento.

La iniciativa introduce importantes innovaciones en esta área, acordes con la tendencia general del Derecho Procesal moderno, de dejar a los tribunales una amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos a reglas inflexibles de aplicación automática, ni a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es omisa o mal orientada.

De esta forma podemos entender la manera en que resuelve la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del laudo y los principios que toma en cuenta para resolver todo aquello que haya demandado el trabajador.

⁴⁴PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ob. Cit. Pág. 780

⁴⁵ Ibidem. Pág. 117

Ahora bien, como ya lo mencionamos, con la emisión del laudo se da por concluido el procedimiento laboral de primera instancia, ya que si el actor y el demandado consideran violadas sus garantías individuales consagradas en la Constitución, por el sentido del laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene todavía la oportunidad de impugnar dicha resolución a través del Amparo Directo.

Como hemos visto en el capítulo anterior, un análisis de la actuación de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el acto del ofrecimiento de trabajo en el procedimiento laboral y en el ejercicio de la libertad que le otorga la ley, se cumple con los fines esencialmente proteccionistas del trabajador y también si se excede en sus facultades cuando interviene en el procedimiento para inquirir al trabajador su aceptación o no del ofrecimiento de trabajo y, por último, si se cumple con el fin primordial del Derecho del Trabajo: lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones.

4.4 LA VALORACION DE LAS PRUEBAS

Como se ha visto, el juzgador se encuentra imposibilitado de conocer todos y cada uno de los juicios y controversias que se dan en la sociedad, esto sólo es posible cuando las partes ejercen su derecho de acción; donde las mismas exponen sus pretensiones y resistencias, sus negaciones y afirmaciones acerca de los hechos controvertidos, y finalmente invocan las normas aplicables al caso concreto para pedir una resolución jurisdiccional al mismo.

Es por ello que solo puede resolver, el juzgador los litigios cuando se le ha pedido que así lo haga, y cuando se le ha informado la existencia de datos e informes suficientes sobre ellos, esto a través del ofrecimiento de las pruebas confesional, testimonial, pericial, inspección, etc., que posteriormente se desahogaran en el momento procesal oportuno, circunstancia en donde individualmente, el juzgador tendrá oportunidad de valorarlas.

Para Cipriano Gómez Lara, respecto a la valoración de las pruebas señala que "no pertenece, en rigor, a la fase de instrucción, sino a la del juicio, puesto que la valoración de la prueba se hace al sentenciarse."⁴⁶

Sin embargo él mismo también señala que es importante hacer una valoración previa a ese momento, del material probatorio bajo los principios de oralidad, virtud de la identidad y de inmediatez paralelamente al desahogo de las pruebas que se ofrecen.

Por lo que respecta a la materia laboral cuando ninguna de las partes que intervienen en el juicio hubieren aportado pruebas, es decir, a quien le corresponde ofrecer y no lo haga perderá el juicio. Aunque la misma Ley federal del Trabajo vigente establece un caso de excepción en su artículo 784 al consignar:

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

Como lo señala la norma le corresponde al patrón cuando exista controversia sobre el pago de las horas extras cuando realmente son trabajadas, la hora de entrada y salida y en general las condiciones generales de trabajo, es por ello que deberá tener y conservar el expediente personal de cada uno de los trabajadores.

Para Miguel Borrel Navarro nuestro sistema laboral se encuentra dentro de la clasificación que denomina de apreciación libre y razonada de la prueba, por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que "se deja a su criterio previo conocimiento razonable y justo, para decidir la conclusión, es decir, juzgar, a conciencia cada prueba y todas en su conjunto, lo que constituye un

⁴⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Trillas. Cuarta ed. México 1989. Pág. 29

sistema de libre apreciación de las pruebas, aunque no puede desconocer su verdadero valor jurídico".⁴⁷

Ahora bien para realizar la valoración de la prueba es necesario que lleven a cabo las condiciones que la misma Ley establece al efecto, iniciando por la comparecencia de las partes personalmente, o a través de sus apoderados del actor y del demandado; las pruebas tienen que ofrecerse en el momento procesal o etapa que le corresponde a tiempo, es decir, en el periodo de ofrecimiento y desahogo, sí no lo hacen precluye su derecho.

Siempre los medios de prueba que se promuevan, en el proceso laboral, deberán vincularse o relacionarse con los puntos conflictivos de la litis, por eso, no es suficiente señalar el medio de prueba que nos interesa, sino también nos interesa destacar que es lo que quiere demostrarse o acreditar y de que manera, con el medio de prueba ofrecido, con la finalidad de que el órgano jurisdiccional esté en aptitud de apreciar y decidir sobre su legal procedencia. Situación que no se lleva a cabo de manera adecuada, si la persona que resuelve, no está bien enterada, de la forma en que se desarrollo la litis y el desahogo de las pruebas.

4.5 FUNDAMENTO DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Como se ha establecido la palabra inmediatez deriva del adjetivo inmediato y, ésta a su vez del latín *immediatu*, que significa contiguo, muy cercano, sin interposición alguna; es por ello que esta definición tiene relevancia para el presente trabajo motivo de esta investigación, puesto que se refiere o tiene que ver con lo próximo, en la especie de que las personas que componen el órgano jurisdiccional laboral, estén en contacto directo con las actuaciones laborales a efecto de estar en posibilidad de dictar una resolución, lo más apegada

⁴⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del derecho Mexicano del Trabajo. Ob.cit. Pág. 468

a la realidad de los hechos; por lo que podemos referir que inmediatez se debe entender como el contacto directo, que el juzgador en el caso concreto el Auxiliar, debe tener con el desahogo de las actuaciones dentro del procedimiento laboral.

Para realizar esta función en la forma y alcance de lo antes señalado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrán ordenar de oficio con citación de las partes, la práctica de pruebas, aun las no propuestas por las partes en el proceso laboral, como el examen de documentos y testigos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general la práctica de todas las diligencias que juzgue convenientes, para llegar al mas cabal conocimiento de la verdad.

Por lo anteriormente señalado el Principio de Inmediatez, consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y especialmente el Auxiliar, deben estar en contacto personal con las partes para que reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor equidad y justicia en sus resoluciones. Este principio se encuentra consignado en el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

ARTICULO 620 "Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, lo votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que

designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Como se puede apreciar del artículo antes transcrito la constante, es que se requiere la presencia de los juzgadores, es decir de los representantes que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje, y por lo que hace al Representante del Gobierno, que es el Presidente, este puede ser sustituido por el Auxiliar, que en la práctica, en todas las actuaciones en que el presidente puede ser sustituido, así lo es, es decir el Auxiliar es el que realmente, interviene en la actuaciones procesales. Pero se insiste en que no es correcta la división que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje, de las funciones del Auxiliar, ya que con esta división se rompe con el Principio de Inmediatez, ya que la persona que elabora el Laudo es diversa a la que interviene en la instrucción del proceso.

4.6 ANALISIS DE LOS ARTICULOS 605, 610, 611, 620, 885 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

A continuación haremos una transcripción de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, objeto de análisis, comenzando con el artículo 605.

ARTICULO 605 La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

En este precepto legal se establece, la citada forma de integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir el órgano jurisdiccional, encargado de resolver las controversias laborales, que tiene una composición colegiada y en quienes recae la obligación de aplicar el Principio de Inmediatez, aunque

primordialmente esa obligación recae en el Auxiliar, por los motivos ya expresados.

ARTICULO 610. Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares. Pero intervendrán personalmente en la votación en las resoluciones siguientes:

- I. Competencia;
- II. Nulidad de actuaciones;
- III. Substitución de patrón;
- IV. En los casos del artículo 727; y
- V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de diligencias a que se refiere el artículo 806.

En este artículo, se autoriza al Auxiliar para sustituir al Presidente de la Junta, en términos generales, es decir que por regla general el Auxiliar puede sustituir al Presidente, pero en los supuestos que señala el artículo antes transcrito el Presidente debe intervenir personalmente.

ARTICULO 611 "En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.

Este precepto legal lo consideramos de primordial importancia, ya que a través de él se faculta a las Juntas para contratar al número de Auxiliares que considere necesarios, es decir mediante este artículo o con la aplicación del mismo, los encargados de los aspectos administrativos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrían contratar a todos los Auxiliares que requieran, para llevar a cabo el principio de inmediatez, y de este modo el Auxiliar que instruya el

proceso, sea el mismo que dicte o haga el proyecto de Laudo. Ya que actualmente, por lo general solo existe un Auxiliar de Trámite por Junta Especial, y varios Auxiliares Proyectistas, según el tamaño de la Junta Especial y sus cargas de trabajo, lo que insistimos va en contra del principio de inmediatez. Ya que el Auxiliar Proyectista que elabora el proyecto de Laudo, nunca estuvo en contacto directo con el desarrollo del juicio.

ARTICULO 620 "Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

- I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

- II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:
 - a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.
Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.
Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

- b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.
- c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.
- d) En los casos de empate, el voto del o los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Como se puede apreciar de este artículo, se desprende que el Auxiliar es el encargado prácticamente de llevar acabo toda la tramitación del juicio, ya que si bien es cierto que la Ley señala una alternativa al decir el Presidente o Auxiliar, en la práctica cotidiana de las Juntas Especiales, el Auxiliar es el que siempre actúa y solo en casos de excepción que señala la misma Ley, como son las resoluciones que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón deben intervenir el Presidente y los Representantes del Trabajo y del Capital, pero incluso solo se requiere o será suficiente la presencia

de uno solo de ellos, hablando claro esta de conflictos que se ventilen ante una Junta Especial; es por ello que insistimos en que el principio de inmediatez en la práctica recae en el Auxiliar, denominado de trámite, ya que incluso en la tramitación real de los juicios laborales es de mencionarse, que ni siquiera los Representantes están presentes en los casos de excepción que se acaban de mencionar y que la Ley les impone la obligación de presenciar.

ARTICULO 885 "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundan y motivan, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

Como se puede analizar de la lectura del artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, el encargado de elaborar el proyecto de resolución en forma de Laudo, lo es el Auxiliar, por lo que insistimos en que ninguna parte o artículo de la Ley Federal del Trabajo, se contempla la posibilidad de crear, dos tipos de Auxiliares, como se hace en la práctica y que son el Auxiliar de Trámite y el Dictaminador o Proyectista, por lo que creemos que con esta clasificación que se hace se rompe con el Principio de Inmediatez, ya que la persona que elabora el proyecto de resolución, nunca se involucro con el desarrollo del proceso y

únicamente, resuelve con las constancias que integran el expediente, perdiendo con ello, el espíritu del legislador, al crear las Junta de Conciliación y Arbitraje, que no fueron creadas como un Tribunal de estricto de Derecho, sino como un Tribunal que debe buscar la Justicia social, de ahí los diversos análisis que se señalaron a lo largo de este trabajo, en el sentido de las diversas disposiciones que se contienen en la Ley Federal del Trabajo en el aspecto procesal, que conceden ventajas a los trabajadores, lo que demuestra la gran diferencia entre el Derecho del Trabajo y las demás disciplinas del derecho, por lo que la forma actual en que se encuentran las Junta de Conciliación y Arbitraje, en cuanto a las funciones encomendadas al Auxiliar, creemos que van en contra, de lo que deben ser las Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que con ello se rompe con uno de los Principios que consideramos más importantes y que es el principio de inmediatez.

A efecto de corregir, la situación que prevalece en las Junta de Conciliación y Arbitraje, respecto a las funciones y tipos de los Auxiliares en de trámite y dictaminador, sugerimos que se elimine la clasificación actual y subsista la figura de un Auxiliar único, al que se le asignen, un número razonable de expedientes y se encargue de ellos desde al auto de radicación, hasta el proyecto de resolución en forma de Laudo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. A través del devenir histórico del pueblo mexicano, ha existido la constante necesidad por regular las relaciones laborales, entre los trabajadores y los patrones, que en conjunto constituyen los medios de producción, por medio de una serie de cuerpos normativos cuya finalidad ha sido, la de encontrar el equilibrio entre los dos factores. Estas leyes o cuerpos normativos que han estado presentes en diversas formas y contenidos a lo largo de nuestra historia, hasta finales del siglo XIX fueron simplemente buenas intenciones, si bien es cierto que algunas de las leyes tuvieron la fortuna de entrar en vigor, también es cierto que no pudieron ser aplicadas, porque en el momento no existió la voluntad política o los instrumentos legales que la hicieran efectiva en las relaciones laborales, por lo que fueron simplemente letra muerta.

SEGUNDA. Es por la constante lucha de la clase trabajadora y muy especialmente a inicios del XX, con el movimiento revolucionario, que políticamente se empieza a tener una inquietud por integrar a nuestra legislación, la regulación de las relaciones de trabajo, que culmina con la declaración de los Derechos Sociales que se contemplan en nuestra Constitución Política de los Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123, y que por primera vez contempla conceptos elementales como la jornada máxima de trabajo; salario mínimo; descanso semanal y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se encargarán de impartir justicia en la materia, entre muchos otros, convirtiéndose en el primer ordenamiento jurídico a nivel mundial en contemplar los derechos sociales de la clase trabajadora, antes que lo hicieran la Declaración Rusa de 1918, el Tratado de Versalles y la Constitución alemana de Weimar de 1919. Con

la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se inicia una nueva etapa en las relaciones laborales en nuestro país.

TERCERA. Como consecuencia de los hechos antes señalados se ve el surgimiento de nuevas instituciones de carácter sustantivo y adjetivo, como el Derecho del Trabajo que es considerado un derecho social, porque se encuentra constituido por estatutos, normas o preceptos protectores y reivindicados de la clase trabajadora. Ahora bien para que puedan protegerse los derechos de ésta clase, es necesario que existan los mecanismos o instrumentos necesarios para llevar a cabo dicha finalidad, y esto solo puede ser posible a través del Derecho Procesal Laboral, al que le corresponde hacer cumplir ante los órganos jurisdiccionales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, la parte sustantiva del Derecho, mediante diversas disposiciones procesales y lineamientos de carácter adjetivo a seguir, cuando se ven violentados los derechos de los trabajadores en forma individual o colectiva y quienes mediante la exposición de sus motivos ante los órganos antes señalados, se determina en una resolución o laudo, si efectivamente fueron transgredidos sus derechos.

CUARTA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos de impartición de justicia en materia laboral, tienen la función y la necesidad de allegarse de todos los recursos que en el ejercicio de la libertad le otorga la Ley, al establecer los medios de prueba con que cuentan las partes que intervienen en el proceso, mismas que deberán ofrecerse en la etapa correspondiente y relacionarse con los hechos controvertidos, y así el juzgador, que se ayuda del Auxiliar, deberá estar al pendiente del proceso y especialmente en el desahogo de las pruebas para valorarlas a conciencia cada una o en su conjunto, para que tengan los elementos de convicción suficientes, y de esa manera pueda cumplir con el Principio de Inmediatez.

QUINTA. La composición de las Junta de Conciliación y Arbitraje, dejan ver la intención del Legislador, de crear unos Tribunales diferentes a los ya existentes, en virtud de que las Juntas Especiales se componen por tres miembros de los cuales, a solo uno se le exige ser profesional del Derecho. Al que se le denomina Presidente, que puede ser sustituido por el Auxiliar.

SEXTA. En la práctica procesal, el Auxiliar es aquella persona a la cual se le asigna la carga de instruir el proceso y en su momento elaborar el proyecto de resolución en forma de Laudo, esa función se asigna a dos personas diversas, una llamada Auxiliar de Trámite y la otra Auxiliar Dictaminador, ese esquema rompe con la finalidad del Principio de Inmediatez.

SÉPTIMA. Para lograr el cabal cumplimiento del Principio de Inmediatez, se propone que se atienda lo dispuesto por el artículo 611 de la Ley Federal del Trabajo, y en las Juntas Especiales exista el número suficiente de Auxiliares de acuerdo a la carga de trabajo de cada Junta, de modo tal que se asigne a cada Auxiliar un número determinado de Expedientes, para que se encargue de su tramitación desde el auto de radicación, hasta el proyecto de resolución.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo, tercera ed., España, Instituto de Estudios Políticos, 1976
2. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social, Trillas, México, 1991.
3. BAYLOS GRAU, Antonio. Instituciones de Derecho Procesal Laboral, segunda ed., Trotta, España, 1995.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo, quinta ed., Sista, México, 1996.
5. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, vigésima séptima ed., Porrúa, México, 1995.
6. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo, trigésima segunda ed., Porrúa, México, 1995.
7. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Atalaya, Argentina, 1946.
8. CARRO IGELMO, Alberto José. Curso del Derecho del Trabajo, segunda ed., Bosch, España, 1991.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Quinientas Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, tercera ed., Trillas, México, 1992.
10. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989.
11. COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Nacional, México. 1984.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I, décima primera ed., Porrúa, México, 1998.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, décima primera ed., Porrúa, México, 1998.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, segunda ed., Porrúa, México, 1990.
15. DE LITALA, Luigi. El Contrato de Trabajo, López y Etchegoyen, Argentina, 1946.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I, décima cuarta ed., Porrúa, México, 1992.

17. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952.
18. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, T. I, Porrúa, México, 1990.
19. DIEGUEZ, Gonzalo. Lecciones de Derecho del Trabajo, tercera ed., Civitas, España, 1991.
20. FERRARI, Francisco De. Derecho del Trabajo, Vol. III, segunda ed., Depalma, Argentina, 1977.
21. GOMEZ, Orlando y GOTTSCHALK, Elson. Curso del Derecho del Trabajo. Traducción de Miguel Bermúdez Cisneros, Cárdenas, México, 1979.
22. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, sexta ed., UNAM, México, 1983.
23. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, décima ed., Porrúa, México, 1979.
24. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, T. I, doceava ed., Instituto de Estudios Políticos, España, 1977.
25. MENÉNDEZ PIDAL, Juan. Derecho Procesal Social, Revista de Derecho Privado, España, 1947.
26. MONTALVO CORREA, Jaime. Fundamentos de Derecho del Trabajo, Civitas, España, 1975.
27. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo, tercera ed., Tecnos, España, 1992.
28. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. I, México, Porrúa, 1976.
29. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, México, 1977.
30. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, segunda ed., Harla, México, 1994.
31. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, octava ed., Pac, México, 1991.
32. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Editado por el Autor, México, 1978.
33. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Vol. I., Oficina Asesores del Trabajo. México, 1967.
34. SÁNCHEZ CERVERA, José Manuel. Lecciones de Derecho del Trabajo, Instituto de Empresa, España, 1983.
35. SASTRE IBARRECHE, Rafael. El Derecho del Trabajo, Trotta, España, 1996.

36. TAMAYO y SALMORAN, Rolando. Elementos para una Teoría General del Derecho, Themis, México, 1992.
37. TENA SUCK, Rafael y Morales S. Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, tercera ed., Trillas, México, 1989.
38. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, tercera ed., Porrúa, México, 1975.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, T. III, sexta ed., Heliasta, Argentina, 1989.
2. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, Mayo Ediciones, México, 1981.
3. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1998.
4. RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Depalma, Argentina, 1983.


LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, segunda ed., Editores Mexicanos Unidos, México, 2005.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por Rubén Delgado Moya, octava ed., Sista, México, 2005.
3. Agenda Laboral Ley Federal del Trabajo. Ediciones Fiscales Isef, México, 2005.
4. Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, décima ed., Porrúa, México, 2005.

Vo Bo.

Blanca Est

5-IX-2005


 SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
 DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



TESIS, LIBROS,
FOLLETOS, ENCUADERNACIONES,
EMPASTADOS EN PIEL
Y PLASTIPIEL

PRESUPUESTO Y ENTREGA A DOMICILIO

José Luis Pintor Pérez
Tel. 5602-6249 • Cel. 04455-8580-6291

Dagoberto Martínez de León
Tel. 2645-0815 • Cel. 04455-2544-9066

GRACIAS POR SU PREFERENCIA