



UNIVERSIDAD LASALLISTA

BENAVENTE

FCULTAD DE DERECHO

**Con Estudios Incorporados a la Universidad Nacional
Autónoma de México.**

**CLAVE
879309.**

**“LA NEGOCIACION DE LA INDEMNIZACION LABORAL
CONSTITUCIONAL COMO VIOLATORIA A LAS GARANTIAS
INDIVIDUALES.”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO.**

**Presenta:
SALVADOR OJEDA MUÑIZ.**

ASESOR: LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA.

Celaya., Guanajuato

Abril. 2009.



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.

DEDICATORIAS

A JESUS MI DIOS:

Gracias JESUS primeramente por la vida que me has dado, Por estar a mi lado siempre y no dejar que cayera en el camino, gracias por darme un Papá que siempre estuvo al pendiente de mí, por una mamá Excepcional que se sacrifico por mi educación y por mis hermanas Sandra y Ana Que quiero mucho y que siempre han estado conmigo, gracias por dejarme alcanzar este sueño, muchas Gracias por Poner en mi camino a mi pequeña Lety para que continuara este camino de la vida hasta su final, siempre te estaré Eternamente agradecido por todo lo que me has dado y me sigues dando. Muchas Gracias JESUS.

A MIS PADRES:

Mi Papá Salvador Ojeda Ojeda, gracias papá por apoyarme en todas mis decisiones, por tus consejos y sobre todo por la atención que tienes conmigo y por la motivación que me das para ser mejor cada día. Gracias papá

*A mi madrecita santa, Ma. Elena Muñoz Cano,
Quien día a día nunca se olvido de mí, quien
Siempre estuvo al pendiente de todo lo que
Me necesitaba, quien no le importe sacrificase
Para que yo continuaré y terminara este sueño,
te agradezco infinitamente por darme siempre todo mamá,
sobre todo muchas gracias por haberme dado la vida,
Te quiero mucho Mamá.*

A MI NOVIA:

*A mi novia Leticia Morales León,
Gracias Mi pequeña Lety, por tu incondicional
Apoyo, por tu motivación que día a día me das,
por todo tu cariño, Por decidir estar a mi lado siempre,
y sobre todo, por hacerme ver, que todo se puede hacer
si se tienen fe en dios. Muchas Gracias Lety, Te amo.*

CAPITULO 1

1 DERECHO LABORAL (GENERALIDADES)

1.1 Concepto.....	1
1.2 Quien es considerado trabajador.....	3
1.3 Clasificación de los patronos.....	5
1.4 Quien es considerado patrón	6
1.5 Clasificación de los trabajadores.....	8
1.6 La relación de trabajo como institución jurídica.....	12

CAPITULO 2

2 LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

2.1 Clasificación de los medios de solución	13
2.2 La solución directa entre las partes.....	15
2.3 La solución con intervención de terceros	17
2.4 La conciliación	18
2.5 La mediación	20
2.6 El arbitraje	21
2.7 La intervención jurisdiccional.....	22

CAPITULO 3

3 LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES (ASPECTO GENERAL)

3.1 Diversas acepciones del concepto “garantía”.....	23
3.2 Elementos, conceptos y naturaleza de las garantías individuales.....	26
3.3 Sujetos	28
3.4 Fuente	35
3.5 Objeto	36

3.6 Concepto de Garantía Individual	38
3.7 El Origen Formal de la Garantías Individuales.....	38
3.8 Los Principios constitucionales de garantías Individuales	39
3.9 Suspensión de las Garantías Individuales	40
3.10 La igualdad como Garantía Individual	42
3.11 Clasificación de las Garantías Individuales	43
3.12 La Garantía Constitucional de indemnización Laboral	45

CAPITULO 4

4 EL PROCESO

4.1 Concepto de Proceso	47
4.1.1 Concepto doctrinal del proceso laboral.	50
4.1.2 Concepto que se propone	52
4.2 La Relación Jurídica procesal	53
4.3 Características del Proceso Laboral	54
4.4 Las partes en el Proceso Laboral	57
4.5 Clasificación de los procesos.....	57
4.6 Presupuestos procesales	61
4.7 Carga Procesal de la prueba	62
4.8 Principios Procesales	63
4.9 Principios del Derecho procesal del trabajo.....	66
4.10 Demanda.....	68
4.10.1 Contestación de la Demanda	72
4.10.2 Términos	72
4.10.3 Las Pruebas	74
4.10.4 Incidentes.....	83

CAPITULO 5
5 RESOLUCIONES LABORALES

5.1 Clasificación.....	85
5.1 Acuerdos	86
5.3 Resoluciones interlocutorias.....	88
5.4 Los Laudos.....	88
5.4.1 Aclaración del Laudo.....	89
5.4.2 Diferencia entre Laudo y Sentencia.....	90
5.4.3 Aplicación e integración de la Norma en un laudo	91
5.4.4 La equidad en los Laudos	93
5.5 Elementos que integran un laudo.....	93
5.6 Sentencia definitiva y Sentencia Firme	95

CONCLUSION

BIBLIOGRAFIA

LEGISLACIONES

INTRODUCCIÓN

La presentación de las partes ante la junta de conciliación y arbitraje como su primera Audiencia en la cual la pretensión de la junta de conciliación y arbitraje es que ambas partes, es decir la parte actora y la parte demanda lleguen a un acuerdo, dicho acuerdo se efectúa en la etapa que es llamada conciliación.

La presente tesis, es el resultado de la necesidad, y de una investigación para dar a conocer, en primer lugar que la etapa de conciliación que hace la junta de conciliaron y arbitraje, es arbitraria a las garantías individuales de los trabajadores.

Durante la elaboración de esta investigación traducida en mi tesis tuve la oportunidad de asistir en frecuentes audiencias en las cuales me percate del como es en la práctica que lleva acabo la junta de Conciliación y Arbitraje en la primera etapa que es llamada Conciliación, dentro de lo que es juicio ordinario laboral.

Es necesario atender muy diversos aspectos en la elaboración de una tesis que puedan ser útiles en la enseñanza del derecho, sobre todo en la profundización de la práctica aplicada en cátedra.

La pretensión no esta limitada y solo cumplirá su misión cuando satisfaga tanto al trabajador como al patrón, al estudiante, al maestro y al estudioso en Derecho.

Esta tesis la fui adecuando a la dinámica de práctica que tiene el Derecho Laboral, sin perder de vista las necesidades que tiene tanto el trabajador y el patrón en su conflicto de intereses.

Así mismo cabe mencionar que corroborando y estoy de acuerdo con lo que plantea el maestro Alberto Briceño Ruiz también en el cual también yo no creo en la División Artificial de dos derechos, o bien en los dos campos de aplicación, uno para los trabajadores y otro para los patrones. La propia naturaleza de esta disciplina es equilibradora y conciliadora.

CAPITULO 1

1 DERECHO LABORAL (GENERALIDADES)

1.1 Concepto

“Es el Derecho al sustento, mediante el desempeño de alguna actividad que al mismo tiempo sea útil, socialmente provechosa y jurídicamente tutelada. El ser humano no pregunta si puede trabajar, simplemente trabaja. El estado debe proporcionar los medios, establecer las políticas y determinar los fines que haga posible el desarrollo, mediante incremento de empleos y justa distribución de la riqueza.”¹

El estado no es sinónimo de gobierno, sino conjunción de pueblo, territorio e imperio.

Los juristas definen al derecho como el conjunto de normas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad, pero considero que tal definición confunde al derecho como ciencia, con el conjunto de normas, toda vez que el conjunto de normas obligatorias es el objeto de la norma jurídica, ya que el conjunto de normas son obligatorias que es el objeto del derecho y no el derecho mismo.

El maestro de la universidad Nacional Autónoma de México y expositor de la Teoría Integral Alberto Trueba Urbina, define al Derecho laboral como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen,

¹ BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México 1817.p.p 18.

tutelan y reindivican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales.

Sin embargo Mario de la Cueva da otra definición de derecho laboral la cual a la letra dice; que el derecho laboral es la norma que se propone realizar a la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Néstor del buen dice que una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, que no es otra cosa sino del esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El diccionario de la Real Academia Española (edición de 1970) en algunas de sus acepciones lo define como el Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

Todo concepto implica no solo un acto de temeridad para quien lo elabora, sino primordialmente un reto a la imaginación y a la capacidad intelectual de quien lo expone y del que lo acepta.

“Para Ernesto Krotoschin, el derecho del Trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprometiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. Por lo tanto el derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores,

ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.”²

Esta definición no otorga elementos que nos permitan distinguir en nuestra materia de otras relaciones humanas. No es suficiente que las normas jurídicas regulen la relación entre trabajador y empleador, pues se crearía confusión para aquellos supuestos, muy frecuentes, del trabajo por profesionistas libres o por comisionistas mercantiles, que no caen en la esfera de nuestra materia o en el supuesto.

Es de importancia social, jurídica y política, establecer claramente esta diferencia y de ahí que en vez de incluirla en el capítulo que la constitución dedica a las garantías individuales, se siguiera hacer del párrafo que consagra el derecho al trabajo el primero de nuestro artículo 123. Hacerlo no es solo reconocer su origen; sino vincularlo mejor al derecho del trabajo, y también, reconocer una vez mas, la división de los constituyentes, que hicieron en la primera constitución que estableció las Garantías Sociales.

1.2 Quien es considerado trabajador

Los trabajadores en México luchan en forma violenta por la reivindicación de sus derechos, a fines del siglo pasado y principios de este; es el primer movimiento que tiende a lograr la transformación de la sociedad y

² BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Op. Cit. p.p 18.

consigna en la Ley Fundamental, las normas rectorías de la relación entre los factores de la producción.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado.

Este concepto de los es trabajador hace una distinción de los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: Persona Física.
- b) Objeto de la Obligación: Prestación de Servicios.
- c) Naturaleza de la prestación: Personal y Subordinada.
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

La prestación de los servicios debe de ser personal y subordinada. Personal implica que es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varia. Una persona física inicia la prestación de servicios y, con el propósito de no interrumpir la actividad, llamada a un sujeto diverso para que continúe la labor; en este momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva.

Según la ley federal del trabajo en el artículo 8 define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado.

Pero yo creo que esta definición no esta completa ya que no hace la referencia de que la persona física llamada trabador será remoderada o que a cambio de la prestación de su servicio recibirá el pago de un salario en efectivo.

Del análisis del artículo 8 de la ley Federal del Trabajo, nos dice claramente que el trabajador es una persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado. Excluye tácitamente el trabajo autónomo o independiente; condiciona la prestación personal y remite a una esencial subordinación, constriñe la definición, para los efectos de esta disposición, sin embargo, se comprende la referencia en general en la ley Federal del Trabajo, sin excepción y generaliza el concepto a toda actividad humana, intelectual o material.

Mientras tanto Néstor del Buen dice que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de que de un contrato de trabajo a una persona física

1.3 Clasificación de los Patrones.

Los representantes de los patrones no excluyen la condición del trabajador, al menos en la etapa de la jurisprudencia laboral. Durante muchos años se discutió si los directores, gerentes, gerentes generales y demás funcionarios que podían estar sujetos a los variantes económicos de la empresa, por medio de su participación en los resultados, pondrán o no tener el carácter de trabajadores.

La clasificación que anteriormente se explica, es con una finalidad simple que es sobre la obligación que recae sobre los que actúan como patrones no inmediatos, es decir que la condición que tienen es de trabajador pero

mediante el consentimiento que el único patrón le otorga, adquiere en carácter de patrón, y puede desenvolverse como tal a través de ese consentimiento taxito que adquirió mediante de un superior que es en si el patrón general.

Los patrones pueden clasificarse según la Ley Federal del Trabajo únicamente en:

1.- Personas físicas.- cualquier persona que contrata a otra y utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

2.- Personas morales.- las empresas que mediante las personas físicas en cargadas del reclutamiento de personal contratas a otras para que desempeñen un trabajo dentro de la empresa.

1.4 Quien es considerado patrón

Primero que nada conozcamos la definición que la Ley Federal del Trabajo hace del patrón en su artículo 10 el cual define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

No solamente es ese el patrón al que la ley federal de trabajo lo considera sino también son considerados como patrones los directores, administradores, gerentes, y demás personas que dentro de la empresa, pueden considerarse como representantes del patrón, y quienes tienen y

son a las relaciones con los trabajadores, aun cuando la ley federal del Trabajo nada dice al respecto, pienso que los trabajadores que prestan servicios personales al patrón solamente son representantes y lo obligan en las relaciones con los trabajadores cuando actúan por ordenes expresas del patrón o realizan funciones de dirección o administración en la empresa.

Patricia Villalobos dice que el empleado o trabajador es una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Nada se dice en el artículo 10 de la Ley Federal del trabajo, de subordinación; nada menciona, sobre la remuneración.

“Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o mas trabajadores. Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, mismo el encargado de la lempaza que el gerente de la empresa. ”³

La definición vigente en la Ley Federal del trabajo en su artículo 10. Podrá hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente.

³ BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Op. Cit. p.p 155.

La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de patrón. Solo Sánchez Álvaro intenta una definición al afirmar que el patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

Las empresas también pueden ser consideradas como patrones cuando estén debidamente establecidas y que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas

1.5 Clasificación de los trabajadores

Trabajador de confianza

Trabajador de Confianza, es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y que recibe a cambio el pago de un salario en efectivo, o bien realiza trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, a cambio del pago de un salario en efectivo.

Los trabajadores de confianza desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón. Después de múltiples controversias que

se originaron en los contratos colectivos de trabajo y en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, al tratar de dar una adecuada interpretación al artículo 48 de la ley de 1931, la ley vigente atiende a la función y hace a un lado la denominación del puesto o la categoría. Los trabajadores de confianza se dividen en dos grupos: los que tienen una función general en la empresa o en el establecimiento y los que tienen trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.

“Para Guillermo Cabanellas son trabajadores de con fianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicias tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones exige, cuentan con la fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de les restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la perdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen.”⁴

Los trabajadores de confianzas su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrón, el vínculo contractual no puede subsistir.

Tal y como lo marca la Ley Federal del Trabajo en su articulo 9, esta categoría de Trabajador de Confianza es respectó de la función que el trabajador este desempeñando dentro de la empresa o establecimiento es decir que no es la categoría con la que el patrón le esta dando a un trabajador como de confianza sino mas bien es dependiendo las

⁴ BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Op. Cit. p.p 143.

actividades que este realizando el trabajador en la empresa o establecimiento.

“Las condiciones de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.”⁵

Trabajador de base

Trabajador de base es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido a cambio del pago de un salario en efectivo, o bien aquel que presta servicios por tiempo indeterminado a cambio del pago de un salario en efectivo.

Este tipo de trabajadores son aquellos que son contratados sin firmar algún contrato por lo tanto se entiende que estarán laborando por tiempo indefinido, cabe mencionar que no es únicamente este tipo de trabajadores a los que se les conoce como trabajadores base, puede ser el caso firmen contratado con el carácter indefinido.

Las empresas que son mas explicitas al reclutar su personal por lo tanto cuando contratan a trabajadores por tiempo definido esto es para observar o evaluar en ese tiempo el desempeño que realiza dentro de

⁵ DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1972. p.p 435.

sus labores encomendadas para posteriormente elevar su contrato a tiempo indefinido.

Trabajador eventual

Trabajador eventual es aquel que presta servicios a un patrón por tiempo determinado a cambio del pago de un salario.

El trabajador eventual viene hacer que únicamente por temporadas en las cuales algunas empresas necesitan mas empleados para poder así tener mejor manejo de su empresa, esto es debido a la demanda que existe por las ventas por ese tiempo, a estos trabajadores se le hace un contrato por el tiempo determinado, con la finalidad de que el patrón no este obligado tenerlo por tiempo indefinido trabajando en su empresa, este contrato también viene a ser una seguridad tanto para el trabajador como para el patrón, por que si el trabajador es despedido injustificadamente antes de que termine la vigencia de su contrato por tiempo determinado el patrón esta obligado a que cubra una indemnización por el despido y sobre todo por el incumplimiento del contrato por parte del patrón.

El trabajador considerado como eventual como ya lo hemos visto es aquel que trabaja por temporadas o por que haya sido contratado por tiempo definido, es también trabajador eventual aquella persona ya sea física o moral debido a la prestación del servicio a la que se dedica es contratada eventualmente según las necesidades que tenga el patrón.

1.6 La relación de trabajo como institución jurídica

Para una mejor comprensión de lo que es la relación de trabajo como institución jurídica, se tiene que hacer un estudio sobre la diferenciación entre relación de trabajo y relación jurídica, y la relación jurídica es un concepto que corresponde al derecho en general; en cambio la relación de trabajo es un dato que pertenece al derecho de trabajo.

La relación de trabajo como institución jurídica viene hacer la relación que tiene el individuo por el simple hecho de ser trabajador o patrón. Y que están sujetos a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo ya sea como trabajador o como patrón. La relación como institución jurídica es la relación que tiene tanto el obrero o trabajador como el patrón o empresa en la que se labora es decir son las normas a las que deben estar sujetos ambos para la vida laboral sana durante toda la relación de trabajo que exista sin perder de vista las necesidades del patrón y del trabajador.

Por otra parte si únicamente se habla de relación de trabajo estaremos diciendo que es la relación que existe entre el patrón y el trabajador y se traducirá en que el obrero o trabajador presta sus servicios o su mano de obra para así recibir un salario por ese servicio prestado y el patrón recibirá el servicio o el trabajo en su empresa para que el reciba a través del trabajo del obrero una productividad y por lo otro lado un lucro.

CAPITULO 2

2 LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

2.1 Clasificación de los medios de solución

Existen diferentes puntos de vista de lo que es la clasificación de los medios de solución del conflicto laboral, Mario L. Deveali dice que los medios de solución se pueden clasificar en:

1. Trato directo
2. La mediación
3. Por medio de la transacción
4. El Arbitraje
5. Y la Jurisdicción de Trabajo.

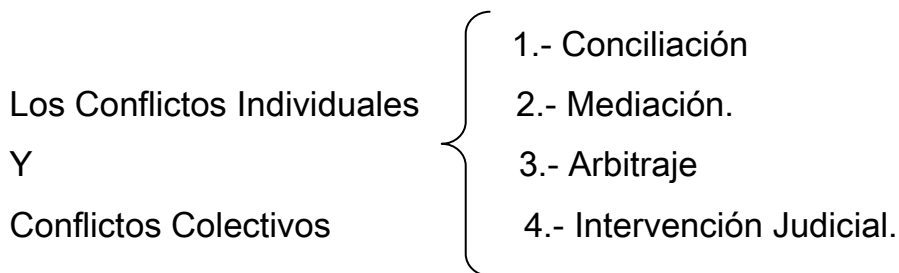
Mientras tanto el Maestro Hernández Rueda, hace otro esquema de la calificación de los medios de Solución de los conflictos laborales. En los cuales son casi coincide en los mismos elementos anteriormente expuestos los cuales son:

1. Aventamiento Directo.
2. La conciliación o mediación de las autoridades administrativas del trabajo.
3. El Arbitraje.
4. La jurisdicción de trabajo.

5. La transacción.

El Maestro Hernández Rueda, agrega como lo vemos en su esquema agrega también en el punto numero dos la Conciliación dentro de la Solución de mediación ya que en las juntas de Conciliación y Arbitraje en la etapa de Conciliación hacen la mediación una vez que las partes hayan dado una propuesta.

El maestro Manuel Alonso García, hace una clasificación de los conflictos de los medios de solución el cual consta en:



Sin embargo es importante que no perdamos de vista que la autoridad que intervine no es una autoridad Judicial, toda vez que es una autoridad de arbitraje ya que si fuera autoridad de Judicial al momento de resolver el conflicto de interés lo dictaría a través de una sentencia por lo tanto no es así por la resolución que se dicta se dicta en un Laudo por la autoridad que conoce que es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

“La clasificación de los medios de solución de los conflictos de trabajo podrá ser la siguiente:

Solución directa entre las partes

1. Pago

2. Transacción (relaciona con el cumplimiento de obligaciones previstas)
3. Convención (relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones)

Solución con intervención de terceros

1. Conciliación
2. Mediación
3. Arbitraje
4. Voluntario
5. Forzoso

Solución mediante Juicio.

1. ante jueces ordinarios
2. ante jueces especiales
3. ante juntas de conciliación y arbitraje.”¹

2.2 La solución directa entre las partes

El pago.- se entiende como el cumplimiento de una obligación o de una prestación, mientras tanto en el código civil para el Distrito Federal nos una definición de lo que es el pago que a la letra dice El pago es la

¹ DE BUEN L. NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. 11a ed. Ed. Porrúa. México 2002. p.p 91.

entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido.

Esta amplitud del concepto en cuestión a que se refiere el sobre el pago también se puede aplicar a la materia laboral en toda su amplitud y también en cualquier situación.

En el mismo sentido podrán considerarse dentro de este mismo rubro las obligaciones civiles de extinción de las obligaciones, Compensación, Confusión de derecho, Remisión de deuda y novación con advertencia de que la remisión de deuda, en tanto que implique renuncia de un derecho estará supedita a las reservas establecidas en los Artículos 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado A, en la fracción con el numeral XXVII, así como en los apartados G y H de los Artículos 5 y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

“La Transacción.- Es el contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura esta definición al igual que la del pago esta contenida en el Código Civil para Distrito Federal, esta definición caben las mismas observaciones que ya habíamos hablado respecto de la remisión de deuda en cuanto que no podrá implicar renuncia por parte del trabajador de sus derechos adquiridos, pero si podrá llevarse a cabo, antes cuando exista incertidumbre sobre la existencia misma del derecho o su extensión.”²

Convención.- Es el resultado de un acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones, la Convención debe enfocarse a la creatividad específicamente cuando se trata de fijar

² DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 92

nuevas condiciones de trabajo para dar fin a un conflicto que hubiere tenido, precisamente, ese objeto.

La Ley Federal del Trabajo nos dice que admite su modificación a la vista de un interés individual y también colectivo. En general estos convenios pueden celebrarse, a un grado individual, en los términos del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, y cuando es favorable para los trabajadores no se podrá tramitar su nulidad por falta de sanción de la autoridad que esta conociendo del asunto.

2.3 La solución con intervención de terceros

La resolución con intervención de terceros.- Esto se refiere más que nada cuando dos personas se enfrentan poniendo en juego su propio interés, predominando la pasión sobre la razón y el resultado necesariamente será nefasto.

Mas que otra cosa a lo que se refiere es a la lucha que es inevitable en cuestión a las clases dentro de las relaciones laborales es decir durante la vida obrero-patronal, mientras que lo que pretenden es amortiguarla con políticas populistas, de una índole utópico que esto viene a general los conflicto directamente entre las partes de relaciones difíciles. Por lo tanto hay ánimo de desquite de tener un resentimiento, o una venganza así el trabajador que lo único que va ocasionar va hacer un despido injustificado.

Esta participación de los terceros puede sumirse, sin embargo, diversas formas. Preservando como elemento de esencia la propia decisión de los interesados, se puede designar por ellos conciliadores, mediadores o árbitros. En una segunda instancia, a veces previa y en otras contemporáneas al pleito ante tribunales, se establece la intervención de organismos administrativos de conciliación. Cuando los problemas llegan a su etapa más aguda, el conflicto se tiene que resolver a través de la sentencia o del laudo dictado por los jueces o los árbitros. Aparece ahí la fuerza de la coacción, como elemento definidor del problema. No es el mejor de los resultados, pero es indispensable para que no predomine la violencia sobre el derecho.

2.4 La conciliación

“Puede definirse como una practica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferentes y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.”³

Una vez vista la definición de conciliación, cabe mencionar que la junta de conciliación y arbitraje en la etapa de conciliación lo que hace es que las partes en especial referencia el trabajador realicen una platica en la cual pueden llegar aun arreglo sobre sus mismas prestaciones que tiene derecho por el simple hechos de estar dentro de la relación de trabajo es decir dentro de la relación obrero patrón, aquí estamos hablando de una

³ DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 94..

garantía individual que el trabajador tienen derecho y que es irrenunciable.

Esta solución del conflicto laboral es una violación a la garantía individual del trabajador, por que es una violación por que el trabajador tiene que estar negociando un derecho como lo es la indemnización constitucional, derecho que si bien tiene o no el derecho el, no tienen por que la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar negociando derechos que emanan de la Ley Suprema que es la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

“Existen Características de la Conciliación y que el maestro Alonso García, no hace referencia a lo siguiente.

- A) Toda conciliación presume la existencia de un conflicto, real o aparente.
- B) La intervención de la partes en el conflicto de intereses es decisiva en la conciliación, en cuanto que a ellas corresponde aceptar o no la solución y por consiguiente, de manera muy directa.
- C) El órgano conciliador se limita a aproximar alas partes facilitando su encuentro y que ponga fin, así, a sus diferencias, pero su aportación puede ser desconocida o rechazad por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia, no se concilian.
- D) En la conciliación las partes hacen una consideración reciproca de sus respectivas pretensiones. En ello no juzgan elementos jurídicos son criterios de mutua concesión. No se trata, del cumplimiento de un deber sino de una decisión

propia sin que haya norma ni sentencia que imponga la concesión que se ofrece.

- E) La conciliación persigue llegar a un acuerdo, de otra manera, no tendría significado.
- F) En la conciliación se pueden ventilar conflictos individuales y colectivos, jurídicos y de intereses.”⁴

2.5 La mediación

“La mediación es la institución Jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos, ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio.”

En nuestro derecho esto es una instrumento solución de conflictos laborales consuetudinario en el cual carece sustanciación legal, sin embargo lo llevan a la practica día con día en las Juntas de Conciliación y arbitraje después de la conciliación.

Para mejor comprensión sobre la mediación dentro de un conflicto laboral es importante distinguir la mediación de la Conciliación.

La mediación Constituye una institución jurídica, de discutible carácter procesal, que exige la presencia de un tercero, el cual desempeña una función activa, y no de simple aproximación de los puntos de vista de las

⁴ DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 95.

partes. Esto debe de hacer llegar a una propuesta cuya fuerza monetaria derivada principalmente de la valoración moral que deba hacerse del medidor, esto es de su prestigio y la seriedad que le de.

Mientras que por lo tanto la Conciliación es simplemente una función de acercamiento de las partes que actúan en el conflicto de intereses a partir de las posiciones distantes, en tanto que en la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la proposición en base a la información recabada la que evidentemente no tiene necesariamente que vincularse a las propuestas de los interesados sino que puede tener un contenido diferente. El tercero es la autoridad que conoce del asunto que analizando la disponibilidad de las partes hace la mediación para que lleguen a un posible arreglo conciliatorio entre ellos.

2.6 El arbitraje

“Es una institución de amplio arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales. Precisamente a los tribunales que se integran en nuestro país a raíz de la puesta en vigor de la constitución de 1917 se les atribuye la función arbitral. La fracción XX que hoy corresponde al apartado A del Artículo 123 dispone, al respecto que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.”⁵

⁵ DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 97

El arbitraje en México tiene una característica importantísima que es la condición de obligatoria y esto permite que el arbitraje sea potestativo, a iniciativa de la clase trabajadora quien puede que dar a cargo por excepción rigurosa por cualquier persona o por alguna comisión que deciden libremente las partes. Todo esto significa que por el mandato que emana de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estos tipos de conflictos deberán de resolverse dentro de una junta de Conciliación Y Arbitraje.

En términos generales el Arbitraje es la resolución dictada por un tercero que resulta obligatoria en virtud del previo compromiso, asumido con las formalidades debidas, por las partes interesadas.

El arbitraje decimos que es potestativo con dos variantes, en los casos de huelga y obligatorio en todos los demás conflictos laborales si se trata de diferencias entre el capital y el trabajo, de acuerdo al mandato constitucional que anteriormente ya se había hablado.

2.7 La intervención jurisdiccional

“Constituye la vía de uso mas frecuente. En realidad la intervención del organismo estatal de integración tripartita: la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene el valor que le da el hecho de ser la vía de más fácil

acceso. Por otra parte, asume también una cierta vocación conciliación si bien no tan manifiesta como podría entenderse de su propio nombre.”⁶

Existe un problema de entender la naturaleza jurídica y política de la intervención Jurisdiccional misma que esta a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se tiene que hacer la afirmación de que no es parte del poder Judicial, sino que emana de un mandato Constitucional que esta establecido en el articulo 123 dentro de la fracción con el numeral numero XX. En el cual nos dice que las diferencias entre capital y trabajador estarán sujetas a la decisión de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“Es obvio que estas Juntas de Conciliación y Arbitraje, teóricamente autónomas, tienen, sin embargo, una clara vinculación al Poder Ejecutivo. Y esto que normalmente es motivo de inquietud resulta mucho mas grave a partir d la intervención del Estado Mexicano en la economía. El riesgo de que los tribunales laborales se conviertan en juez y parte es una de nuestras incomodas realidades.”⁷

⁶ DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 99

⁷ IDEM

CAPITULO 3

3 LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES (ASPECTO GENERAL)

3.1 Diversas acepciones del concepto “Garantía”

La palabra garantía proviene del termino anglosajón Warranty o Warantie, que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar, etc. por lo tanto tiene una connotación muy amplia. Garantía equivale, pues, en su sentido lato, a un Aseguramiento o afianzamiento, pudiendo significación también de protección, respaldo, defensa, salvaguardar.

Jurídicamente, el concepto de la Garantía, se originaron en el derecho Privado, teniendo en las acepciones apuntadas.

“Kelsén alude a las garantías de la constitución y las identifica con los procedimientos o medios para asegurar el imperio de la Ley Fundamental frente a las normas jurídicas secundarias, es decir, para garantizar el que una norma inferior se ajuste a la norma superior que determina su creación o su contenido. Luego decir que tampoco la opinión del famoso jurista vienes se dirige hacia la definición del tipo específico de garantía que nos interesa, pues no habla de las garantías del gobernado sino de los medios o sistemas para garantizar o asegurar la prevaecía de las normas jurídicas superiores sobre las de menor garantía.”¹

¹ BURGOA IGNACIO. Las Garantías Individuales. 19a ed. Ed. Porrúa. México 1985. p.p 163.

En el derecho publico la palabra Garantía y el verbo garantizar son creaciones institucionales de los franceses y de ellos las tomaron los demás pueblos en cuya legislación aparece desde mediados del siglo XIX.

Para esta investigación cabe también hablar de lo que son las garantías Institucionales para que no se confundan con las Garantías Individuales, bueno las Garantías Institucionales son medios de protección de Ciertas Instituciones, establecidos por la regulación constitucional para hacer imposible su supresión en la vía legislativa ordinaria. De esta manera o mejor dicho de esta idea identifica a la garantía con Constitución misma o, al menos, con los conceptos Constitucionales protectores de ciertas instituciones, lo que es inadmisibile, ya que no se trata de desempeñar lo que es garantía en general, sino de definir lo que denota de desempeñar lo que es garantía individual.

Existe una clasificación de un estudioso del derecho se clasifica en garantías Sociales, Garantías Políticas y Garantías Jurídicas.

Las Garantías Sociales, tales como la religión, las costumbres, las fuerzas culturales y, en general, los elementos diversos que se dan en la dinámica de la sociedad.

Las Garantías Políticas, son las que se dan dentro de la organización misma del estado y el principio de división de poderes.

Y por ultimo las garantías Jurídicas, que se vienen a traducir en los sistemas de fiscalización de los órganos estatales, de responsabilidad oficial, de jurisdicción y de los medios para hacer efectivas las normas de derecho objetivo.

Las garantías individuales se identifican con los llamados derechos del hombre, sosteniendo que las garantías son derechos naturales, inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas, que el Estado debe de conocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico y social, que permite el libre desenvolvimiento de las personas, de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y social.

3.2 Elementos, conceptos y naturaleza de las garantías individuales.

Las limitaciones a la conducta de las autoridades, se establecen por todo el orden jurídico del Estado, independiente de la jerarquía de las distintas normas que lo integran, siguiendo diferentes criterios y frente a diversos factores, frente a los miembros singulares del estado o Gobernados, la autolimitación estatal y las limitaciones jurídicas a la actuación de las

autoridades se revelan en las garantías individuales. Por lo anterior se puede decir que se traduce en una relación de derecho existente entre el gobernado como persona física o moral y el estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuyas actividades en todo caso se desempeña en el ejercicio del poder y en representación de la entidad estatal que viene hacer el Estado.

Existen tres fundamentales tipos de relaciones de la vida de cualquier estado o sociedad; que son, las de coordinación, las de supraordinación, y las supra a subordinación.

“Las relaciones de coordinación son los vínculos que se entablan a una gama variada de causas entre dos o mas sujetos físicos o morales dentro de su condición de gobernados. Esas relaciones pueden ser de índole privada o de carácter socio-económico. En le primer caso, cuando están previstas y reguladas por normas jurídicas, el conjunto de estas constituye lo que suele denominarse derecho privado; y en el segundo, si las citadas normas las imponen y rigen, su agrupamiento integra lo que se llama Derecho Social. En ambas hipótesis, según aseveramos, los sujetos de las relaciones reguladas jurídicamente no son los órganos del Estado, ni entre los Gobernados, pudiendo estos ser, como también afirmamos simples particulares o entidades colectivas o los miembros individuales de las mismas; y si en las propias relaciones puede intervenir algún órgano estatal, como sujeto, no es su actividad de imperio la que se encauza.

Las relaciones de supraordinación se establecen entre los diferentes órganos de poder o Gobierno de un Estado o Sociedad, normando la actuación de cada uno de ellos; y si esta normación se consagra por el derecho positivo, la rama de este que la instituya configura tanto el derecho Constitucional como el Administrativo en sus aspectos orgánicos.”²

Estos dos principios son los que reconocer la situación igualitaria o de paridad formal entre los sujetos que son los Gobernados y las Autoridades.

Las relaciones de Supra a Subordinación descansa en lo que es la Dualidad Cualitativa subjetiva, esto quiere decir que surge entre dos entidades que están colocadas en diferente posición, es decir que el primero el estado esta como persona Jurídico-Política frente al gobernado que es la Segunda entidad a la que estamos haciendo referencia.

“En dichas relaciones la persona moral estatal y sus autoridades desempeñan frente al gobernado la actividad soberana o de gobierno, o sea, actos autoritarios propiamente dichos que tienen como atributos esenciales la unilateralidad, la imperatividad y la coercitividad. En efecto, se dice que todo de autoridad es unilateral, porque su existencia no requiere de la voluntad del particular al que va dirigido o frente al que se realiza; que es imperativo, en virtud de que se impone contra y sobre la voluntad en contrario del Gobernado, quien tiene la obligación de

² BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 163

obedecerlo, y sin perjuicio, claro esta, de que lo impugne jurídicamente como corresponda; y que es coercitivo, ateniendo a que, si no se acata por rebeldía u oposición de la persona contra quien se pretenda ejecutar, puede realizarse coactivamente, incluso mediante la fuerza publica, en detrimento de ella.”³

En conjunto de los tres elementos o mejor dicho en conjunto con las tres tipos de relaciones forman lo que vendría a ser el Acto autoritario o de gobierno, de tal manera que si faltara alguno de los elementos el acto que surja con ese elemental faltante y que provenga de un órgano Estatal y que se desenvuelva frente un particular ese momento se dirá que no es de una autoridad.

El maestro Ignacio Burgoa, dice que si los sujetos mediaran las diversas categorías de relaciones jurídicas que, entonces no es una garantía individual o no se estaría hablando de Garantías Individuales.

3.3 Sujetos

La relación de supra a subordinación en que se manifiesta la garantía individual consta de dos Sujetos, del Gobernado y el constituido por el estado y sus órganos de autoridad.

³ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 167

Las garantías consignadas constitucionalmente fueron establecidas con la finalidad de tutelar los derechos o la esfera jurídica de los individuos frente a los actos del poder público.

En la Constitución de 1857 existió una controversia sobre si las personas morales tenían el derecho de gozar de garantías individuales pero resolvió en que las garantías individuales son para el hombre. Y arguyo que las garantías individuales solo podían ser gozadas por la persona física y o moral, pues las personas morales, por el carecer de sustantividad humana, no podían ser titulares de derechos del hombre, que solo a este pertenecen, ni, por ende, ser protegidos los medios sustantivos de tutela de esos derechos.

Otro lado en la constitución de 1917 se ampliaron los registros patrimoniales en el ámbito económico y social y aparecen sujetos o entidades distintas de las personas morales de derechos privado, en campo de las relaciones de trabajo se reconoce la existencia de organismos o asociaciones laborales o patronales, que se convierten en centros de imputación de normas jurídicas.

En la constitución de 1917, en lo que es la materia agraria también surgen entidades propias, sui generis, las comunidades ejidales a las que se consideran como ordenamientos de derecho.

“Los sujetos, como centros de imputación de las normas jurídicas, bajo la vigencia de la constitución de 1917 y hasta la actualidad, son los siguientes: los individuos o las personas físicas; las personas morales del derecho privado; las personas morales del derecho social, tales como los

sindicatos obreros y patronales o las comunidades agrarias; tales como las empresas de participación estatal y los organismos descentralizados.”⁴

Estos sujetos se encuentran actualmente son centros de imputación de la normatividad jurídica en lo que atañe a las relaciones de coordinación y de supra a subordinación que se registran en la vida del Estado.

Las relaciones de supraordinación implican que los vínculos que se encuentran formados por dos o mas sujetos se tengan que encontrar dentro de la misma situación de soberanía, en otras palabras y para su mejor comprensión de las relaciones de supraordinación son las relaciones entre dos o mas autoridades del Estado y en ejercicio de sus funciones imperativas.

Las relaciones de supra a subordinación, son las que existen entre los órganos del Estado, que no viene hacer mas que los actos de autoridad que son los actos del Poder Publico, y por otra parte los sujetos que son quienes en cuya esfera jurídica opera los efectos del poder Publico o mejor dicho los actos de la Autoridad, pero estos sujetos tienen atributos que consisten en la unilateralidad, la imperatividad y la coercitividad. El sujeto mientras esta actuando dentro de esta esfera asume el carácter de Gobernado.

Estas Relaciones de Supra a subordinación so creadas por los mismos órganos estatales, que actúan como ejercitantes del poder de imperio,

⁴ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 169

dicho poder se expresa a través de los actos de autoridad de diversas índoles.

Todos quienes se encuentran situados en la condición de Gobernado se encuentran dentro de la imputación de de las normas jurídicas que regulan las relaciones de Supra subordinación, en el supuesto de gobernado se encuentran tanto las personas físicas, morales de Derecho Privado, las entidades de derecho social, y los órganos descentralizados, todos estos sujetos que se mencionan son susceptibles de ser afectados en esfera jurídica en la que se encuentran por los actos de autoridad.

“Las relaciones de supra a subordinación están regidas primordial y fundamentalmente por conceptos de nuestra Constitución que establecen el cauce normativo por donde debe desarrollarse la conducta o actividad de los órganos del estado en ejercicio del poder Publico o de la función imperativa o de autoridad. Por consiguiente, todos los actos autoritarios que dichos órganos realicen, frente cualquier sujeto, es decir frete a cualquier gobernado, deben observarse las exigencias, las prohibiciones, los requisitos o las condiciones consignadas en dichos preceptos constitucionales. De lo anterior, se infiere que tales preceptos son susceptibles de violarse por cualquier acto de autoridad, en perjuicio de todo sujeto o ente que encuentre en la situación de gobernado, o sea, en detrimento de la persona física o individuo, de la persona moral de derecho privado, de las entidades de derecho social, de las empresas de participación estatal de los organismos descentralizados e inclusive de las personas morales oficiales o de derecho publico, cuando estas, frente a algún otro órgano del Estado, hayan asumido el carácter de Gobernado.”⁵

⁵ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 170

En conclusión de las llamadas Garantías Individuales es que todo ente que este dentro de un conflicto contra cualquier acto de autoridad sobre los preceptos que condicionan la actuación del poder publico, puede promover el juicio de amparo.

Si los preceptos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en que se contienen las citadas percepciones regulan a favor del gobernado la actividad de imperio que realiza el Estado a través de sus órganos, cuando estos las incumplen, el acto incumplidor es susceptible de impugnarse mediante el amparo, que ha sido instituido para salvaguardarse el acatamiento de los aludidos preceptos.

“Cualquier institución publica, aun siendo un órgano o entidad centralizada, o persona moral oficial o de derecho publico, como también se le denomina, puede en un momento dado situarse en una relación de supra a subordinación, frente a otro órgano estatal. En tras palabras entre las distintas autoridades del estado, en su condición de tales, es decir, como realizadoras de la función de imperio dentro de su respectivo ámbito competencial, existen las relaciones de supraordinación, regidas por el derecho publico, bien sea el constitucional o el administrativo, principalmente.”⁶

Así mismo mencionar que el órgano Estatal debe resolver los conflictos, diciendo el derecho en el, o sea, desempeñando la función jurisdiccional. Por lo tanto si el órgano jurisdiccional, por una parte, y los sujetos del

⁶ IBIDEM. p.p 171

conflicto, y por otra parte, y dentro del procedimiento en que este se vaya a dirimir, surge una relación de supra a subordinación.

Esto se da cuando una institución pública o la persona moral oficial deja de ser autoridad para sujetarse a la decisión del órgano jurisdiccional que va a resolver el conflicto suscitado entre ella y el particular.

En conclusión el ejercicio del imperialismo frente a la institución pública o persona moral oficial debe ajustarse a las exigencias constitucionales que se consignan en los preceptos de nuestra Ley Fundamental que es la Constitución de los estados Unidos Mexicanos y es en ella en donde se expresan las denominadas Garantías individuales.

El sujeto activo o sujeto denominado Gobernado;

“Sujeto Activo o Gobernado es aquella persona en cuya esfera operen o vayan a operar actos de autoridad, es decir, actos atribuibles a algún órgano estatal que sean de índole unilateral, imperativa y coercitiva.”⁷

La naturaleza del gobernado o bien cuyo precepto equivale al de individuo que esta constituida en nuestra ley Fundamental la Constitución de los Estado Unidos Mexicanos en su artículo con el numeral Primero, puede darse en diferentes tipos de entes jurídicos, tales como en las personas físicas o los que son denominados como individuos estrictamente, las personas morales de derecho Privado en las cuales están comprendidas por la sociedades y asociaciones, las de derecho social en las cuales se encuentran los sindicatos y comunidades agraria, las de derecho público que son las personas morales y oficiales y por último los organismos descentralizados.

⁷ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 174

En el primer caso antes mencionado que es el de las personas físicas o individuo y que esta constituido por todo individuo que viva en el territorio nacional Mexicano.

“las garantías individuales instituyen nuestra Constitución, Propiamente se refieren a todo sujeto que tenga o pueda tener el carácter de gobernado en los términos en que expusimos este concepto. Consiguientemente, la denominación Granitas individuales que se atribuye a las garantías que debe tener todo gobernado, no corresponde a la verdadera índole jurídica de esta y solo se explica por un resabio del individualismo clásico que no tiene razón de subsistencia en la actualidad y que, por otra parte, ha sido objeto de criticas destructivas injustificadas provenientes de ideologías socialistas o colectivas que se sustentan en nuestro medio, considerando a la Constitución de 1917, en lo que respecta a la consagración de tales garantías, como un trasunto de regimenes político-sociales ya liquidados.”⁸

El sujeto pasivo, esta integrado por el Estado como Entidad jurídica y política en que se constituye el pueblo y por las autoridades del mismo, las autoridades están directamente limitadas en cuanto a su actividad frente a los gobernados por las garantías individuales como manifestaciones de la restricción jurídica del poder imperativo, siendo el Estado sujeto pasivo mediato de la relación de derecho respectivo, por lo tanto el gobernado siendo el titular de las garantías individuales tiene el goce inmediato o Directamente frente a las autoridades estatales y mediata e indirectamente frente al Estado, el cual, como persona moral

⁸ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 177

de derecho publico es quien tienen necesariamente que estar representado por aquellas de las cuales a su vez están dotadas del ejercicio del poder de imperio en su distinta esfera de competencia jurídica.

“El organismo descentralizado puede ser sujeto pasivo de la mencionada relación jurídica cuando esta sea de supra a subordinación, es decir, cuando dicho organismo realice frente al particular algún acto de autoridad, si la legislación respectiva prevé esta posibilidad.”⁹

3.4 Fuente

Los derechos subjetivos del gobernado que se encuentran dentro del ordenamiento jurídico Estatal, que no es otra cosa sino la constitución, por ende la fuente formal de las garantías individuales, que no son sino la relación jurídica de supra a subordinación de que anteriormente ya se había hablado y que se encuentra regulado por el poder publico, por ende, los derechos públicos subjetivos, de los cuales se traduce uno de los elementos de la garantía individual o lo que es lo mismo los derechos del gobernado, son creación de la Constitución que es la ley suprema que existe en México en el artículo primero, no deben confundirse con los llamados derechos del Hombre a pesar de que si están comprendidos, pero solamente como referencia a un solo tipo que es el gobernado, o bien la persona física o individuo.

⁹ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 178

“Los derechos subjetivos están preservados por un cúmulo de condiciones que aseguran su goce y ejercicio a favor de su titular o gobernado, en el sentido de que aquellos no pueden afectarse validamente por ningún acto o poder publico sin que este observe o acate tales condiciones, cuyo conjunto integra la Seguridad jurídica dentro de un régimen de derecho.”¹⁰

3.5 Objeto

Es relación jurídica que existe entre los sujetos pasivo y activo generan derechos y obligaciones que tiene un contenido especial. Hay que entender que las garantías individuales se han reputado como los elementos jurídicos que se traducen en medios de salvaguardar de las prerrogativas fundamentales que el ser humano debe tener para el cabal desenvolvimiento de su personalidad frente al poder público.

El sujeto activo de la relación jurídica en que se revela la garantía individual, esta implica para dicho sujeto un derecho, esto es, una potestad jurídica que hace valer obligatoriamente frente al Estado en forma mediata y de manera inmediata frente a sus autoridades, surgiendo para el Sujeto pasivo para estos dos elementos existe una obligación Correlativa.

Lo que se constituye en ele objeto tutelado por las llamadas garantías individuales principalmente, la relación jurídica con que se establecen se traduce alas prerrogativas de la exigencia imperativa que

¹⁰ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 186.

el Gobernado reclama del sujeto pasivo, pidiéndole que se le respete el desarrollo de todos y cada uno de los individuos.

“La potestad de reclamar al Estado y a sus autoridades el repetía la prerrogativas fundamentales del hombre, y que constituye la manera como se traduce el derecho que para el sujeto, de la relación jurídica multicitada o gobernado genera o implica esta misma, tiene la naturaleza de un derecho subjetivo publico.

En efecto dicha potestad es un derecho Subjetivo público, esto es, tiene el calificativo de jurídica, porque se impone al Estado y a sus autoridades, o sea, por que estos sujetos pasivos de la relación que implica la garantía individual están obligados a respetar su contenido, el cual, como ya advertimos, se constituye por las prerrogativas fundamentales del ser humano. En este sentido, la potestad del gobernado de exigir a las autoridades estatales y, por ende, al Estado, el mencionado respeto, la indicada observancia, no es un mero hecho o una simple posibilidad de actuar del titular de la garantía individual y cuyo cumplimiento o acatamiento podrían aludirse.”¹¹

3.6 Concepto de Garantía Individual

¹¹ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 180.

“La Garantía individual, se forma según las explicaciones que preceden, mediante la concurrencia de los siguientes elementos:

1. Relación jurídica de supra a subordinación entre el gobierno y el Estado y sus autoridades.
2. Derecho publico subjetivo que emana de dicha relación a favor del gobernado.
3. Obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades, consistente en respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo.”¹²

Las garantías equivalen a la consagración jurídica positiva de esos elementos, en el sentido de investirlos de obligatoriedad por parte de las autoridades estatales y del Estado mismo. Por ende los derechos del hombre constituyen, en términos generales, el contenido parcial de las garantías individuales, considerando a estas como meras relaciones jurídicas entre los sujetos que son Gobernado, y Estado y Autoridades.

3.7 El Origen Formal de la Garantías Individuales.

El origen formal de las garantías individuales se entiende que es la forma de cómo el Estado se organiza e incorpora el en orden jurídico constitucional sobre los derechos públicos subjetivos cuyo contenido lo constituyen las prerrogativas que tiene el Gobernado, es por lo tanto de que dichos derechos se pudieron establecieron dentro de la Constitución.

¹² BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 254.

Para entender mejor tenemos que conocer las variantes de dos tesis La Jusnaturalista y la estatista.

La Jusnaturalista, son tiene que los derechos del hombre inseparables de su naturaleza y consubstanciales a su personalidad, que por lo tanto son superiores y pre existentes a toda organización normativa, el Estado debe representarlos, teniendo la ineludible obligación de incorporarlos a su orden jurídico.

Mientras que la teoría Estatista, es totalmente opuesto ya que en esta teoría afirma que sobre el poder del pueblo o nación no existe ninguna potestad individual.

“El estado en ejercicio del poder soberano cuyo titular es el pueblo, otorga, concede a los gobernados determinadas prerrogativas que lo coloquen al amparo de los desmanes, arbitrariedades e inequidades de las autoridades que obran en representación de aquel.”¹³

3.8 Los Principios constitucionales de garantías Individuales.

Ya que la constitución es la fuente y consagración de lo que conocemos como garantías individuales es evidente que están investidas de los principios esenciales que caracterizan al cuerpo normativo supremo respecto de la legislación secundaria.

¹³ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 189

“las garantías individuales participan del principio de supremacía constitucional, en cuanto tienen prelación sobre cualquier norma o ley secundaria que se les contraponga y primacía de aplicación sobre la misma, por lo que las autoridades todas deben observarlas preferentemente a cualquier disposición ordinaria.”

Toda vez que las garantías individuales forman parte de la constitución se encuentran investidas de rigidez constitucional esto quiere decir que se encuentran protegidas y que no pueden ser modificadas o reformadas por el poder legislativo ordinario, sino únicamente por el poder extraordinario que está integrado en los términos que en la misma ley fundamental regula en su artículo 133.

3.9 Suspensión de las Garantías Individuales.

“La suspensión de garantías individuales es un fenómeno jurídico-Constitucional que tiene lugar como antecedente necesario para que la actividad gubernativa de emergencia pueda validamente desarrollarse. Sin que previamente se decrete la suspensión de las Garantías Individuales por los medios y autoridades a que alude la Ley Fundamental que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la labor del gobierno estatal tendiente a prevenir o remediar lo que es ilegal, teniendo el gobernado el derecho de oponerse a ella a través de los conductos que, como el juicio de amparo, la constitución le brinda. En consecuencia antes que las autoridades del Estado estén en condiciones de hacer frente a la situación de emergencia, deben suspender las

garantías individuales que constituyan un obstáculo al desarrollo rápido y eficaz de la actividad estatal autoritaria de prevención o remedio.”¹⁴

La suspensión de la Garantías Individuales estriba en la cesación de vigencia de la normatividad de los preceptos constitucionales que la regulan. En virtud de la suspensión de las Garantías Individuales, tanto de los derechos Subjetivos como las obligaciones estatales que se emanan de la relación jurídica que aquellas entrañan, dejan de tener eficacia, ejercitabilidad o exigibilidad jurídicas.

Entre la suspensión de las garantías individuales y su reglamentación existe la diferencia de que la reglamentación es un junto de Disposiciones que norman una declaración legal general estableciendo las bases y criterios para su aplicación, interpretación, álcense.

Ahora bien hay que ver la manera en como se realiza la suspensión de granitas individuales misma que se encuentra prevista en el Artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice “en los casos de invasión, perturbación grave de la paz de la publica, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, solamente el presidente de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo con los titulares de la Secretaria de Estado, los Departamentos Administrativos y la procuraduría General de la Republica y con aprobación del Congreso de la Unión y, en los recesos de este, de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el país o en lugar determinado las granitas que fuesen obstáculos para hacer frente, rápida y fácilmente a la solución; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por

¹⁴ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 210

medio de prevenciones generales y sin que la suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, este concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el ejecutivo haga frente a la situación, pero si se verificase en tiempo de receso, se convocara sin demora al Congreso para que las acuerde.”¹⁵En la cual para sistematizar este punto señalamos las causas de la suspensión indicada, las autoridades que en su producción intervienen y las diversas modalidades jurídicas que en dicho fenómeno constitucional concurren.

3.10 La igualdad como Garantía Individual.

“La igualdad solo debe tener lugar, como relación comparativa, entre dos o mas sujetos pertenecientes a una misma y determinada situación jurídica, la cual se consigna por el orden de derecho mediante diversos cuerpos legales, ateniendo a factores y circunstancias de diferente índole: económico, sociales, propiamente jurídicos.”¹⁶

La igualdad como garantía se refiere a lo que esta establecido sobre las Costumbres, creencias religiosas, color de piel, sexo así como la posición económica en la que se encuentre el individuo. Para mejor comprensión de lo que es la garantía de igual se traduciría en un elemento eminentemente negativo: la ausencia de distinciones y diferencias entre los hombres en cuanto tales provenientes de factor alguno.

Es por lo tanto un elemento consubstancial sobre el sujeto es decir en relación a su persona humana frente a los demás individuos

¹⁵ ESTADO UNIDOS MEXICANOS. Constitución Política.

¹⁶ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 254

independientemente de las condiciones jurídicas parciales y particulares en la que aquel individuo pudiere reunir.

Propiamente lo que se quiere decir con la igualdad como Garantía individual es que, con el simple hecho de ser mexicano tiene una garantía que emana así mismo de la Constitución además es una amplitud de poder hacer lo que tú quieres sin que se tenga que salir del margen legal.

“La situación en que existe la igualdad como garantía individual no se forma para el sujeto en virtud de la celebración de un acto jurídico previo y necesario, ni como resultado de una cierta posición económica o jurídica, sino surge concomitantemente con la persona humana. Por tal motivo, la igualdad, como contenido de la garantía individual, es una situación en que esta colocado todo hombre desde que nace.”¹⁷

3.11 Clasificación de las Garantías Individuales.

En términos generales las garantías individuales se pueden clasificar en: Por una parte en una índole formal de la obligación estatal y por otro lado el contenido mismo de los derechos públicos subjetivos.

El maestro Jellinek dice que hay Tres 3 especies de garantías las cuales son, las garantías sociales, las granitas políticas y las propiamente Jurídicas.

¹⁷ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 255.

“La ganitas Sociales, están constituidas por aquellos factores culturales, por todas aquellas ideas religiosas, tendencias sociales, económicas que forjen, en el animo de los gobernantes o legisladores, la creación de un orden de derecho determinado, el cual, se reputa como un mero producto cultural.”¹⁸

Los factores, ideas y tendencias, cuando reflejan ideales éticos, significan una influencia en la voluntad de los forjadores del orden de derecho, en el sentido de proscribir las arbitrariedades, equidades e injusticias legislativas, administrativas y judiciales.

Por otro lado las Garantías Políticas equivalen a un sistema o régimen de competencias y de limitación de poderes entre las distintas autoridades del Estado, de tal suerte que cada entidad autoritaria o cada funcionario se ve treñido a actuar dentro de su orbita competencial creada por la ley.

Mientras tanto las garantías Jurídicas, se traducen en todos aquellos medios de derecho de que el gobernado dispone para proteger sus derechos frente a los gobernantes o autoridades, tales como el juicio de responsabilidad, los recursos legales ante la Jurisdicción.

Consiguientemente, desde el punto de vista de la naturaleza formal de la obligación estatal que surge de la relación jurídica que denota la garantía individual, esta puede ser negativa, o positiva.

Otra de la clasificación de la granitas individuales que el Estado imponga y sus autoridades son las Garantías materiales y Garantías Formales.

¹⁸ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 193.

Dentro del grupo de las Garantías Materiales, se incluyen las que se refieren a las libertades específicas del gobernado, a la igualdad y a la propiedad, y las que están comprendidas dentro del segundo grupo se encuentran las de seguridad jurídica, en la cuales destacan la de audiencia y de legalidad y que se encuentran reguladas dentro de los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“En las garantías materiales, los sujetos pasivos asumen obligaciones de no hacer o de abstención, en tanto que respecto a las garantías formales, las obligaciones correlativas a los derechos públicos subjetivos correspondientes son de hacer, o sea, positivas, consistentes en realizar todos los actos tendientes a cumplir u observar las condiciones que someten la conducta autorizada para que esta afecte con validez la esfera del gobernado.”¹⁹

3.12 La Garantía Constitucional de indemnización Laboral.

La garantía de los trabajadores esta plasmada y consagrada dentro de la Constitución Política de los Estado Unidos en su artículo con el numeral 123 dentro de la fracción XXII, en la cual nos dice a la letra:

“El patrono que despida a un obrero es causa justificada o por haber integrado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres salario. La ley

¹⁹ BURGOA IGNACIO. Op., Cit. p.p 194.

determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de la indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se refiere del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir del el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.”²⁰

Cabe mencionar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la Ley suprema y que no existe contra posición a lo que en ella emana. Así mismo la indemnización de la que habla sobre los derechos del trabajador dentro de la situación obrero-patronales suma importancia aludir que la indemnización a la que le trabajador pretende se debe comprobar en juicio y no debe de ser negociable por que entonces se estaría consintiendo que en realidad el trabajador fue victima del despido injustificado o por algún maltrato por parte de su patrono.

Para el estudio y comprensión de este tema tenemos que conocer que es lo que nos dice la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos al respecto de quienes tienen el derecho de gozar de las garantías individuales que se encentran consagradas dentro de ella.

Por lo tanto en el Artículo primero de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos nos dice que todo individuo Gozara de las garantías individuales que otorga esta Constitución, las cuales no podrán

²⁰ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Constitución Política.

restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Dentro de las garantías a la que tiene derecho un trabajador son:

- 1.- Que no puede ser tratado diferentemente
- 2.- Tiene el derecho aun salario
- 3.- Tiene derecho aun Prima de antigüedad
- 4.- tiene derecho a Vacaciones etc.,

CAPITULO 4

4 EL PROCESO

4.1 Concepto de Proceso

Al referirnos al proceso nos encontramos con nociones que operan como premisas del mismo, apuntadas a su motivación, y cual es su característica. El antecedente de lo que origina, es el conflicto de intereses. Los intereses residen en la posesión de un bien pretendido por dos personas, la cuales pueden ser físicas o morales, oír lo que ese interés puede ser individual o colectivo al decir que puede ser individual nos referimos a que puede ejercitar su interés una sola persona o un grupo de personas que tengan que ver en cuanto al mismo interés, de donde derivan los procesos simples y los procesos complejos. Cuando se ventila un interés colectivo intervienen los grupos sociales, como los sindicatos en el derecho laboral.

“El proceso es el derecho, como norma que determina la conducta social, presume que los destinatarios habrán de observarlo espontáneamente. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad, y por la otra destaca su propio que, en términos generales, es la procuración de la legalidad o de la seguridad jurídica.”¹

¹ DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. 5a ed. Ed. Porrúa. México 1983. p.p 15.

El proceso pues, no constituye, el remedio constante para obtener la observancia de la norma jurídica. Los incentivos económicos a la producción, a la asistencia y a la puntualidad se han venido a convenir en un instrumento mas eficaz, para el rendimiento que la amenaza de la suspensión o del despido, que es en rigor la forma de autodefensa patronal que la ley prevé pero que resulta después el fundamento de hecho para la instauración de las acciones laborales.

El proceso son los momentos procesales que lleva un conflicto de intereses hacia una solución que dicta o resuelve la autoridad competente es decir la autoridad que conoce del asunto.

Por otra parte existen diferentes puntos de vista de muchos estudiosos del derecho sobre la definición de Proceso.

“Von Büllow, apoyándose en su teoría de los presupuestos procesales considera que el proceso integra una relación jurídica. De ahí la concepción tradicional de entender el proceso como un contrato o como un cuestionario, derivado de una relación jurídica entre partes.”²

“Chiovenda amplia ese concepto y dice que no se trata solamente de una relación jurídica entre actor y demandado, sino de un sistema de relaciones jurídicas entre el juez, las partes y terceros; los auxiliares de la justicia que comparecen como testigos, como peritos, etcétera.

² CLIMENT BELTRAN JUAN B. Elementos de Derecho procesal del Trabajo 4ta ed. Ed. Esfinge. Naucalpan, Edo. De México 1989. p.p 46.

James Goldschmidth, trata de superar la teoría de la relación jurídica y señala que el proceso es una institución jurídica.”³

La diferencia que plantean Chiovenda y Von Büllow consiste en que la situación jurídica es un estado de expectativas que se crea en torno a las posibilidades de la prueba y a las perspectivas del proceso, lo que considera como situaciones jurídicas y no como relaciones jurídicas.

La legislación hace que el proceso sea reglamentario y sobre todo pautativo es decir que tiene que ser en los términos y condiciones que la misma ley señale.

El objeto del proceso, o sea la reclamación o queja, puede consistir en una pretensión de cognición, o declaración de voluntad sobre el fondo del asunto, o bien en una exigencia de cumplimiento de un mandato anterior, lo que identifica a la pretensión de ejecución que puede desdoblarse, en una dación o una transformación.

4.1.1 Concepto doctrinal del proceso laboral

El derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Rafael de Pina, al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo por la

³ IDEM.

vía del proceso, en tanto que como rama de la Enciclopedia jurídica es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo.”⁴

Alberto Trueba Urbina basa su definición en un sentido teológico en el cual dice que el Proceso laboral es el conjunto de de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales.

Eduardo J. Couture coincide en la definición que da Trueba sobre lo que es Derecho Proceso Laboral y quien dice que el Derecho Procesal Laboral es todo aquel elaborado con el propósito de que impedir que el litigante económicamente mas poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia.

El concepto de derecho procesal laboral que ambos maestros del derecho plantean si bien, lo están planteando desde el punto de vista político y no desde el punto de vista del derecho publico.

Es importar advertir que pues que se omite en la definiciones que ambos dan por que la referencia del derecho procesal en general radica en cuanto a la referencia de la tendencia de social, por si únicamente en lo que se enfoca primordialmente es al estudio de los principios procesales.

“El Proceso viene de Procedere, avanzar, expresión que también que también es extensiva al procedimiento. El proceso es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la

⁴ DE BUEN L. NESTOR. Op., Cit. p.p 37.

jurisdicción. Tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. El procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, a su desarrollo, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos; de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional. En suma, el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en tanto que el procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, como la forma de las notificaciones, los términos, las normas para realización de las audiencias y así sucesivamente.”⁵

4.1.2 Concepto que se propone

Una vez analizado el concepto de doctrinal del Proceso Laboral, y también escuchando los diferentes puntos de vista de los diferentes estudiosos del derecho se tiene que llegar a una conclusión lógica jurídica sobre el concepto del Proceso Laboral.

Por lo tanto y enfocando el estudio del concepto que tiene una mejor perspectiva de lo que es el proceso es aquel que nos da Carnelutti por

⁵ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op., Cit. p.p 47.

que habla en sentido de que el proceso no se ventila en intereses de las partes, sino mediante el interés de las partes. Agrega que el interés de las partes esta en tener razón y el interés es el que da el juez al momento del que decide darle la razón a quien la tenga.

Por lo tanto y en virtud de lo expone Carnelutti se dice que el proceso es la Serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio. En el proceso intervienen como órgano agente juzgador que este caso no es más que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje quien viene hacer quien resuelve del conflicto de intereses y otorga la razón a quien lo tiene mediante un laudo emitido por la autoridad que conoció y firma por el presidente la Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.2 La Relación Jurídica procesal

El concepto tradicional de la relación jurídica entendiéndose como conflicto de interés subjetivo de intereses regulado por el derecho para sustituirlo por la idea de que abrace no solamente la regulación jurídica de los conflictos de intereses entre sujetos, sino, además, el de la colaboración de intereses en que pueden entrarse dos o varias personas cuando cooperan al logro de una finalidad común.

Mientras que para Guasp, parte de una idea de que la correlación o reciprocidad de los derechos y obligaciones es precisamente la

característica de la figura que se designa con el nombre de relación jurídica en la teoría general del derecho, Jaime Guasp, plantea la existencia de una enorme variedad de manifestaciones en cuanto a la índole, el contenido y la asignación de la figura. Si, señala que se discute, respecto de la relación jurídico-procesal, su naturaleza pública o privada, mediata o inmediata, simple o compleja, dependiente o autónoma. Con respecto al contenido, se discute también, si los vínculos a que da origen se producen entre el juez y las partes o solo entre las partes o solo entre las partes prescindiendo del juez. Por ultimo se pone en duda, si la relación procesal es requisito o consecuencia del proceso mismo. En el primer caso necesaria con la simple presentación de la demanda. De otro modo exigirá que concurren determinadas circunstancias taxativas, los llamados precisamente presupuestos procesales.⁶

4.3 Características del Proceso Laboral

Para determinar cuales son las características del proceso laboral hay que determinar sus atribuciones que es lo que nos va a permitir distinguirlo de otras disciplinas.

Las características son, en alguna medida, el resultado de los principios del proceso laboral que se encuentran vertidos en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente.

⁶ DE BUEN L. NESTOR. Op., Cit. p.p 20.

“Para el maestro trueba Urbina el derecho procesal del trabajo es derecho de lucha de clase, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores.

La concepción clasista le viene por añadidura, señala el maestro, en función de ser social y, además, porque es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso. La naturaleza proteccionista la encontraba Trueba Urbina, no solo en ideología y entraña de sus disposiciones, la condición reivindicatoria, por último, habrá de derivar de la obligación que tienen las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales del trabajo burocrático, de redimir a los trabajadores a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional.”⁷

Mientras tanto para Ross Gámez las Características del derecho procesal del trabajo serían las siguientes:

1. Autonomía científica.
2. Oralidad de la Forma.
3. Sencillez en las formalidades.
4. Flexibilidad de la Ley
5. Laudos a verdad sabida y en conciencia.

Gámez está totalmente en desacuerdo con las características que el maestro Urbina como por ejemplo cunado Urbina hace la mención de que una de las características es considerar al derecho como un instrumento de la lucha de clases. Gámez cree que por el contrario el derecho es el freno de mayor efectividad en contra de ese fenómeno económico y

⁷ DE BUEN L. NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. 11a ed. Ed. Porrúa. México 2002. p.p 47.

social. Otra característica que nos da el maestro Urbina y que el Gámez también esta en total desacuerdo es sobre la condición reivindicatoria que para el Gámez tampoco le parece una cualidad natural del proceso. Por que en primer termino la tesis que expresa no juega, en rigor, con el concepto jurídico de reivindicación que es acción que se ejerce para la recuperación de las cosas que son de la propiedad de quien ha sido desposeído de ellas y su efecto es que se entregue a quien ejerce la acción con sus frutos y acciones.

“Las características que distinguen al derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales serien las siguientes:

- a. Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.
- b. las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberían ser cumplidas en una determinada comunidad laboral.
- c. Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones.
- d. La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente pectoral.”⁸

El derecho procesal del trabajo pertenece a una tipificación legislativa nueva que no puede atribuirse al derecho público, aun cuando las leyes procesales en general han sido agrupadas dentro de este término por la ciencia burguesa. En todo caso es la rama del derecho social como

⁸ DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 48.

norma instrumental del derecho del trabajo, por otra parte, las leyes procesales del trabajo tienen una característica especial:

Regulan conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realizan la tutela del Estado burgués en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores.

“Una de las Características que mas destaca, es su naturaleza social, pues tanto esta norma como procesal influida por esta tiene necesariamente que ser no solo proteccionista, sino reivindicatoria, rompiendo radicalmente con el principio burgués de paridad de las partes en el proceso laboral, pese al sentimiento contrarrevolucionario del nuevo legislador sin rumbo social.”⁹

4.4 Las partes en el Proceso Laboral.

Las partes que intervienen el proceso laboral son las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Cuando hablamos de lo que son las partes va unido con el interés jurídico, que significa que el actor es el sujeto Activo y el demandado es el Sujeto Pasivo.

“También pueden ser partes en el proceso los terceros que puedan ser afectados por la resolución que se pronuncie, comprobando el interés

⁹ TRUEBA-URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a ed. Ed. Porrúa. México 1971. p.p 38.

jurídico. Podrán intervenir en el o ser llamados a juicio de manera oficiosa; esto implica una innovación en el proceso laboral, ya que en la Ley de 1970 solo se daba intervención a petición de los interesados.”¹⁰

4.5 Clasificación de los procesos.

Los procesos pueden clasificarse según atendiendo a los siguientes ángulos:

A) Por las causas que lo motivan o su materia, aquí el proceso es de carácter civil, penal, laboral, mercantil, etcétera.

Dependiendo de la causa que se tenga por reclamar o hacer valer mediante las competencias que se establecen en las diferentes autoridades para conocer dependiendo la litis.

Para este estudio la procedencia que se le tiene que dar es en la metería laboral es decir cuando haya un conflicto de intereses obrero patronal.

B) Se distingue por el contenido, el proceso jurisdiccional o contencioso, que se caracteriza por el principio de la contradictoriedad, la sentencia y la cosa juzgada. Y el seudo proceso de jurisdicción voluntaria, donde no hay controversia, ni sentencia ni cosa juzgada, y consiste generalmente en la intervención del órgano jurisdiccional para hacer constar con el carácter de fedatario, determinados hechos a los que se les requiere dar una seguridad o certidumbre jurídica. Se considera como una actividad

¹⁰ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op. Cit., p.p 100.

administrativa, que en la Ley Federal del Trabajo esta comprendida, con algunas excepciones, en los procedimientos paraprocesales.

C) Por la función, en proceso de conocimiento, de instrucción o de cognición y de ejecución. En realidad se trata de distintas fases dentro de un contexto unitario del proceso.

D) En cuanto al principio de subordinación en el desarrollo del proceso, se distingue entre el proceso principal o general y el proceso incidental que es una parte de aquel, un miniproceso que interrumpe el trámite del principal en tanto que este se resuelve mediante la sentencia definitiva o de fondo. La resolución incidental tiene el carácter de sentencia interlocutoria.

Este llamado de miniproceso se tramita en forma diferente es decir que para que tenga continuidad el asunto principal debe primeramente de resolverse el incidente en audiencia que es llamada incidental en y una vez resultado el incidente se tiene que dar seguimiento al asunto principal.

Cabe mencionar que el incidente que una de las partes haya promovido puede terminar cuando las partes llegaran algún acuerdo y le pon fin al asunto principal en ese momento de manera lógica también se da por terminado el incidente que hayan promovido cualquiera de las dos partes.

E) Respecto del dinamismo del proceso, se distingue entre proceso dispositivo que se desenvuelve a impulso de las partes, que caracteriza al proceso civil porque en el se ventilan intereses patrimoniales y se rige por el principio de disponibilidad de derechos; y el proceso inquisitivo o

inquisitorio, donde no rige la autonomía de las partes, sino el principio de indisponibilidad. En este las reglas procesales tienen imperatividad sobre la voluntad de las partes, y el juzgador desempeña una función activa y participativa.

F) En cuanto al interés de la partes, cabe distinguir entre proceso individual, cuando se ventila el interés de las partes individualmente consideradas; y proceso colectivo, cuando esta en juego un interés colectivo, sin considerar meramente el número de las personas involucradas, sino el interés profesional de la comunidad obrera. Puede haber un proceso colectivo, como por ejemplo, cuando se suprime una puesto tabulado en el contrato colectivo, aun cuando con ello solo se afecte de inmediato a uno o varios trabajadores, porque individual en el caso de una gran número de trabajadores, porque se lesiona el interés profesional; y en cambio puede tratarse de un proceso individual en el caso de un gran número de trabajadores que demanden por despido injustificado, porque se trata de acciones individuales.

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

H) Por ultimo, esta el Procedimiento Extraordinario de huelga, donde en lugar del derecho de acción, inherente al juicio laboral, se manifiesta el

derecho de presión, consistente en la suspensión temporal del trabajo, para obtener reivindicaciones obreras.

“Las etapas de la evolución de la Huelga son las siguientes:

1. La era de la Prohibición, que trata de tres circunstancias decisorias que hicieron posible en la historia de la edad contemporánea la etapa que ahora consideramos: primeramente, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio.
2. la era de la tolerancia: le liberalismo inglés ha procurado siempre ser consecuente consigo mismo, si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligo al gobierno a suprimir los delitos de asociación monográfica.
3. La era de la reglamentación legal de la instituciones: que se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria.”¹¹

4.6 Presupuestos procesales

“Von Bülow fue quien introdujo la noción de los presupuestos procesales, que junto a su teoría de la relación procesal, figura entre las bases del Derecho Procesal. Señala que la ciencia procesal hasta entonces solo se había ocupado de una aspecto del proceso, que era el procediendo, pero no se había ocupado de los requisitos del proceso, a los cuales debe dar repuesta el procesalista, y estos requisitos son las condiciones para que se pueda constituir la relación jurídica procesal. Estas condiciones son los

¹¹ DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5a ed. Tomo II Ed. Porrúa. México 1989. p.p 570.

presupuestos procesales, los requisitos que condicionan el desarrollo del proceso, sin los cuales no puede tener viabilidad.”¹²

Los presupuestos procesales, pro consiguiente, son los requisitos que condicionan el nacimiento y viabilidad del proceso: como las condiciones de administrabilidad o más bien a la personería de quien representa a una de las partes en el juicio, la litispendencia, etcétera.

4.7 Carga Procesal de la prueba

“la carga de la prueba presenta el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.”¹³

El proceso del trabajo moderno debe probar el este en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso Procesal que la Ley les impone.

¹² CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op. Cit., p.p 48.

¹³ TENA SUCK RAFAEL Y OTRO. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México 2001. p.p 106.

La junta de Conciliación y Arbitraje, examinará de la prueba del trabajador, cuando por otros medios este en posibilidades 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, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirían ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En otras palabras la carga de la prueba es a cargo del actor que esta obligado a comprobar los plasmados en su demanda.

4.8 Principios Procesales

Al examinar los principios procesales, cabe considerar que se manifiestan esencialmente en siguiente forma:

a) Principio de Publicidad. Este principio esta contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que la audiencias serán públicas; aunque la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, moral o la buenas costumbres.

A este principio debe dársele el sentido de que el procedimiento es de orden público, por lo tanto no puede atenderse a lo que dispongan las partes, ni puede suspenderse.

Es decir que quieran o no las partes las audiencias deben de celebrarse a puerta abierta ya que es un principio de orden público.

b) Principio de Gratuidad. Esta contenido en forma genérica en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone: todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno. Este principio opera también a favor de los trabajadores, en los casos de adjudicación de bienes en remate, la que deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, según el artículo 975 fracción II inciso b de la Ley Federal del Trabajo y en la practica en los casos de inscripción en el Registro Publico de la Propiedad, de los embargos de bienes inmuebles, a que se refiere el artículo 962, aunque no hace mención expresa dicho precepto; así como el nombramiento del perito del trabajador, por parte de la junta de conciliación y Arbitraje, según lo previsto en el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

Es el apoyo que la autoridad o mejor dicho la legislación a través de la autoridad laboral que en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje apoya al trabajador en cuestión en que es la parte más débil al decir que es la parte mas débil hablamos que es débil por su cuestión económica del trabajador.

C) Inmediación. Este principio atañe en primer lugar a la comparecencia personal de la partes, que actualmente es obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sean personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada, según previene en el

artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo sancionándose, si no comparecen, conforme a lo dispuesto en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo. Y el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo establece que en todas las audiencias que se celebren se requiera la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

d) Oralidad. El Proceso laboral será predominantemente oral, según, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, lo que al decir tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el Juzgador. Aun cuando 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 replicas, interrogatorios, planteamiento de incidentes etc., suelen hacerse de viva voz, por lo que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, e incluso una necesidad, por que de otro modo tendrían que diferirse la audiencias por esas cuestiones. De manera que la oralidad contribuye a la sencillez en el procedimiento, al evitar formalismo, y a la celeridad; y especialmente a la inmediación, que permite a la junta de conciliación y Arbitraje conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos etcétera.

e) Instancia de parte. Corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de las particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva de donde el estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio dispositivo se manifiesta así exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la

radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no solo en cuanto impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del tribunal en el proceso.

f) El principio de Economía y Concentración. Se traduce este principio en la simplificación del procedimiento. Sin embargo entre otros aspectos, el Licenciado Cervantes Campos, en la obra citada expresa que se manifiesta en el Artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las partes a designar un representante común, salvo que tenga intereses opuestos, y en su efecto lo hará la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En los artículos 704, 701, 706 y 760 de la Ley Federal del Trabajo establecen que la Junta de Conciliación y Arbitraje una vez analizada la demanda y una vez analizando si es competente para conocer del presente juicio lleva a cabo la primera audiencia pero si al analizar resulta que no es competente de oficio tiene la obligación de declararse incompetente para conocer del asunto y lo tiene que remitir a la Junta federal de Conciliación y Arbitraje sin embargo además de tener que hacer esto de manera oficiosa así como lo marca la Ley Federal del Trabajo también tiene la facultad de antes de declararse incompetente hacer convenio entre las partes si ellos así lo desearan pero no tiene a facultad para exhortales a que lleguen a un arreglo conciliatorio, una vez que se declare la Junta de Conciliación y Arbitraje incompetente para conocer sobre algún asunto tiene que remitirlo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

g) El Principio de Concentración. Se identifica con el de economía; que significa especialmente en el incidente de acumulación que no existía

antes, donde esta comprendida la litispendencia. En la eliminación de los diferimientos, ya que las partes aun de común acuerdo solo podrán solicitar la suspensión de las audiencia con el objeto de conciliarse, es decir que se llegue aun acuerdo de voluntades entre ambas partes, por una sola vez, según a lo establecido por la ley Federal del Trabajo en su fracción IV del Artículo numero 876.

4.9 Principios del Derecho procesal del trabajo

En una primera definición, obviamente de simple valor pedagógico para un encuentro preliminar con la figura es estudio, podemos decir que los principios generales del derecho procesal del trabajo son las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral. Sin embargo es este un concepto difícil y vale la pena hacer, alrededor de él, algunas consideraciones adicionales.

En los principios Generales del derecho del Trabajo no existen diferencias entre uno y otros únicamente hay diferentes motivos que inspiran o se analizan desde una perspectiva diferente sobre las intenciones que se expresa.

“Efrén Borrajo Dacruz, nos dice, que el derecho del trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es una solución política, en nombre de una idea de justicia, a un problema social.”¹⁴

¹⁴ DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 66.

En lo anterior esto quiere decir que las normas jurídico-laborales tienen un doble funcionamiento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, y se nutren en principios que se presentan como consustanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad.

En cuanto a lo que se dice sobre el funcionamiento es igual a la justicia, se traduce a lo que se conoce en Justicia social, que recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir las leyes funcionales.

“Los principios fundamentales del derecho laboral vigente pueden, pues, registrarse en un doble orden: en la esfera metajurídica al preguntarse por el fundamento íntimo del derecho, tal y como debería ser, al adoptarse, por tanto, un punto de vista y una tabla de valores como los que se puede juzgar la bondad de las propias normas constitucionales; y en la esfera estrictamente jurídica, al preguntarse por el derecho tal y como es, al buscarse, por tanto, los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral establecido y garantizado por el Estado y por los demás entes dotados de virtud jurídica.”¹⁵

Una vez analizada la diferencia Circunstancial que el maestro Borrajo nos da, se supedita evidentemente a la política social que se sigue, entre los principios generales del derecho y los que son principios del derecho laboral, en los cuales se pueden encontrar distinción en lo que son los principios del derecho laboral y del Derecho procesal.

¹⁵ IDEM.

4.10 Demanda

Es una de las múltiples acepciones de la voz “demanda”, se dice que es la petición que un litigante sustenta en el juicio. Admira la sencillez del concepto y al mismo tiempo su falsedad por que no toda petición del litigante es demanda, al menos en el sentido estrictamente procesal. Solo tiene ese carácter la que el actor presenta en el inicio del proceso, ejercitando el derecho de acción.

“Fairén Guillén, con rigor frecuente en el, dice que desde el punto de vista procesal caben diversas acepciones de la palabra demanda.

1.- Como un acto de postulación. En tal sentido, es una forma de hacer valer una pretensión; el acto procesal por medio del cual se pretende el otorgamiento de la tutela jurídica a través de la sentencia.

2.- Como objeto sobre el cual versa el proceso, esto es, como contenido de la pretensión que el actor hace valer a través de la misma demanda. El contenido de esta ultima se determina por medio del acto de incoación del proceso, y después, a través de los diversos estudios procesales.

3.- Como acto de incoación del proceso. En tal sentido, una nueva demanda promueve un nuevo proceso”.¹⁶

La demanda es la intención de la parte actora para reclamar lo que sus intereses le convienen que deberá hacerlo mediante un escrito dirigido a una autoridad que sea competente y que pueda darle una solución a lo reclamado por la parte actora.

¹⁶ DE BUEN L. NESTOR. Op., Cit. p.p 324.

El escrito de demanda se presenta ante la oficialía de partes o la unidad de Receptora de la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente, la cual lo turnara al pleno o a la junta Especial que corresponda, el mismo día antes que concluyan las labores de la junta.

Además de ser por escrito de de cumplir con los requisitos fundamentales de una demanda y sobre todo tiene que estar fundamentada.

Para poder instaurar una demanda debe tener los requisitos siguientes:

1.- EL PREAMBULO.- El nombre de quien ejercita el derecho de demandar

2.- LAS PRESTACIONES.- En esta parte de la demanda se hace una pretensión en base a lo que se tiene derecho, dichas prestaciones reclamadas deben estar debidamente fundamentadas.

3.- CAPITULO DE HECHOS.- Esta mencionada y fundamentada en el Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de los hechos debe de ser clara y sucinta. Esto requiere decir que tal relación, por ser un relato, debe ser una narración sucinta, clara y precisa de los hechos.

4.- CAPITULO de Derechos.- es la invocación de los derechos que será, la fundamentación, por parte del actor, de su pretensión. En el capítulo de derechos debe decir por que considera que determinados artículos o principios jurídicos e inclusive, determinada jurisprudencia o

determinados precedentes, apoyan la posición que esta sosteniendo como actor.

5.- PUNTOS PETITORIOS.- vienen a ser o mejor dicho a constituir un autentico resumen muy condesando de lo que se le esta solicitando al tribunal. Se esta pidiendo que decida en tal o cual, que condene a la parte demandada al cumplimiento de determina conducta, que reconozca los derechos del pretensor es decir la parte actora.

Estos puntos suelen ser muy breves, a veces la redacción de los mismos no va mas allá de 1 o 2 renglones en donde, en forma muy resumida, se le esta pidiendo al tribunal lo que de el se desea.

6.- LUGAR Y FECHA.- Al termino del escrito de la demanda debe de ir el lugar en donde se va a presentar la demanda es decir la ciudad o estado y la fecha.

En cuestión de la fecha que se instaura al final de la demanda es una mera pretensión del el día en que se firmo y no es tomada como el día en que fue presentada la demanda ante la oficialía de partes de la autoridad que va conocer.

En algunas ocasiones la fecha puede no ponerse, y en su lugar se poner la leyenda "Al día de su presentación", esto quiere decir que la fecha que se tomara en cuenta para efectos legales es el día de la presentación de la demanda ante la oficialia de partes.

7.- PROTESTO LO NECESARIO.- Antes de la firma de la demanda se expone esta frase que quiere decir que protesta sus derechos y quiere que se haga valer la verdad jurídica.

8.- FIRMA DE LA DEMANDA.- Esta parte de la demanda constituye una cuestión de especialísima importancia dado que la ley federal del trabajo no marca que la demanda deba de ser firmada hasta antes de la reforma de 1980 mientras tanto la doctrina marca que no ha constituido un requisito sine qua non de las demandas. Por lo tanto cabe mencionar que en el escrito de demanda la firma viene a ser firmada ya sea por la parte actora o por su apoderado legal que haya designado. Debido a que en la actualidad la firma de la demanda viene a ser un requisito esencial para que se le pueda dar entrada.

4.10.1 Contestación de la Demanda

“La contestación de la demanda es la Respuesta que da la parte afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla o para pretender modificaciones. Para ello expondrá la excepciones o medios de defensa que le corresponda.”¹⁷

La contestación de la demanda se presentara en un termino que no exceda al día de la primera audiencia, y deberá de referirse a todos y

¹⁷ GUERRERO EUQUIERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 9ª ed. Ed. Porrúa. México 1977. p.p 453.

cada uno de los hechos que comprenda la demanda inicial y ofrecer pruebas.

“Con el mismo ritual procesalista de la demanda debe contestarse, en la cual deberá la contestación de la demanda de reunir los mismo requisitos de la demanda y deberá de ser presentada ante el tribunal que conoció de la demanda inicial, o bien al día en que se llevara acabo la primera audiencia después de la ratificación que haga la parte actora”¹⁸

4.10.2 Términos

Los términos son exigencias de los actos procesales, ya que el tiempo es un elemento que condiciona el desarrollo del proceso laboral, atendiendo al principio de celeridad como ya se había analizado en este estudio de investigación anteriormente.

Tal y como lo marca la ley federal del trabajo en su numerales 733 al 738, es ahí en donde se encuentran regulados los términos procesales y la forma de computarlos. Así mismo, en la relación que tiene los términos procesales sigue existiendo el problema de la eficacia de los actos procesales, ya que deben realizarse en días y horas hábiles bajo pena de nulidad, de acuerdo con lo que establece la ley Federal del Trabajo en sus artículos con los numerales 714 al 719, mientras tato los Presidentes de las juntas Especiales y los auxiliares tienen la facultad de habilitar los días y horas hábiles para que se para que se practiquen diligencias, siempre y cuando sean de circunstancias que lo ameriten o que sean

¹⁸ TRUEBA-URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a ed. Ed. Porrúa. México 1971. p.p 620.

urgentes y que este razonado en el acuerdo respectivo y en cual deben de aparecer los motivos que lo justifiquen.

Un Concepto lógico de lo que es termino es el que se encuentra en la acepción forense, que dice que es el espacio del tiempo que se concede para evacuar algún acto o diligencia judicial, considerándose generalmente como sinónimo de plazo. Sin embargo, la doctrina procesal distingue entre término y plazo. Por lo tanto el plazo viene a ser el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales, es decir para actividades de las partes fuera de las visitas.

Para entender mejor lo que es termino cabe mencionar la diferencia que existe entre Termino y Plazo para conocer la diferenciación el Maestro Alcalá- Zamora nos da una distinción de uno con el otro procesalmente hablando.

“Alcalá-Zamora y Castillo considera que las palabras termino y plazo, expresan conceptos distintos y su deslinde se halla trazado con nitidez al decir: plazo es espacio de tiempo que da el juzgador a las partes para responder o para lo que dicen en juicio, cuando fuere negado.

Estima que la diferencia entre ambos es elemental: el plazo encierra u periodo de tiempo, generalmente de días, pero también mayor y a veces menor, a todo lo largo del cual, desde el momento inicial hasta el final, se puede realizar validamente la actividad procesal correspondiente; el termino, en cambio, significa tan solo el punto de tiempo para el comienzo

de un determinado acto: celebración de una audiencia, comparecencia de un testigo, etcétera.”¹⁹

4.10.3 Las Pruebas

Según la doctrina resulta muy difícil definir pruebas ya que en las definiciones que existe resultan ineficientes e incompletas.

La prueba ofrece diversos aspectos; la acción de proba es una 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 si es la demostración de la certidumbre de esos hechos.

La prueba según Couture es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación, es un método de averiguación y un método de comprobación.

Sentis Melesio, rechaza la definición que da Couture el dice que la prueba no es un medio de averiguación sino una investigación sobre los hechos, y la define diciendo que prueba es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso conducentes a la sentencia, las afirmaciones son el antecedentes de la prueba, ya que esta versa sobre las afirmaciones.

¹⁹ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op., Cit. p.p 109.

El objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos. De manera que el antecedente de la prueba es una afirmación; la prueba tiene por objeto demostrar afirmaciones previstas de las partes en el juicio.

“La finalidad de las pruebas. Es importante esta cuestión porque la teoría de la verificación de los hechos como finalidad de la prueba ha sido abandonada. Según el jurista argentino Hernando Devis Echandia, la finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable. Considera que la verdad, como decía San Agustín, es la cosa misma, lo que constituye una nación antológica inaccesible, lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva; 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 que la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que existía un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia. De ahí que Carnelutti decía que la verdad en términos de prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, porque no hay jueces infalibles.”²⁰

Cabe agregar que si el juzgador dijese la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando porque ningún juez podría revocar la verdad de otro juez, y sería imposible la sentencia de revisión. Quiere decirse que la verdad no opera de una manera absoluta, sino a través de

²⁰ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op., Cit. p.p 139.

la convicción que el juez encuentra mediante las pruebas para dictar resolución.

“Devis Echandia distingue 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 Juez el convencimiento o certeza sobre los hechos. Cita a Montaigne, quien decía que la verdad y mentira muchas veces tienen el mismo rostro, de suerte que gracias a la prueba suministrada por las partes, la sentencia puede pronunciarse.”²¹

El fin que tiene las pruebas según el jurista Devis Echandia, no siempre coincide con su resultado; de ahí que cuando la prueba no le proporciona al juez elementos firmes de convicción, se acude a un sucedáneo que es la carga. La carga de la prueba permite al juez 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.

“El artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la junta podrá 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.”²²

²¹ IBIDEM. p.p 141.

²² ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ley Federal del Trabajo.

La objeción de las pruebas en el Procedimiento laboral, no es el hecho de la objeción ni la forma y términos en que esta haga, lo determine para que la junta de conciliación y Arbitraje le niegue valor probatorio, este queda sujeto a la circunstancia de que la prueba de que se trate sea la idónea para acreditar los extremos pretendidos.

“Quien afirma algún hecho, debe justificarlo ante el juez y para eso existen medios denominados como pruebas”²³

LA PRUEBA CONFESIONAL

Tiene como finalidad la fijación formal de los hechos por el juez, la confesión no como medio de probar formalmente de los hechos por el juez, sino como un medio de dispensa de la prueba misma.

Sin embargo, estimamos que ese principio no aplicable de manera absoluta en 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 casos debe adminicularse la confesión con otros medios de prueba.

En cuanto a la prueba 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, y que conforme a sus estatutos, esta obligado a desahogarla por conducto del representate o apoderado legal señalado por el actor; también es cierto que es

²³ GUERRERO EUQUIERIO. Op. Cit. p.p 454.

improcedente que lo haga por medio de su apoderado en el juicio, toda vez que las posiciones deben absolverse por la contraparte, siguen lo establecido por el artículo 786 de la Ley Federal del trabajo, y no tiene eses carácter el apoderado del empresa en el juicio. Además el artículo 790 fracción II dispone que el absolvente responderá sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna, por lo que resulta contradictorio que la persona apoderada y asesora a la empresa en el juicio, absuelva las posiciones a nombre de la misma.

LA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS.

“En esta prueba 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 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 por razones de sus funciones les deban ser conocidos”.²⁴

LA PRUEBA TESTIMONIAL

La prueba testimonial es muy común, pero también es muy endeble por que, según da demostrado repetidas veces, un mismo hecho, al percibirse por distintos individuos, puede provocar reacciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sentencia equivocada, aunque de buena fe.

²⁴ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op., Cit. p.p 146.

La prueba testimonial no es otra cosa sino que personas físicas que estuvieron durante los hechos que las partes hacen saber en su demanda inicial en su capitulado de hechos, y que mediante la presentación de sus nombres se les hará llamar para que testifiquen lo ocurrido para saber la verdad de los hechos y poder comprobar lo que se esta plasmando en la misma demanda.

“Cada parte debe llevar a sus testigos y someterlos al interrogatorio que presenta al tribunal y que este prueba; pero la contraparte tiene el derecho también de hacer preguntas a dichos testigos, con objeto de cerciorarse y llevar al animo del juzgador si los testigos están alterando la verdad.”²⁵

Cuando una de las partes advierte que las personas que fueron llevadas como testigos por la otra parte, están ligadas en forma tal con el promovente, que su opinión puede ser tachada de interesada o de parcial, es permitido ofrecer prueba para justificar esa peculiaridad, que en el vocabulario jurídico se conoce tachas de los testigos. Esta prueba se puede ofrecer, como es lógico, hasta después de que se haya desahogado la testimonial correspondiente y por lo mismo, con posterioridad al periodo de ofrecimiento de pruebas.

LA PRUEBA PERICIAL

Son personas especializadas quienes llevan el nombre de peritos y al ofrecer la prueba una de las partes tiene derecho de nombrar desde luego al perito que le merezca nombrar un perito y en el supuesto de que

²⁵ GUERRERO EUQUIERIO. Op. Cit. p.p 465.

la opinión de ambos no fuera uniforme, se requiera nombrar un perito tercero en discordia que venga a dirimir la controversia. Si las partes no se ponen de acuerdo en el nombramiento de este tercero, lo hará la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esta prueba se ofrece cuando se tiene que Comprobar algún hecho, por lo tanto necesita de una persona con los conocimientos amplios sobre en lo que se pretende hacer el peritaje. Este perito debe hacer llegar su peritaje a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que valore posteriormente la prueba.

“El peritaje no solo abarca cuestiones de hecho en el derecho Romano, o sea el agrimensor, el grafoscopio, etc. Que directamente 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*.”²⁶

LA PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA

“Existe determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe publica, o sea que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contiene en si mismos un principio de prueba, esto es, que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo.”²⁷

²⁶ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op. Cit. p.p 170.

²⁷ GUERRERO EUQUIERIO. Op. Cit. p.p 467.

Son documentos que son expedidos por autoridades de trámite de algunas cuestiones que se encuentran reguladas dentro de lo lícito. Son comprobantes de alguna situación, y que sirven para comprobar en un juicio los hechos entablados en la demanda o contestación de demanda.

LA DOCUMENTAL PRIVADA

Son todos los documentos que no tienen el carácter de públicos y que también las partes que estén dentro de un juicio las pueden aportar con la finalidad de comprobar la veracidad de las afirmaciones hechas.

“La documental privada como se desprende, tiene un valor menor que las anteriores pruebas mencionadas pero no pueden despreciarse, ya que el juzgador, al finalizar todas las pruebas que recibe, y podrá asignarles el valor que en justicia proceda y tener efectivamente un criterio debido sobre la realidad de los hechos ocurridos.”²⁸

LA PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL

“Partiendo del concepto jurídico de la prueba Carnelutti, señala que debe entenderse como prueba el procedimiento de fijación de los hechos controvertidos por parte del juez; por lo que la percepción del hecho a probar, es la forma mas sencilla y eficaz de fijación del hecho controvertido, y puede considerarse como prueba indirecta. De manera que ambas tienen una unidad fundamental, e cuanto que tienen a la

²⁸ IBIDEM. p.p 465.

fijación del hecho controvertido por parte del juez, diferenciándose en que la primera es simple y la segunda es compleja.”²⁹

Tiende a recabar una información cuyo resultado es lo que constituye la prueba, según ese criterio. Sin embargo, de acuerdo con la concepción Carnelutti, se trata de una verdadera prueba.

LA PRUEBA PRESUNCIONAL

Es la prueba más difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea que al juzgar determinadas circunstancias el tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar.

“la presunciones no constituyen propiamente medios de prueba, sino que son las deducciones o inducciones que el juzgador hace de un hecho conocido para llegar a la demostración de otro hecho desconocido.

La prueba presuncional se ofrece 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, y entonces las presunciones, dentro de la libertad de apreciación racional de las pruebas que confiere la Ley Federal del Trabajo, adquieren un gran valor.”³⁰

²⁹ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op. Cit. p.p 172.

³⁰ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op. Cit. p.p 176.

4.10.4 Incidentes

CONCEPTO.- Se entiende por incidente toda cuestión accesoria que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal.

Con la palabra incidente, bien se expresa la cuestión que surge de otra considerara como principal, que evita esta, la suspende o interrumpe y que caen o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión de ella.

Los incidentes son en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la sustanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso.

Los incidentes se clasifican, por razón del tramite, entre los que tiene señalados en la ley un procedimiento especial para cada uno; y en los que tienen una regulación procesal común para todos ellos.

“Fernando Arilla Bas, estima que el concepto de incidente como cuestión accesoria que relacionada con la principal, objeto del proceso, surge durante la tramitación de este, es una definición generalizada pero que resulta excesivamente superficial.

En su opinión tiene una significación más incisiva: el incidente determina una crisis del proceso, es decir una interrupción de su ritmo.

Agrega que tomando en cuenta la naturaleza crítica del incidente pueden precisarse sus caracteres principales para diferenciarlos de otras formas de actuación procesal los cuales señala:

- a) La cuestión planteada en el incidente es accesoria, respecto de la principal que se debate en el proceso, de lo cual se infiere necesariamente que la primera sigue la suerte de la segunda. Extinguido el proceso se extingue el incidente que pudiere hallarse en tramitación.
- b) El procedimiento incidental no tiene acomodo alguno en ninguno de los periodos del procedimiento. Este, como ya dijimos, es un conjunto de actos jurídicos, vinculados entre si por relaciones de casualidad y finalidad. El incidente, por su propia naturaleza, interrumpe o altera esa vinculación.
- c) El incidente se somete, por lo tanto, a un procedimiento especial, distinto del proceso principal, el cual unas veces suspende y otras no, y
- d) El procedimiento incidental, relacionado cualitativamente con el principal, es cuantitativamente diferente, es como se ha dicho con acierto, un procedimiento pequeño introducido en un procedimiento grande.”³¹

³¹ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op., Cit. p.p 120.

CAPITULO 5

5 RESOLUCIONES LABORALES

5.1 Clasificación

Según lo dispuesto por el artículo 837 de la ley federal del trabajo en la cual hace una clasificación sobre las resoluciones laborales la cual Consta en la siguiente forma:

1) ACUERDOS: Los acuerdos se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

Por lo regular cuando se da la figura de las resoluciones de acuerdos es cuando el litigante o mejor dicho las partes hacen alguna petición o aclaración de la demanda, para que después exteriorizar a través del acuerdo si se le concede o no la petición o aclaración de las partes.

2) AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS: Cuando se resuelven dentro o fuera del juicio un incidente.

Este tipo de resoluciones vienen a ocasionar que el juicio se retarde o se suspenda ya que se promueven en un juicio principal en estos accesorios a el principal pueden terminar con una audiencia con la misma terminación del juicio principal.

3) LAUDOS: Cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Los laudos son el resultado del procedimiento de un conflicto laboral ahí se da a conocer a quien de las partes que intervinieron o mejor dicho que tenían concluido de intereses es decir la parte actora y la parte demandada, es quien tiene la razón de lo expuesto tanto en su escrito inicial de demanda como por su contestación de la misma así como de las pruebas que ofrecieron en el proceso.

Por lo tanto cabe mencionar que aunque las resoluciones anunciadas anteriormente, inciden o actúan de diferente manera en el proceso, todas ellas tienen carácter jurisdiccional estas no se circunscriben a la decisión con la que culmina el proceso, sino que hay actividad jurisdiccional en todo los proveimientos que recaigan en el curso del proceso mismo.

5.2 Acuerdos

“Los acuerdos según en el artículo 837 de la ley federal del trabajo, comprenden tanto los derechos como los autos del código federal de procedimientos civiles, debiendo entenderse que abarcan, además de las simples determinaciones de tramites, la decisión de cualquier cuestión dentro del negocio, siempre que esta no tenga carácter de un pronunciamiento de derecho sobre el fondo ni sobre cuestiones incidentales.”¹

¹ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ley Federal del Trabajo.

Puede ejemplificarse el carácter jurídico del acuerdo con los dos aspectos que abarca, en estos términos:

A) Acuerdo de simple determinación de trámite. El que recae a la presentación del escrito de demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo; ordenándose en el mismo que se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia.

Si antes de celebrarse la audiencia la Junta advierte que alguna de las partes no fue notificada o que la notificación no se hizo con antelación de diez días, dictara otro acuerdo señalando nueva fecha para regularizar el procedimiento, sin que implique una revocación del interior, con fundamento en el artículo 686 de la ley Federal del Trabajo.

B) Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente. El que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento, a que se refiere la fracción IV del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

La junta de conciliación y arbitraje no podrá dictar un nuevo Acuerdo modificando este, porque implicaría una revocación, según dispone el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe entender que este Acuerdo sobre la admisión de pruebas, produce un derecho procesal material, que entra en el patrimonio jurídico de la parte a la que favorece, por lo que su modificación afectaría un interés jurídicamente protegido.

5.3 Resoluciones interlocutorias

Consisten en los autos incidentales o interlocutorios, las cuales se circunscriben a la resolución de incidentes; esto es, los miniprocesos que surgen en el curso del proceso mismo y que inciden impidiendo su desarrollo, en tanto no se diluciden lo que puede denominarse sentencias procesales, a diferencia de las sentencias o laudos que deciden con carácter definitivo el fondo del negocio.

5.4 Los Laudos

El laudo es una balanza o una justipreciación a la recta de la conducta de los Hombres dentro del conflicto de intereses que suscitaron de la relación de trabajo que tienen con el patrón.

“Los laudos, a que se refiere la fracción II del Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, cabe decir que son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo. La definitividad esta consignada en el artículo 848 del mismo ordenamiento, el cual dispone que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún

recurso. Lo que hace procedente la impugnación por la vida del juicio constitucional, en los términos del artículo 44 de la Ley de Amparo.”²

Mientras tan hay que hacer la mención de sobre la etapa de conciliación en la que las partes a través de esta etapa pueden llegar aun acuerdo y poner le fin al juicio laboral, por lo tanto si ambas partes llegaran aun arreglo conciliatorio como lo llama la Ley Federal del Trabajo deberán hacer saber su consentimiento a través de un Convenio, que en materia laboral se eleva a la categoría de laudo.

5.4.1 Aclaración del Laudo

En el Artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo nos habla sobre la aclaración del laudo en el cual dice que una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

Por regular cuando se da alguna solicitud de laudo es por la parte que salio favorable la resolución, cabe mencionar que si por alguna razón no se hiciera la solicitud de que se aclare el laudo por los errores u omisiones que tuviere puede resultar que se le de el laudo a favor del que se supone no tenia la razón.

² CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op. Cit., p.p 181.

5.4.2 Diferencia entre Laudo y Sentencia

La diferencia que hay entre lo que es el laudo y lo que es Sentencia recae en que, el laudo esta llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas acerca de la controversia sostenida por las partes. La palabra laudo se reservo siempre para designar la resolución definitiva que llevan a cabos los árbitros de las juntos de Conciliación y Arbitraje.

Cabe mencionar que la laudo tiene la equivalencia de de una sentencia pero no es una sentencia. Además otra de la diferencia es que los laudos no obligan por si, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione.

“El laudo se conserva, sin embargo, por una cierta tradición social que intentaría destacar, como indica Trueba Urbina, la función social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje. La teoría procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe hacerse efectiva en el laudo. Tomando en cuenta que la fusión de este es distinta a la función de la sentencia en el proceso. Que contempla la lucha de dos partes iguales, lo que no ocurre en el proceso laboral.”³

³ DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. 5a ed. Ed. Porrúa. México 1983. p.p 518.

Las sentencias son actos de voluntad o simples juicios lógicos sobre la aplicación de una norma general a un caso concreto. La sentencia, como un hecho jurídico, es un acto de voluntad independiente al cumplimiento de un deber. Alfredo Rocco dice que el elemento esencial y característico de las sentencias que impliquen también un acto de voluntad del juez, pero que la constante en la sentencia es el juicio lógico que es esencial en el concepto de sentencia.

“Si la sentencia es un juicio lógico, por lo tanto los laudos son juicios lógicos, es evidente que su contenido seguirá las reglas del silogismo: premisa mayor, premisa menor y conclusión. Pero el laudo debe de cumplir también ciertos requisitos formales que identifiquen al tribunal, a las partes y a las circunstancias de lugar y tiempo en que el laudo pronuncia”⁴

5.4.3 Aplicación e integración de la Norma en un laudo

“La aplicación del trabajo constituye el problema total del derecho del trabajo, porque, siguiendo a Kelsén, el juzgador no solamente aplica la Ley sino que realiza un acto de creación jurídica, es decir, al individualizar la norma crea un norma jurídica; por consiguiente la actividad jurisdiccional tiene una doble importancia: de un lado por la aplicación e interpretación de la Ley laboral, de radical respecto de la antigua idea de Montesquieu, recordada por Couture, en el sentido de que el juez era la

⁴ DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. p.p 871.

boca por donde salían las palabras de la Ley, o sea, era un transmisor de la Ley. Actualmente el Juez es un creador del Derecho a la vez que aplica el derecho, acepción que ha desarrollado Couture con su personal criterio, en estudio muy interesante en torno al derecho procesal civil presentándolo como una garantía constitucional, donde plantea la grabación jerárquica existente entre la Constitución, la Ley y la Sentencia, como un enlazamiento de normas en que se realizan un derecho cívico en todos estos aspectos normativos. La Constitución realiza las ideas del Constituyente que son anteriores a la creación legislativa y esa es la norma superior de la cual irradia la fundamentación jurídica para las normas inferiores. A su vez, la ley esta preordenada por las normas constitucionales; si se excede la Ley del ámbito competencial que le permite la Constitución será una Ley inconstitucional, tiene que moverse dentro de principios constitucionales, y a su vez el juzgador al aplicar la ley creada una norma y esa norma tiene que instalarse en el ordenamiento legal, dentro de los principios de la ley, tampoco puede transgredir la Ley. El ilustre procesalista uruguayo considera que el juzgador al individualizar la norma crea derechos, pero no creada la Ley del caso concreto, disintiendo en esto de Kelsén, sino que crea la justicia del caso concreto, porque estima que si fuese en acto legislativo del juzgador implicaría la inhabilidad de la sentencia ya que se equipararía a la Ley y Expresa, 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.”⁵

⁵ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op., Cit. p.p 184.

5.4.4 La equidad en los Laudos

La debatida cuestión acerca de la equidad en los laudos, y la apreciación de los hechos en conciencia, a que nos hemos referido anteriormente, no es meramente una sutileza jurídica, sino que tiene implicaciones de gran trascendencia pues atañe al alcance de las funciones jurisdiccionales de las juntas de Conciliación y Arbitraje y especialmente al sentido de los laudos, donde culmina su actividad jurisdiccional.

5.5 Elementos que integran un laudo.

Los elementos que integran el laudo para que la junta de Conciliación y Arbitraje de a conocer el laudo a las partes debe de contener los elementos establecidos que el la Ley Federal del Trabajo establece.

Los elementos que integran el laudo son:

1. El lugar, fecha
2. El nombre y los domicilios de las partes y de sus representantes
3. Debe contener un extracto de la demanda y su contestación de la demanda que deberán contener, con mucha claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos que se suscitaron.
4. La enumeración de la pruebas y la apreciación que de ellas haga la Junta de Conciliación y Arbitraje

5. También debe de contener un extracto de los alegatos hechos
6. Se deben de dar a conocer las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que toma en cuenta la Junta de Conciliación y Arbitraje así como el fundamento
7. Y por ultimo debe de contender los puntos resolutiveos que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe de hacer.

En la primera parte de los elementos antes mencionados es decir el 1 y 2, es la introducción o mejor dicho el Proemio, en el cual se hace referencia con la frase Vistos los presentes autos,

En cuanto a la Segunda parte que esta comprendía en los elementos 3, 4 y 5, a esta parte se le denomina como resultados, e los cuales se expresa los antecedentes de la reclamación y, por regla general cumple con las exigencias que en dichos elementos se pide.

Y por ultimo lo que viene hacer la tercera parte en la cual es denominada como considerándos, en el cual contiene las especializaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre la Carga de la Prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por la cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje estoma o no procedentes la pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho, en este capitulo de considerándos.

Los puntos resolutiveos son, simplemente, las consecuencias que la junta de Conciliación y Arbitraje extrae de las razones incluidas en los considerándos y que determinan la absolucíon o la condena.

5.6 Sentencia definitiva y Sentencia Firme

“Las sentencias Definitivas son las susceptibles de impugnación mediante recursos ordinarios o extraordinarios, en tanto no precluya el plazo para su deducción, y las sentencias firmes son todo lo contrario, salvo a través de medios excepcionales, en casos taxativamente señalados.”⁶

“El laudo puede considerarse como una sentencia definitiva, en función de la autoridad jurisdiccional laboral, por que no admite ningún recurso ni puede ser revocado por la Junta de Conciliación y Arbitraje que lo indico; pero solo será firme cuando no haya sido impugnado en el termino legal mediante el juicio de amparo, o si después de haberse promovido este se haya denegado, adquirido el carácter de cosa juzgada,”⁷

Cuando una decisión ha pasado a ser irrevocable, vale como verdad. La formula antigua: la cosa juzgada se tiene por verdad, no se atreve a declarar que la cosa juzgada sea verdad, sino que se le considera como tal.

⁶ CLIMENT BELTRAN JUAN B. Elementos de Derecho procesal del Trabajo 4ta ed. Ed. Esfinge. Naucalpan, Edo. De México 1989. p.p 181.

⁷ IDEM.

CONCLUSIONES

Se tiene que superar la mentalidad de aquellos quienes de buena o mala fe alimentan la lucha de clases. Para establecer bases de colaboración.

El Patrón y el trabajador no son figuras antológicas, sino complementarias ya que tanto el trabajador necesita del trabajo para satisfacer sus necesidades económicas, atreves de la prestación de un servicio o su trabajo humano, como el patrón necesita al trabajador para poder hacer crecer y obtener el crecimiento de su empresa y sobre todo el lucro que pretenda.

Por lo tanto es necesario mencionar que si bien lo que pretende el empresario principalmente es el lucro, el cual debe de realizarse que sea bajo el buen desempeño del trabajo a través de los mismos trabajadores sin que estos sean explotados por el patrón.

Quiero mencionar en mi conclusión de lo que es mi investigación traducida a lo viene a ser mi tesis, que la junta de conciliación y arbitraje comete día a día una violación a las garantías de los trabajadores como se ha visto al momento de conciliar y negociar tanto lo que son sus prestaciones, es decir prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, así como la indemnización constitucional que si bien ya son del trabajador, no es justo que se haga la negociación de estas prestaciones, por que la junta de conciliación y arbitraje, al momento de hacer la conciliación entre ambas partes, y la negociación de sus prestaciones, creo que esta consintiendo que el trabajador tiene el derecho a esas prestaciones por el simple hecho de estar constituido como trabajador, y que por lo

tanto, no se deben de negociar sus preacciones, ni su indemnización Constitucional, ya que es fruto y producto de la constancia y dedicación en su trabajo durante el tiempo en el que duró la relación de trabajo.

El patrón y el trabajador no son figuras antológicas, sino que son figuras complementarias, no es a base de presión como pueden transformarse o negarse derechos, sino de aportación de esfuerzos para que así puedan transformar las empresas en células de progreso social.

Por lo anterior la conciliación que hace la autoridad competente de conocer sobre lo que son los asuntos laborales es decir la Junta de Conciliación y Arbitraje, esa etapa es una presión para ambas partes y sobre todo una violación de granitas individuales sobre los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ed.
Harla. México 1817.p.p 606.

BURGOA IGNACIO. Las Garantías Individuales. 19a ed. Ed. Porrúa. México
1985. p.p 758.

CLIMENT BELTRAN JUAN B. Elementos de Derecho procesal del
Trabajo 4ta ed. Ed. Esfinge. Naucalpan, Edo. De
México 1989. p.p 368.

DEL BUEN L. NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. 11a ed. Ed. Porrúa.
México 2002. p.p 679.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo. Ed. Porrúa. México 1972. p.p 575.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5a ed.
Tomo II Ed. Porrúa. México 1989. p.p 743

GARCIA MANUEL ALONSO Y OTRO. Derecho del Trabajo Tomo II.
Ed. José M^a. Bosh. México
1960. p.p 679.

GUERRERO EUQUIERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 9ª ed. Ed. Porrúa.
México 1977. p.p 581.

MALDONADO VENEGAS LUIS. Lecciones de Derecho
Constitucional Tomo II. Ed. Porrúa.
México 1999. p.p 443.

TENA SUCK RAFAEL Y OTRO. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas.
México 2001. p.p 263.

TRUEBA-URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a ed.
Ed. Porrúa. México 1971. p.p 282.

LEGISLACION

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Constitución Política
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ley Federal del Trabajo