



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

---

**Escuela Nacional de Estudios  
Profesionales Acatlán**

**CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS  
RECTORES DEL PROCESO LABORAL**

M-0028395

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A**

**Juan Carlos Jiménez Villaseñor**

**Acatlán, Edo. de México 1987**

*NO. DE CTA. 7733010-3*



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.

A mis padres,  
Pedro Jiménez Martínez y  
Paz Villaseñor Valente  
como reconocimiento a su  
apoyo y comprensión.

A mis hermanos, Pedro,  
Gerardo, Martín, Héctor,  
Nora y Gabino Jiménez  
Villaseñor, con cariño y  
respeto.

Al Licenciado  
Sergio Tenopala Mendizabal,  
con admiración y respeto.

A mi escuela

A mis maestros

A mi equipo  
Osos de Acatlan  
Sinónimo de triunfo y  
disciplina.

Con cariño a  
Mónica Rizo Marechal,  
un suceso trascendental  
en mi vida.

"Quizás el resultado más valioso de toda educación es la capacidad para obligarse uno mismo a hacer lo que tiene que hacer y cuando debe hacerse, le guste o no. Esta es la primera lección a aprender."

T. Huxley



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

El proceso laboral, como instrumento jurídico para dar solución a los conflictos que surgen entre los factores de la producción, se conforma por características y principios que le imprimen un toque distintivo de los demás tipos de procesos, -- mismas que en ésta tesis se van a enunciar, comentar y analizar a fondo, para marcar la distinción existente entre ellos.

Diversos tratadistas de la materia procesal laboral se han avocado al estudio de las características y los principios de éste, confundiéndolos en algunas ocasiones, dejando de contemplar algunos y algunas de ellas, y más aún considerándolos de inconstitucionales.

Con la exposición de éste trabajo aclaro y preciso que existen diferencias entre el proceso laboral y otros tipos de procesos, basado para ello en el estudio comparativo de las características y principios de ambos tipos de procesos, en base a fundamentos de tipo doctrinal y legal que lleguen a demostrar tal distinción. Así mismo, quedará demostrado que todas las -- normas legales que son el fundamento de los principios que rigen y regulan al proceso laboral emanan de un precepto legal de carácter constitucional que demuestra, pese a la opinión de -- otras personas, la constitucionalidad de los principios del pro

ceso laboral.

El desarrollo de éste trabajo, se inicia con un bosquejo de los antecedentes que diéron origen al proceso laboral, determinando cuales son sus instituciones, abordando los conceptos de conflictos de trabajo que surgen entre los factores de la producción y cuales son los organismos encargados de resolverlos. En seguida se hace referencia a la Teoría General del Proceso, para dar entrada a las características y principios del proceso-jurisdiccional, con el objeto de determinar cuales son sus características y principios, para poder así precisar cuales son las características y principios que distinguen al proceso laboral de las de los otros tipos de procesos; demostrando en el transcurso de la exposición los fundamentos legales en que están basados, acreditando así su constitucionalidad.

Sea pues, ésta tesis no la creación de las características y principios del proceso laboral, sino su individualización y distinción para su mejor aprovechamiento en la práctica de la materia.

# I N D I C E

## INTRODUCCION

I.	ANTECEDENTES	1
	1.- Derecho Procesal del Trabajo	1
	a) Antecedentes	1
	b) Instituciones	9
	2.- Conflictos de Trabajo	14
	3.- Autoridades Jurisdiccionales en Materia Laboral	19
II.	EL PROCESO	34
	1.- Teoría General	34
	2.- Características y Principios del Proceso Jurisdiccional	48
	3.- Características y Principios del Proceso Laboral	55
III.	PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL	64
	1.- Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo	64
	2.- Publicidad	65
	3.- Gratuidad	67
	4.- Oralidad	68
	5.- Dispositivo	72

6.- Instancia de Parte	76
7.- Formalidad	77
8.- Concentración	79
9.- Inmediatez	80
10.- Economía	82
11.- Reversión de la Carga de la Prueba	84
12.- Valoración de Pruebas en Conciencia	87
CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFIA	91

## CAPITULO I

### 1.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### a) ANTECEDENTES

El Derecho Procesal del Trabajo, en México, tiene su principal antecedente en el Derecho Procesal Civil y tiene su origen en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Antes de pasar a la exposición en la cual se manifiesta como el Derecho Procesal Civil conforma el principal antecedente del Derecho Procesal del Trabajo, siento que es necesario remontarnos a la época de la colonia, con el fin de observar la situación jurídica que prevalecía en cuanto a las relaciones patrón - trabajador, para lo cual transcribo la siguiente Cita:

"Las disposiciones del Derecho Español y del Derecho Indiano rigieron la vida jurídica de la Nueva España, pero particularmente dos códigos: La Recopilación de las Leyes de Indias iniciada en el año de 1570 bajo el Reinado de Felipe II y concluida en el tiempo de Carlos II quien la sancionó en 1680 y la Real Ordenanza de Intendentes, expedida por Carlos III en 1786.

En la época colonial no existió Tribunal y Procedimientos es pecíficos, para resolver los conflictos entre aprendices, oficiales, artesanos, maestros o patronos; sino que fué la Junta Gene-

ral de Comercio, creada por diversas cédulas de 1685, 1707, 1767, 1770, 1777 y 1783, la que tuvo conocimiento económico y gubernativo en asuntos de comercio, fábricas y ordenanzas de manufacturas y arte, previniéndose que la junta conociese privativamente en segunda instancia y un Teniente de Villa en primera, como subdelegado suyo, de todos los pleitos y causas civiles y criminales, pertenecientes directo e indirectamente a los gremios mayores de Madrid y sus individuos, ya por negociación de mercader a mercader, factor, mancevo u otra persona; procediendo, substanciando las causas a estilo comercio por la "VERDAD SABIDA Y BUENA FE GUARDADA".

Consiguientemente dicha junta conocía de las cuestiones entre obreros y patrones, aún cuando fuere en forma implícita y mediante procedimientos comunes; debiéndose tener presente que los innumerables fueros y privilegios de corporaciones y particulares, provocaban lamentables confuciones que imposibilitaron el mejoramiento de los sistemas procesales, las corporaciones más que entidades de defensa de los trabajadores, lo fueron de los intereses patronales.

En los tiempos de la colonia no se concedía importancia a los conflictos entre trabajadores y empresarios; ya que se consideraba como derecho la explotación de los pueblos conquistados, a pesar de las disposiciones protectoras de las Leyes de Indias. Estas ordenanzas no se practicaban y su valor era prácticamente teórico. Dos obstáculos impedían que se aplicaran llanamente: la resistencia inerte e inconvivable de los explotadores del trabajo

servil de los indios y la incapacidad de éstos infelices para tomar la responsabilidad de su propia libertad y la dirección o elección de sus tareas". (1)

Ya en la época del México Independiente, la Legislación Mexicana, no estableció ningún sistema procesal particular, para la solución de las diferencias entre el capital y el trabajo; quedando sometidos éstos conflictos a la jurisdicción ordinaria.

En efecto, como lo apunta el Maestro Trueba Urbina: "Los conflictos entre obreros y patrones provenían de la aplicación del Contrato de obra, reglamentado primero en el Código Civil de 1870 y luego en el Libro Tercero, Título XIII del Código Civil de 1984, a través de las disposiciones sobre servicio doméstico, servicio jornal, contrato de obras a destajo a precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendizaje y contrato de hospedaje, por lo que la regulación procesal de dichos conflictos correspondió a los respectivos Códigos de Procedimientos Civiles de 1872 y 1884. Y por tanto, las controversias de trabajo, se ventilaban ante los tribunales judiciales civiles". (2)

De lo anterior se desprende el hecho de que sea el Derecho Procesal Civil el principal antecedente del Derecho Procesal del Trabajo, sobre todo en función de que éste, al momento de surgir

- (1) López Vicente Fidel, Citado por Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Editorial Talleres Lito Tipográficos, México 1941, Págs. 85 y 86.
- (2) Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Editorial Talleres Lito Tipográficos, México 1941, Pág. 87.

como tal y empezar a aplicarse, tomó lineamientos, fundamentos, características y principios de aquél.

Ahora bien, si es cierto que el Derecho Procesal del Trabajo tiene su principal antecedente en el Derecho Procesal Civil, cierto es también, que aquél nace como una necesidad natural a partir del momento en que surgió el Derecho del Trabajo, ante la insuficiencia del Derecho Civil para poder solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo.

Por lo que hace a los antecedentes que diéron lugar al nacimiento del Artículo 123 Constitucional, que como ya antes se ha precisado, es de donde emana el Derecho Procesal del Trabajo, remontándonos a la etapa de la Revolución Mexicana, encontramos que el precepto legal anteriormente citado, tiene su raíz en dicho movimiento de nuestro País de fecha 20 de noviembre de 1910. El Artículo 123 Constitucional, surge como resultado de la explotación, malos tratos, jornadas de trabajo excesivas e injusticias en general de que eran sujetos los trabajadores, antecediéndole diversas leyes que comenzaron a contemplar disposiciones en materia laboral.

Las leyes a que me refiero, en primer término, es la ley sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México en el año de 1914 y conocida como "Ley Vicente Villada", luego la Ley de Bernardo Reyes promulgada el 9 de noviembre de 1906 y que sirvió de modelo a la Ley de Accidentes de Trabajo de Chihuahua, del 29 de julio de 1913 y para la Ley del Trabajo de 1916. Otras leyes



que antecedieron al Artículo 123 Constitucional, en su orden cronológico son:

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914 para el Estado de Jalisco, que dió lineamientos, sobre contrato individual de trabajo, previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley de Manuel M. Diéguez para el Estado de Jalisco, del 2 de septiembre de 1914, que entre otras cosas consignó el descanso dominical obligatorio.

La Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, donde destaca la existencia de Tribunales de Trabajo, que eran llamados "Juntas de Administración Civil".

Las Leyes Alvarado en el Estado de Yucatán promulgada la primera del 14 de mayo de 1915 en donde creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la segunda del 11 de diciembre del mismo año donde previó la participación del Estado en el fenómeno económico - social.

La Ley de Agustín Millán en el Estado de Veracruz, del 6 de octubre de 1915, donde destaca la regulación de las asociaciones profesionales.

Después de la muerte de Francisco I. Madero, cuando la lucha revolucionaria se encuentra en su pleno apogeo, surge la figura de Venustiano Carranza, quien fué el encargado de expedir un

Decreto de Reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de fecha 12 de diciembre de 1914, que es precisamente el punto de partida de la Legislación Procesal del Trabajo, ya que facultó al titular del Poder Ejecutivo y expedir y poner en vigor todas las disposiciones, leyes y medidas orientadas a satisfacer las necesidades económicas, políticas y sociales del País, con la finalidad de asegurar la igualdad entre los mexicanos; de tal manera, es decir, partiendo de este gran principio de igualdad es como surge el Artículo 123 Constitucional que es el resultado de la necesidad de protección de tutela de los derechos de los trabajadores.

El Artículo 123 Constitucional es el precepto legal que crea Jurídica y Constitucionalmente, un derecho esencialmente de la clase trabajadora con instituciones como el Sindicato, la Huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otras, inspirado en la gran necesidad de extinguir el abuso de los explotadores del trabajo humano. Ese nuevo Derecho Económico - Social del pueblo, que se originó y conformó en el Artículo 123 Constitucional, se divide en dos ramas: Derecho Sustantivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

Es así, como a partir de esa memorable fecha histórica, empezó a brotar la necesidad de crear una rama del derecho que impulsiera el otorgamiento de un mínimo de beneficios y derechos para los trabajadores. Lógicamente que al crearse éstos derechos surgió la inminente necesidad de conformar otra figura jurídica que se encargará de llevar a cabo el cumplimiento de las disposiciones que a favor de los trabajadores se plasmaron en el derecho

sustantivo, siendo ésta el Derecho Procesal del Trabajo.

El primer hecho revelador de intervención en los conflictos de trabajo fue a iniciativa del Presidente Don Francisco I. Madero, al crear el Departamento del Trabajo, que dependió de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, la cual facultó para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Es pertinente señalar, que en Decreto de fecha 13 de diciembre de 1911, en donde se facultó al Departamento antes citado, para intervenir en los conflictos del trabajo, destaca la fracción IV del Artículo 2º de dicho Decreto, ya que nos muestra el primer gran paso para solucionar los conflictos surgidos entre los dos factores de la producción, Artículo que cita el Maestro Trueba Urbina y que transcribo a continuación:

... "Artículo 2º. El Departamento de Trabajo estará encargado:

... "IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresario y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias siempre que así lo soliciten los interesados". (3)

Las disposiciones de Derecho Procesal del Trabajo, contenidas en el precepto legal antes invocado se encuentran plasmadas en las fracciones XX, XXI y XXII, del Art. 123, contemplando que, las diferencias entre trabajadores y patrones se sujetarán a la

(3) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1982, Pág. 6.

decisión de los Tribunales Jurisdiccionales de Trabajo, previendo la sanción de indemnizar a los trabajadores a aquellos patrones que no quieran someter sus diferencias ante dicho organismo o bien no aceptar la resolución pronunciada por el mismo.

Es claro que al imponer la Ley, la obligación de sujetar a las partes en conflicto a someter sus diferencias ante los Tribunales de trabajo y por ende a un proceso queda precisada la determinación de la existencia del Proceso Laboral la cual tiene la finalidad de establecer la verdad sobre los hechos controvertidos y así dar cumplimiento a una de las funciones del Estado que es la de impartir la justicia.

## b) INSTITUCIONES

En sentido amplio una Institución es la "Colección Metódica de los Principios de una Ciencia o Arte" de donde se desprende que la concepción jurídica de una Institución, es la Colección metódica de los principios del Derecho.

Es entonces que una Institución en el Derecho Procesal del Trabajo, es la recopilación de Figuras y Principios de Derechos que de un modo razonado se han establecido para aplicar dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

La primera Institución dentro del Derecho Procesal del Trabajo es la Acción.

La acción se concibe como ... "el derecho, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional".(4)

La acción en la teoría general del proceso a quedado definida como un derecho público subjetivo que tenemos todos los gobernados para acudir al órgano jurisdiccional y ponerlo en movimiento.

Otra de las instituciones del Derecho Procesal del Trabajo lo conforma la excepción que es una figura que se encuentra estrechamente ligada a la de la acción, ya que es la oposición a la acción intentada.

(4) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Editorial U.N.A.M., Décima Tercera Edición, México 1980, Pág. 109.

La excepción se concibe como el derecho que tiene un sujeto de defenderse de las pretensiones que con motivo de el ejercicio de una acción exija otro sujeto.

En estricto sentido, se da el nombre de excepción a los hechos que se oponen a la acción, pudiendo ser éstos impeditivos o extintivos de la pretensión del actor, así tenemos que las excepciones pueden ser de dos clases, unas que atacan el derecho material del actor, es decir, se niega el derecho que tiene el actor para demandar, éstas se denominan perentorias o substanciales; las otras sólo oponen un obstáculo a la continuación del procedimiento sin atacar el derecho del actor o el fondo del negocio, éstas son llamadas dilatorias y tienen la característica que se tramitan como "artículo de previo y especial pronunciamiento", éstos es, suspenden al procedimiento hasta en tanto no se resuelva si la excepción es procedente o no, vgr. la incompetencia de un juez, o la falta de personalidad de las partes.

Las acciones y excepciones en materia procesal laboral, se distinguen de las de carácter civil en razón de que las primeras, son de carácter social y segundas son de carácter patrimonial.

Otra de las Instituciones del Derecho Procesal del Trabajo lo es la Prueba.

El significado gramatical de prueba, se traduce como la acción y efecto de probar o demostrar la verdad o falsedad de un hecho.

Desde el punto de vista etimológico, la palabra prueba deriva del latín *probe*, que significa honradez, o *probandum* que significa, probar, patentizar, hacer fe.

La prueba en materia procesal, se concibe como el instrumento más eficaz para demostrar al juzgador la verdad sobre los hechos de un conflicto intersubjetivo de intereses.

Para que los jueces puedan conocer la verdad de los hechos en que las partes se fundan para ejercitar una acción u oponer una excepción, es necesario la existencia de elementos, instrumentos o circunstancias, en donde él encuentre motivos de convicción. A estos instrumentos o circunstancias se les denomina medios de prueba.

Los diversos medios de prueba que se han tomado en consideración extrayéndolos de los diversos criterios de clasificación existentes, se encuentran reglamentados en las legislaciones procesales conteniendo variantes procedimentales.

En materia laboral la prueba se encuentra regulada en los Artículos 759 a 769 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que en materia laboral, los medios de prueba no se fijan de modo enunciativo y limitativo como en materia civil.

La prueba laboral tienen características propias y una forma de desahogarse distinta a la de otros tipos de procesos, la cual está concordancia con la naturaleza del proceso del trabajo,

esto es, atendiendo a los principios que rigen a ésta, los cuales serán tratados en otro capítulo de este trabajo.

Así tenemos, por ejemplo que en un proceso laboral todas las pruebas se ofrecen en el momento mismo de la demanda y la contestación de la misma, es decir, en la audiencia inicial. En cambio en materia civil las pruebas se presentan en una etapa posterior a la demanda y a la contestación de ésta, debiéndose solicitar en este proceso, se abra el periodo de término a prueba, situación que no sucede en materia laboral, ya que por disposiciones de la ley las pruebas deben de ofrecerse precisamente en la audiencia de conciliación, demandada y excepciones.

Es importante destacar que la prueba en materia laboral se distingue por tener como objetivo el esclarecimiento de los hechos a verdad sabida, es decir, la verdad real de los hechos, diferenciándose así de los procesos civiles, penales y administrativos, en donde la prueba tiene por objeto encontrar la verdad jurídica.

El laudo conforma otra de las instituciones del Derecho Procesal del Trabajo. El laudo es la resolución que da por terminada un conflicto de trabajo jurídico o económico.

Considero que el laudo es una institución, en razón a dos elementos que constituyen la base esencial de la decisión que se dicte, estos son: que los laudos se dictan a verdad sabida y segundo, que para dictar el laudo se deben valorar las pruebas en conciencia. Precisamente éstos dos principios, son los que le



dan un matiz de distinción a la resolución que pone fin al proceso laboral, ya que en la sentencia, que es la resolución que pone fin a un conflicto de tipo civil, penal o administrativo, se basan en la verdad material y formal, es decir, la verdad jurídica.

La verdad sabida y el análisis de las pruebas en conciencia, se traduce como la contemplación de los hechos controvertidos, así como de los preceptos de derecho con un sentido menos rígido que en otros tipos de procesos como el civil.

## 2.- CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, son el resultado de las pugnas y contradicciones suscitadas entre las clases sociales que integran los factores de la producción, capital y trabajo.

Como podremos observar en párrafos siguientes, y de conformidad a la clasificación que se expone, los conflictos de trabajo no solo se presentan entre trabajadores y patrones, sino también entre éstos y entre aquellos.

Existen diversas y muy variadas definiciones que han realizado varios tratadistas de la materia para explicar el significado de Conflictos de Trabajo, de los cuales me permito transcribir las siguientes, a efecto de tener una visión más clara del sentido social, jurídico y económico que encierra dicho precepto:

- La definición que formula el Maestro Eugenio Pérez Botija, es en el sentido de que:

"Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro de masa, que pone en peligro la vida de la comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados". (5)

- El Maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto:

(5) Pérez Botija Eugenio, Citado por Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición México 1982, Pág. 177.

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (6)

De las anteriores definiciones, se resume que, conflictos de trabajo, es un problema de tipo socio-económico con consecuencias de tipo jurídico, el cual surge entre los factores de producción, como resultado de la formación, modificación o cumplimiento de cualquier tipo de relación en que intervenga cualquier elemento del capital o el trabajo.

#### CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Al igual que definiciones, existen varias clasificaciones de Conflictos de Trabajo, de las cuales haciendo un análisis de fondo y forma del contenido, así como de los factores que intervienen y dan lugar a ellos, se llega a la siguiente clasificación:

En primer lugar tenemos que los conflictos de trabajo se clasifican en:

- Conflictos Individuales
- Conflictos Colectivos

Los Conflictos Individuales de Trabajo, son aquellos que se presentan entre trabajador y patrón, derivados de alguna cuestión

(6) De la Cueva Mario, Citado por Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1982, Pág. 179.

que tenga que ver con el contrato de trabajo; son Conflictos Colectivos de Trabajo, los que surgen entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones en relación a asuntos de orden profesional en general. De esta clasificación se infiere, que en un conflicto laboral no se determina por el número de personas que intervienen en éste, ya que se dan los casos en que varios trabajadores demandan a un sólo patrón y no por este hecho estamos en presencia de un conflicto colectivo.

En base a la naturaleza de los Conflictos de Trabajo, se dividen en dos tipos:

- Conflictos Laborales de Tipo Jurídico
- Conflictos Laborales de Tipo Económico

Los Conflictos Laborales de Tipo Jurídico, son aquellos cuyo origen se deriva de la afectación del Contrato de Trabajo en alguna de sus cláusulas o sucesos con motivo de lo acordado por las partes en relación a sus derechos y obligaciones.

Los Conflictos Laborales de Tipo Económico, como su nombre lo indica, son aquellos que se derivan de fenómenos de tipo económico, esto es, dichos conflictos, surgen con motivo de la necesidad de crear o modificar las Condiciones Generales de Trabajo existentes en un Centro de Trabajo.

Es pertinente destacar en ésta clasificación, que nada tiene que ver el órgano encargado de la solución de ambos tipos de conflictos, con la naturaleza de los mismos.

Otra de las clasificaciones de los Conflictos de Trabajo, es la que se deduce de la Ley Federal del Trabajo, en el siguiente sentido:

- Conflictos Obrero Patronales; son aquellos que acontecen con motivo de una relación o contrato laboral, celebrado entre trabajadores y patrones.
- Conflictos Interobreros; son aquellos conflictos que derivan de una relación o contrato de trabajo o de hechos relacionados con éstos, entre dos o más trabajadores.
- Conflictos Intersindicales; son aquellos conflictos que se presentan entre dos o más sindicatos, vrg. la disputa por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo en una empresa.
- Conflictos Interpatronales; son aquellos conflictos que surgen con motivo del contrato de trabajo o de hechos ligados con la relación obrero patronal, entre los patrones.

Por otro lado, siguiendo la exposición que hace el maestro Armando Porrás y López, respecto de los conflictos de trabajo, encontramos las siguientes características:

- Los Conflictos de Trabajo tienen un sentido profundamente humano, por la formación de las relaciones contractuales. Por la posición que en el mismo toma en el trabajo como noción jurídico-social, ya que dicha situación, en el derecho privado es distinta, ya que el objeto de éste se concreta a una órbita de carácter patrimonial que afecta el interés de las partes en forma indivi-

dual.

- Los Conflictos de Trabajo, presentan una despersonalización, en razón de los fines que persiguen los factores de la producción, ya que es importante destacar la noción que las partes tienen en un conflicto, con la función y el sentido que ambas persiguen dentro de la vida misma.

- Los Conflictos de Trabajo tienen un aspecto de orden público, ya que los conflictos civiles - por ejemplo - son de naturaleza privada.

- En los Conflictos de Trabajo, la Ley y el Tribunal destinado para impartir justicia, tratan desigualmente a los desiguales, en cambio en los Conflictos de orden Civil, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la Ley y el Juez .(7)

(7) Cfr. Porrás López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Manuel Porrúa, México 1982, Pág.

### 3.- AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL

El precepto Autoridad Jurisdiccional, encierra dos elementos, que para comprender mejor su significado a continuación los analizo en forma individual.

La palabra autoridad, viene del latín autoritas que significa el derecho de poder mandar o regir.

Jurídicamente hablando autoridad es un órgano del Estado investido de poder o derecho para mandar, regir, gobernar, promulgar leyes, etc.

El concepto jurisdicción tiene su raíz en la palabra latina ius y dicere que significa decir el derecho.

Jurisdicción es la actividad del Estado, ejercida por medio de los órganos judiciales, con el fin de aplicar una norma jurídica general a un caso concreto.

La actividad jurisdiccional presupone la existencia de las siguientes facultades: de conocer el conflicto de derecho, de obligar a las partes en conflicto y aún a los terceros a comparecer a los juicios en los términos de emplazamiento: emplear la fuerza para el cumplimiento de las resoluciones.

Es preciso indicar que Jurisdicción no es sinónimo de competencia, es el campo de acción que corresponde a cada uno de los órganos de autoridad, así podemos ver que el Artículo 16 Constitucional nos habla de competencia cuando dice "nadie puede ser mo-

testado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente que funda y motive la causa legal del procedimiento".

La anterior disposición legal, en relación a la competencia, se traduce como la prohibición de que algún órgano de autoridad, actúe fuera de las atribuciones que la ley le confiere.

Las autoridades jurisdiccionales en materia de Derecho del Trabajo, son aquellos órganos del Estado, facultados para conocer y resolver los conflictos de trabajo.

Las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo, en nuestro País, se encuentran enmarcadas en las fracciones IX, X y XI, del Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

... "la aplicación de las normas de trabajo competen en sus respectivas jurisdicciones:

... IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje".

El nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje fué introducido en nuestra Legislación, en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, éste término está inspirado en los llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje, que existían en países como Inglaterra, Francia, Bélgica y Estados Unidos de América.

Antes de la promulgación de nuestra Carta Magna, de fecha 5 de febrero de 1917, existieron leyes Estatales que marcaron ante-



cedentes fundamentales que sirvieron de base para que el legisla  
dor constituyente plasmará en el Artículo 123 Constitucional cu  
al serían los organismos del Estado encargados de conocer y re-  
solver las controversias de orden laboral.

Entre las principales leyes que sirvieron de antecedente para establecer las autoridades jurisdiccionales laborales, se en  
cuentra la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Estado de México del año 1904 y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León del año 1906, las cuales ya con  
templaban la necesidad de implantar las autoridades que fueran en  
cargadas de la solución de los conflictos laborales.

Otro antecedente de la creación de los organismos jurisdiccionales en materia de trabajo, fué el decreto de Francisco I. Ma  
dero de fecha 20 de noviembre de 1911, en el cual plasma la crea  
ción del Departamento del Trabajo. Esta Institución estaba facul  
tada para intervenir en los conflictos de carácter laboral, con el carácter de amigable componedor y en última instancia tenía fa  
cultades para promover el arbitraje entre las partes.

Los primeros intentos de implantar los Tribunales de Trabajo, como tales, se presentan en el año de 1914, en las Leyes de 14 y 19 de octubre promulgadas por los Generales Manuel Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco y Cándido Aguilar, en el Estado de Veracruz, respectivamente. En el Estado de Jalisco se estableció que las Juntas Municipales, organismo creado a raíz de la Ley antes citada, estarían facultadas para resolver los conflictos

surgidos entre trabajadores y patrones, para lo cual, se tendrían que dividir en tres secciones por cada Municipio, que funcionaría en la siguiente forma; una para los conflictos de carácter agrícola, otra para los conflictos de carácter ganadero y la última para las industrias restantes. Los trabajadores y los patrones elegían un representante para cada una de las secciones antes mencionadas. En lo concerniente al procedimiento del juicio, en estas juntas, se concretaba a llevarlo a cabo en una sola audiencia de demanda, excepciones, pruebas y alegatos y la resolución que se pronunciaba no admitía ningún recurso.

Por su parte el Estado de Veracruz, creó una autoridad llamada Junta de Administración Civil, que tenía como función escuchar las quejas de los obreros y patrones, resolviendo las diferencias que entre ellos se suscitaban, escuchando la opinión de los gremios y sociedades -y- en caso necesario al correspondiente inspector del Gobierno. Estas Juntas de Administración Civil pasaron a ocupar el lugar de las autoridades Municipales de aquella época, recayéndoles la facultad de resolver los conflictos laborales.

La concepción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene su antecedente en la Ley promulgada en Mérida, Yuc., por el General Salvador Alvarado, de fecha 14 de mayo de 1915, la cual plasma la creación del Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, que fué la primera autoridad jurisdiccional específica en nuestro país en materia laboral. Es en ésta Ley, donde por primera vez en la Historia, se introducían las bases de la integración

tripartita de los órganos encargados de impartir la justicia obrera. La organización tripartista se explica, en función de que el Tribunal del Trabajo, se integra por tres partes, que son: un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del Gobierno.

En la Ley de Referencia, por primera vez quedaron separadas las funciones de Conciliación y Arbitraje, ya que como a quedado asentado en esa época existió un Consejo de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, estos organismos se encargaban de aplicar íntegramente las Leyes de Trabajo de esa época, ejerciendo un amplio poder para la imposición de sus decisiones. Es así como el Tribunal de Arbitraje en base a la Ley del General Alvarado del año de 1915, se integró por un representante de la clase obrera, un representante de la clase patronal y un representante del Gobierno que recibió el nombre de Juez Presidente, quien era electo por las Juntas de Conciliación, las cuales se consideraban organismos paritarios encargados de ejercer funciones de avenimiento entre las partes en conflictos del territorio de Yucatán. En caso de que las juntas no estuvieran de acuerdo para elegir al Juez Presidente, éste lo designaba el Gobierno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como autoridad jurisdiccional en materia laboral, su terminología, concepción y la forma de estar integradas por igual número de representantes de trabajadores, de los patrones y uno del Gobierno, como el organismo encargado de resolver las diferencias que se suscitaren entre el capital y el trabajo, fué introducido, en nuestra legislación, en

Las fracciones XX y XXI del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917. Cabe hacer mención a este respecto, que en el proyecto de Constitución enviado por Venustiano Carranza, en ese entonces encargado del Poder Ejecutivo no se contemplan preceptos Constitutivos de Derecho del Trabajo, ya que se consideraban capítulos extraños a los Derechos del Hombre argumentando al respecto, que se estaría rompiendo con la estructura clásica del Derecho. Como resultado de ésta situación, la Comisión encargada de estudiar la iniciativa de establecer prerrogativas para los trabajadores, propuso entre otras cosas, que los conflictos entre el capital y el trabajo, fueran resueltos por Comités de Conciliación y Arbitraje, ésta propuesta prosperó y dió lugar a un estudio de fondo.

Es así, como después de un análisis exhaustivo de parte de los Constituyentes, revisando las funciones que tendrían dichos organismos, y en base a los argumentos, justificaciones y una necesidad latente de crear preceptos que regularán las relaciones entre los factores de la producción y de resolver las controversias que surgieron entre los mismos, es como la Comisión encargada del capítulo del Trabajo, aceptó íntegramente el texto de la fracción XX del proyecto del Artículo 123 Constitucional, cambiando en la publicación oficial de dicho precepto legal, la terminología de Consejo de Conciliación y Arbitraje por la de Junta de Conciliación y Arbitraje, inspirándose para ello, en los textos de las leyes de Veracruz y Yucatán, a las cuales me he referido en párrafos precedentes.

La fracción del Artículo 123 Constitucional, que estructura y contempla a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, textualmente nos marca:

... "XX. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la descición de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno;" ...

Después de la exposición de los antecedentes que diéron lugar a la conformación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que vienen a conformar las autoridades jurisdiccionales en materia laboral, en los siguientes párrafos se exponen las funciones y competencia que cada una de éstas tiene.

Tal y como quedó prescisado en el párrafo II de éste apartado, el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, contempla a las autoridades competentes para aplicar las normas de trabajo y resolver los conflictos que surgen a consecuencia de la violación de las mismas, las cuales son:

- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

#### JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se aprecian desde un doble aspecto, esto es, pueden ser de carácter Permanente, es decir, que se encuentren fijamente constituidas en un lu-

gar, o bien, pueden ser de carácter accidental, ya que se integran en el momento de que surga un conflicto, estos dos supuestos, se presentan en relación a la capacidad económica de las entidades políticas donde se presente un conflicto, ya que existen los supuestos de que en una entidad o municipio el volumen y la importancia de los conflictos, por ser escasos, no amerita que se establezca una Junta de Conciliación y por el contrario se presentan los casos de que en una entidad o municipio el volumen e importancia de los asuntos conflictivos amerite la necesidad de implantar una Junta de Conciliación permanente.

Por lo que corresponde a las funciones y atribuciones tanto de las Juntas Federales como las Locales de Conciliación, tenemos que son iguales en relación a la encomienda que tienen como juzgadores y como autoridades jurisdiccionales, con excepción de la facultad que se les confiere a las autoridades accidentales en su integración.

Las Juntas Federales de Conciliación permanentes, de conformidad al Artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, se integran con un representante del gobierno, que es nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual funge como Presidente, con un representante de los trabajadores sindicalizados y con un representante de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expide la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hace por los trabajadores libres. A éste último respecto en mi opinión es injusto que se les de prioridad a los trabajadores sindicalizados, ya que

es trabajador con derechos el sindicalizado como él no sindicalizado.

Las Juntas Federales de Conciliación no pueden tener funciones en un lugar donde esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que es lógico pensar que de no ser así, nos encontraríamos en presencia de una duplicidad de funciones.

En relación a la intervención que tienen las autoridades las Juntas Federales y Locales de Conciliación, en los conflictos que ante ellas se presenten, el Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"Artículo 600. Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta especial de la Jurisdicción territorial a la que esté asignada si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- III. Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la junta especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario
- V. Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomiende otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje
- VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores
- VII. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes
- VIII. Las demás que les confieran las Leyes".

Por lo que se refiere a las Juntas Locales de Conciliación tanto permanentes como accidentales, con apego a la Ley, encontramos que tiene las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, dentro de su ámbito de competencia, según lo establece el artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo.



## JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como otra de las autoridades jurisdiccionales laborales, de conformidad con el Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde la función de conocer y resolver los conflictos de trabajo que acontecen entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquellos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con dichas relaciones, con la excepción de lo dispuesto por la fracción IV del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se contempla la facultad que tienen las Juntas de Conciliación para resolver los conflictos cuyo objeto sea el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, está integrada por un representante del gobierno, y con representantes de los trabajadores y patrones, designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expide la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Se integra también, con uno o varios secretarios acorde a las necesidades de cargas de trabajo de la Junta.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funciona en pleno o en Juntas especiales, basada en la clasificación de las ramas de la Industria y de las actividades a que se refiere la Ley de la materia en su Artículo 605, existiendo también la modalidad de autorizar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para

establecer Juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia, es decir, que podrán existir Juntas Especiales en diversos lugares de la República, éstas Juntas Especiales, estarán integradas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el trabajo de conocer y resolver los conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, existen grupos especiales clasificados por ramas de la industria, que son a las que la Ley les denomina Juntas Especiales.

Para que la Junta se integre en Pleno, es necesaria la presencia del Presidente de la Junta y de la totalidad de las representantes de los trabajadores y de los patrones, y en el caso de que un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, la cual, se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de trabajadores y patrones.

Ahora bien, en base en lo dispuesto por el Artículo 609 de la Ley de la Materia, las Juntas Especiales, tratándose de conflictos colectivos, se integrarán con el Presidente de la Junta Federal y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones, en los casos de conflictos individuales, se in

tegrarán con el Presidente de la Junta Especial o Presidente substituto y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Es pertinente considerar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuenta con facultades y obligaciones, funcionando en pleno, distintas a los que tienen sus Juntas Especiales, dentro de las facultades y obligaciones del Pleno y acorde al objetivo que persigue éste trabajo, destacan las siguientes:

- El conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades que estén representadas en la Junta.
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los Laudos del Pleno.
- La uniformidad de los criterios de las resoluciones de la Junta, para el caso de que las Juntas Especiales apoyen conclusiones contradictorias.

Para que el Pleno funcione dentro del trámite de los conflictos, es necesaria la presencia del Presidente de la Junta y del 50% de los representantes de los trabajadores y de los patrones por lo menos, en caso de empate los votos del ausente se sumarán al del Presidente.

Las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales, se encuentran contenidas en forma clara y precisa en el Artículo 616

de la Ley Federal del Trabajo, el cual me permitio transcribir a continuación.

"Artículo 616. Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

Fracción I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se suscitan en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.

Fracción II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el Artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.

Fracción III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el Artículo 503.

Fracción IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los Laudos.

Fracción V. Resibir en depósito los contratos colectivos y los Reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

Fracción VI. Las demás que le confieran las Leyes".

#### JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Esta autoridad jurisdiccional del trabajo, funciona en cada

uno de los Estados de la República correspondiéndoles el conocimiento y resolución de todos los conflictos de trabajo que no comprenda la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La forma en que se integran y funcionan las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se encuentra regida en su totalidad por todas y cada una de las disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la cualidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Tanto los Gobernadores de los Estados como el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tienen la facultad de crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje que sean necesarias, fijando el lugar de su residencia y competencia territorial.

## CAPITULO II

### EL PROCESO

#### 1.- Teoría General

La Teoría General del Proceso, es una rama de la ciencia del derecho que amerita una exposición muy amplia, así como un análisis a fondo, pero considerando los fines que persigue este trabajo, me avocaré a realizar una síntesis de los temas fundamentales de esta ciencia, y los cuales han sido ampliamente tratados por diversos investigadores de la materia.

El Derecho Procesal, no siempre fué considerado como una ciencia, a través de la historia encontramos que primero existió una etapa llamada Judicialista, en ésta, el jué<sup>z</sup>, quien era el en cargo de dar solución a los conflictos, era el que marcaba los procedimientos a seguir para llegar a la resolución de la controversia.

Más tarde siguió la etapa llamada Practisista, en la cual se estableciéron ciertas prácticas o costumbres para realizar las actuaciones en el juicio o proceso, es así como se habla de práctica civil, penal o en términos generales práctica forence.

Posteriormente aparece la época llamada Procedimentalismo, donde aparecieron las primeras normas destinadas especialmente para llevar a cabo la tramitación de los diversos actos del proceso.

El nacimiento del Derecho Procesal como ciencia o teoría General del Proceso, tiene lugar a mediados del siglo XIX, época en que los procesalistas logran la autonomía de la acción, desligada del derecho que con ella se pretendía hacer valer. El Derecho Procesal, como todas las ciencias encierra conceptos categoriales, siendo éstos, conforme al criterio de diversos autores de la materia y que en mi concepto enmarcan dichas características, los siguientes:

- 1.- Jurisdicción
- 2.- Acción
- 3.- Proceso

La Jurisdicción.- La palabra jurisdicción, tiene su origen etimológico en las raíces, juris que significa derecho y dicere que significa decir, esto es decir, el derecho, sin embargo, la palabra jurisdicción tiene diversas acepciones que no corresponden a su significado etimológico, sino a la transformación en la semántica de dicha palabra, así encontramos las siguientes acepciones:

- a) Jurisdicción como ámbito territorial
- b) Jurisdicción como sinónimo de competencia
- c) Jurisdicción como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos de la administración pública
- d) Jurisdicción como función soberana del estado de hacer justicia

Es precisamente esta última, la que nos interesa y la que

se considera como concepto categorial de la ciencia del derecho procesal.

a) La Jurisdicción como ámbito territorial: Se entiende como los límites territoriales en que los actos de una autoridad -- tienen validéz, y así se dice que determinado acto ocurrió en la jurisdicción de tal o cual entidad federativa, de tal o cual delegación, partido judicial, etc.

b) La Jurisdicción como sinónimo de competencia: Se emplea la jurisdicción para indicar el campo o esfera de acción conferida por la ley al juez y así se dice jurisdicción civil, penal, la boral, etc., cosa que es indebida, ya que lo correcto es indicar, competencia, civil, penal, laboral, etc.

c) La Jurisdicción como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos del poder público: Se usa la acepción de jurisdicción para indicar la potestad que tienen los órganos del poder público para imponer a través de sus actos un orden jurídico, así tenemos por ejemplo jurisdicción local y jurisdicción federal.

- La Jurisdicción entendida como la función soberana del Estado de hacer justicia es la acepción más correcta de este vocablo en atención a su origen etimológico, ya que es una de las funciones primordiales encomendadas al Estado y que éste realiza por medio del poder judicial.

Es así como desde este punto de vista, podemos definir a la jurisdicción, como la función soberana del estado encaminada a resolver los conflictos intersubjetivos de intereses mediante la



aplicación de la ley general al caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

Cuando nos referimos a la Jurisdicción como concepto categorial de la ciencia del derecho procesal, se afirma que participa al mismo tiempo la Teoría General del Estado, ya que se emplea la expresión, "Función Soberana del Estado", y tanto el concepto soberanía como estado, corresponden a la Teoría General del Estado, o al Derecho Constitucional, pero éstos la estudian desde el punto de vista estático, en tanto que la Teoría General del Proceso estudia la jurisdicción desde un punto de vista dinámico, esto en virtud que la Teoría General del Estado investiga el origen de la soberanía y a la jurisdicción como una forma de garantizar la paz social y la Teoría General del Proceso, está encaminada a la resolución de los conflictos sociales.

Hemos visto que en la jurisdicción siempre presupone la existencia de un conflicto intersubjetivo de intereses, así como la existencia de una contienda o controversia entre las partes, que va a resolver el juez, mediante la aplicación de la ley general al caso concreto controvertido. Sin embargo, un gran número de legislaciones modernas contemplan en sus códigos procesales la llamada Jurisdicción Voluntaria así el Artículo 893 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal establece: La Jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que por disposición de la ley o por solicitud de los interesados se requiere la intervención del juez sin que esté promovida o se promueva cuestión alguna entre partes determinadas.

En relación a la llamada Jurisdicción Voluntaria, existe la crítica del maestro Niceto Alcalá Zamora y Castillo, en el sentido de que no habiendo litigio a resolver no se puede hablar de jurisdicción y siendo necesaria la intervención del juez para que los actos de los que promueven tengan validez, no se puede decir que sea voluntaria.(8)

La Acción.- El concepto clásico de la acción, es aquel que nos dice, que es el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido o lo que nos pertenece.

Este concepto clásico de acción perduró en la doctrina hasta principios de la segunda mitad del siglo XIX, época en que, como quedó precisado anteriormente, se logró la autonomía de la acción en relación al derecho material que con ella se pretendía hacer valer, pues al denunciar el derecho de perseguir en juicio lo que es debido, no quedaban comprendidos aquellos casos en que las personas acuden al órgano jurisdiccional sin derecho, ya sea de buena o de mala fe.

Es por la anterior consideración, que en la actualidad el concepto de acción, quede desligado del derecho material que se pretende hacer valer, por ello se define a la acción, como..."el derecho, la potestad, facultad o actividad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional." (9)

(8) Cfr. Alcalá Zamora y Castillo Niceto, Estudios de Teoría General e Historia del Proceso (1945-1972), Tomo I, Edit. UNAM. Instituto de Investigación Jurídica, Méx. 1974, pags. 117 y 118.

(9) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. UNAM., Segunda edición, Méx. 1980, Pag. 109.

El Proceso. Para una mejor comprensión de lo que se entiende por proceso, es pertinente hacer referencia al concepto de litigio.

Francesco Carnelutinos define al litigio como "el conflicto intersubjetivo de intereses, calificado por la pretensión de uno y la resistencia de otro" (10) esto es, si no hay pretensión no hay litigio, si no hay resistencia tampoco habrá litigio. Se denomina como conflicto intersubjetivo de intereses porque surge entre dos o más sujetos.

El litigio es parte de los fenómenos sociales, es un choque de fuerzas contrarias que es una de las características de toda la sociedad.

Ahora bien, no todo litigio desemboca en un proceso, ya que existen procesos en que lejos de esto, el demandado permanece en la completa pasividad. Existen litigios que se solucionan no precisamente por la vía del proceso, sino por acuerdo privado, por medio del arbitraje por acto de jurisdicción voluntaria, por fallo de autoridad administrativa o por cualquier otro medio.

El proceso, viene a ser el instrumento para solucionar la conflictiva social para que se mantenga, el equilibrio de las relaciones jurídicas contrapuestas, que por su choque amenazan la paz social.

(10) Carneluti Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil, Edit. UTEHA, Buenos Aires, 1944, Tomo I, Pág. 44.

El maestro Cipriano Gómez Lara, define al Proceso, como un "conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo" (11)

Existen diversas formas de resolver los conflictos intersubjetivos de intereses que son la Autotutela, la Autocomposición y la Heterocomposición.

De conformidad a la exposición que el maestro Cipriano Gómez Lara realiza en relación a las formas de resolver los conflictos intersubjetivos de intereses, a continuación las explico.(12)

- La Autotutela.- En un principio histórico cuando no había personas destinadas a resolver los conflictos entre los miembros de la comunidad, éstos tenían que hacerse justicia por su propia mano, esto era lo que se conoce como régimen de autotutela o autodefensa. En esta forma de solución de conflictiva social, el litigio se resuelve no en razón de a quien asista el derecho, sino en función del que sea más fuerte o más hábil. Como ejemplo de figuras de autotutela que existan en nuestros días, tenemos. La legítima defensa penal, Art. 15 Fracción III, retención de equipaje, huelga, etc.

(11) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. UNAM, Segunda edición, Méx. 1980, pag. 121.

(12) Cfr. Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. UNAM., Segunda edición. Méx. 1980, Pags. 25 a 44.

- La Autocomposición.- En ésta forma las partes en conflicto encuentran la solución a éste, a través del pacto, de la renuncia, o del reconocimiento de las pretenciones de la parte contraria. La autocomposición puede ser de dos maneras: Unilateral y Bilateral, la primera de éstas la conforman el desistimiento y el allanamiento, de la Demanda, de la Instancia o de la Acción. La bilateral tiene como figura característica a la transacción que es el pacto, el acuerdo de voluntades mediante el cual las partes dan solución a la controversia o litigio.

La Heterocomposición.- Esta es la forma más evolucionada de solucionar los conflictos sociales. Es con ésta donde la solución a un conflicto, viene a darla un tercero ajeno a éste el cual además es imparcial. Las dos figuras características de ésta, forma compositiva son: el arbitraje y el proceso.

En el arbitraje las partes en conflicto por acuerdo de voluntades someten sus diferencias a la opinión de un tercero ajeno al conflicto.

Hablando de arbitraje como un antecedente histórico de el proceso, se dice que es la figura heterocompositiva por la cual se da solución a un conflicto de intereses, donde las partes sometían sus diferencias a un tercero ajeno al conflicto, el cual no era un juez profesional ni estatal sino un juez privado al cual se le llamaba árbitro.

Hoy en día se concibe al arbitraje como una forma heterocompositiva de resolver un conflicto de intereses, el cual está

reglamentado y tolerado por el estado, en aquellos campos de lo jurídico en que pueda permitirse su aplicación.

El proceso constituye, la otra figura heterocompositiva, para dar solución a un conflicto de intereses, para que se mantenga el equilibrio de las relaciones jurídicas contrapuestas, que por su choque amenazan la paz social.

Siguiendo la exposición de la citada obra del Licenciado Cipriano Gómez Lara y sin tratar de descubrir la ciencia del proceso ni incurrir en el plagio, a continuación expongo lo que implica la unidad del proceso.

#### UNIDAD FUNDAMENTAL DEL PROCESO

El proceso, como instrumento jurídico de resolver la conflictiva social para mantener el equilibrio de las relaciones jurídicas contrapuestas, en cualquier ámbito del Derecho, es único, pero se diversifica en el contenido del tipo de proceso que se trate y no en el proceso mismo, ya que todo proceso tiene como fin el dar solución a ese choque de fuerzas en el cual una de las partes pretende hacer valer un derecho que considera le ha sido violado, y la otra parte se resiste a dicha pretensión.

Así podemos ver que el Proceso es único es el continente, mientras que el contenido de éste, es el litigio, puede ser civil, penal, administrativo, laboral, etc.

Como quedó antes precisado la finalidad de todo proceso es solucionar un conflicto.

En un proceso van a existir un juez o tribunal y dos partes sujetas a éstos, teniendo intereses contrarios.

En todo proceso se presupone la existencia de una organización judicial con jerarquías y competencias, es decir, con un escalonamiento de autoridad y con una distribución de funciones.

En todo proceso existe una secuencia desde que se inicia hasta que llega a su fin.

En todo proceso las partes en conflicto cuentan con los medios para combatir las resoluciones de los tribunales, cuando éstos sean incorrectos o ilegales.

#### DIVERSOS CRITERIOS DE CLASIFICACION DEL PROCESO

- El primer criterio de clasificación del Proceso atiende al contenido y a la relación procesal de que se trate, así encontramos que existen procesos Civiles, Mercantiles, Familiares, Administrativos, Fiscales, Laborales, Penales, Agrarios.

- Por forma señalada en su trámite; tenemos el proceso oral y el proceso escrito.

Como su nombre lo dice el proceso escrito consiste en que todas las fases del proceso se efectuen a través de escritos u cursos de las partes y las actas por las que el órgano jurisdiccional documenta el proceso.

En el proceso oral, podría pensarse que consiste en que todas las fases del proceso se desarrollan por medio de la pala

bra hablada, pero sabemos que dentro de una civilización avanzada, la escritura tiene una parte, todo proceso moderno es por tanto mixto y será oral y escrito según la importancia que se de a la oralidad o a la escritura. La escritura tiene en el proceso oral una doble misión: preparar el escrito de demanda, con indicación clara y precisa de todos los elementos y medios de prueba y documentarlo: como son apuntes de los jueces en las audiencias, actas, etc.

En el proceso escrito, la escritura es la forma de las deducciones; una demanda y una excepción, una proposición de prueba, no son válidas sino se formulan por escrito y aún en el proceso escrito que admite la audiencia, las deducciones hechas en ésta se hacen por escrito.

Los escritos preparatorios del proceso oral, en cambio, excepto el escrito que contiene la demanda introductiva, no son la forma de la declaración son únicamente el anuncio de las declaraciones que se harán en la audiencia. Las declaraciones importantes se realizarán en la misma, pueden sostener, modificar o cambiar de las que suscribieron, ya que los escritos preparatorios son anteriores a la audiencia.

Desde el punto de vista de las facultades que tiene el juzgador en el proceso: Proceso Dispositivo, Inquisitivo y Publicista.

En el proceso inquisitorial, el juez ejerce el poder sin ninguna limitación, ejerce funciones de juzgador, investigador



e inclusive de acusador, éste proceso es característico de los regímenes absolutistas anteriores a la revolución francesa. En éste tipo de proceso los órganos del Estado encierran un amplísimo poder y los particulares ven muy limitadas sus posibilidades de actividad frente al Estado.

En el proceso dispositivo, el Estado es un ente de autoridad que tiene sus funciones delimitadas, solamente se avoca a realizar lo que la ley le permite. En éste proceso las partes disponen del proceso y el juez es un observador de la contienda quien cuida que las reglas del procedimiento se cumplan. En el proceso dispositivo debido a la imparcialidad del juez se da la garantía de igualdad plasmada en nuestra constitución.

El proceso publicista surge como resultado de las aberraciones a que se llegó con el proceso dispositivo exagerado y mal entendido. El ámbito del poder que el Estado le da al juez se amplía, actuando éste con un sentido tutelar y proteccionista de los intereses de las clases que por el desarrollo del liberalismo y el capitalismo están más expuestas a las desigualdades e injusticias. Claros ejemplos de la socialización del derecho las encontramos en el derecho del trabajo y en el derecho agrario, pero no sólo en éstas ramas del derecho sino también en otras como el derecho civil, donde se acrecenta la protección de la colectividad, acentuándose la protección del interés y orden público, y por ende ésta transformación del liberalismo al socialismo también repercutió en el derecho procesal.

En el proceso publicista el juez ya no sólo se basa en la voluntad del Estado, sino que también toma en consideración los intereses de grupo o de clase. El juez ya no va a ser un espectador en la contienda, como acontece en el proceso dispositivo, sino que toma en consideración la postura de ambas partes y asume la actitud de auxilio hacia la parte más débil en el proceso, esto en razón de que la parte más poderosa o hábil en el proceso puede degenerar con su astucia la verdad real de los hechos, dejando a la parte más débil en desventaja.

#### FASES O ETAPAS PROCESALES

El proceso contiene dos grandes etapas: la instrucción y el juicio.

La instrucción a su vez está compuesta por tres etapas:

- a) Postulatoria
- b) Probatoria
- c) Preconclusoria

En la fase postulatoria las partes exponen sus pretensiones y resistencias lo cual lo realizan a través de sus escritos de demanda y contestación a la reconvencción, en sus escritos las partes narran los hechos, exponen lo que a sus intereses convienen y aluden los fundamentos de derecho que consideran son favorables.

La fase probatoria se compone de cuatro etapas:

- Ofrecimiento.- Es en la que las partes indican los medios de prueba que han de utilizar para acreditar que les asiste la razón.

- Admisión.- Es el acto por el cual el tribunal admite o de secha las pruebas que ofrecieron las partes para acreditar su afirmación o negación de los hechos controvertidos.

- Preparación.- Es el conjunto de actos que debe realizar el tribunal para el desahogo de las pruebas.

- Desahogo.- Es el desenvolvimiento o desarrollo mismo de la prueba.

En la etapa preconclusoria las partes formulan sus alegatos o conclusiones que son una serie de consideraciones y de razonamientos que la parte hace al juez sobre el resultado de las dos etapas anteriores, es decir, la postulatoria y la probatoria.

Etapa del Juicio. La etapa del juicio es la que pone fin al proceso, es cuando el Tribunal dicta la Sentencia.

## 2.- Características y Principios del Proceso Jurisdiccional.

Para una mejor comprensión de las características y principios del Proceso Jurisdiccional, señalaré en primer lugar lo que es un acto jurisdiccional. Se identifica al acto jurisdiccional por su forma o elementos externos, en el encontramos la presencia de dos partes en conflicto y la del juez, y el contenido que siempre es un litigio. La función jurisdiccional se lleva a cabo mediante la aplicación de la ley general al caso concreto controvertido, efectuándose lo que se ha llamado silogismo jurídico, en donde la premisa mayor es la ley general, la premisa menor el caso concreto y la conclusión la sentencia que resuelve el conflicto.

De ésta forma se distingue materialmente el acto administrativo del acto jurisdiccional, ya que el primero es una relación de carácter lineal entre gobernante y gobernado, en tanto que en el segundo tenemos la presencia de dos partes que tienen un conflicto entre sí y el juez que habrá de resolver dicho conflicto.

Por otra parte considero importante señalar que la actividad judicial, la desarrollan el conjunto de funcionarios y subalternos del juez que integran el órgano jurisdiccional vrg. los secretarios de acuerdo, los actuarios los oficiales, etc. La función jurisdiccional sólo la efectúa el juez, ya que es el único investido por el estado, con la facultad de resolver los litigios o conflictos intersubjetivos de intereses mediante la sentencia correspondiente.

Es necesario distinguir entre el órgano jurisdiccional y el juez o juzgador.

El órgano jurisdiccional es el creado por la ley orgánica como institución para que se efectúe la función jurisdiccional mediante la función judicial.

El juzgador es la persona que integra como titular el órgano jurisdiccional.

El proceso jurisdiccional es la forma más evolucionada e institucional para resolver los conflictos intersubjetivos de intereses. El Estado tiene como una de sus funciones primordiales resolver los conflictos que surgen entre los miembros de la sociedad y por ello existe el poder judicial, quien es el encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales.

Ya en otro punto de este trabajo se dijo que Proceso es el conjunto complejo de actos del juez, de las partes y de los terceros ajenos a la relación substancial, todos ellos encaminados o proyectados a la resolución de un conflicto intersubjetivo de intereses mediante la aplicación de la ley general al caso concreto controvertido. Aunque suelen usarse como sinónimos las palabras proceso y procedimiento, debemos distinguirlos.

El proceso se clasifica por su finalidad en cuanto que está encaminado a resolver el conflicto intersubjetivo de intereses.

Respecto del procedimiento Rafael de Pina y José Castillo

Larrañaga, nos dice que son los actos del proceso considerando en su aspecto interno y puramente formal. Niceto Alcalá Zamora nos dice que si bien es cierto que el proceso es la suma de los actos para la composición del litigio, el orden y la sucesión de su realización constituyen el procedimiento.

El proceso en el orden jurídico.- En el proceso, el estado toma el interés privado para realizar una función pública, el proceso tiene como finalidad conservar el orden jurídico, así su causa es el no orden o sea la interferencia de la relación pacífica de los ciudadanos, ya que si vivieramos en una sociedad en donde nunca se alterara el orden no tendría razón de ser el proceso.

El objeto del proceso es restablecer el orden jurídico, que sufrió interferencia. Es el regreso al orden jurídico por la sentencia, el cumplimiento del derecho y si es necesario, llegar a establecerlo por medio de la ejecución forzosa.

#### - Principios Procesales

El proceso está regido e informado por diversos principios que para aplicar la ley deben tomar en cuenta tanto el juez como las partes y aún el legislador para formular las leyes procesales, algunos autores reúnen los principios procesales en dos:

- 1) Principio de Igualdad
- 2) Principio de Economía

El procesalista Eduardo J. Couture, en su libro Fundamen-

tos de Derecho Civil puntualiza los siguientes principios: (13)

- Principio de Igualdad
- Principio de Economía
- Principio de Probidad
- Principio de Publicidad
- Principio de Preclusión

- Principio de Disposición. (no aplicable al proceso penal ni a otros tipos de procesos de orden público o de carácter inquisitivo).

- Principio de Igualdad. Del principio general de que todos los individuos somos iguales ante la ley, se deriva este principio de que las partes deben ser iguales en el proceso, esto es que las partes tengan los mismos derechos, las mismas oportunidades, que no haya ventaja para una u otra parte.

- Principio de Economía.- Encierra un doble significado, una que se refiere a que se debe obtener una mayor eficacia procesal con la menor actividad judicial y otro sentido que los procesos no deben resultar costosos u honorosos para las partes, de tal forma que los ciudadanos se vean impedidos a acudir al tribunal en demanda de justicia por no tener elementos económicos.

- Principio de Probidad. Probidad significa lealtad, honradez, honestidad. Esto significa que tanto las partes como el juez deben tener ésta característica. Antiguamente, las partes

(13) Cfr. Couture Eduardo J., Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Edit. de Palma, Segunda edición, Buenos Aires, Argentina, 1954 pag. 77 a 93.

que comparecían al proceso hacían un juramento, esto es, se prometían cinco cosas fundamentales tales como decir siempre la verdad, no ofrecer ni dar dádivas al juez o al escribano, no valerse de carta falsa, no testigo falso, no alargar innecesariamente el procedimiento.

- Principio de Publicidad, La finalidad de este principio es de que no se sigan procesos en secreto o a espaldas de una de las partes, además de que la justicia se ejerza públicamente, por ello los Códigos de procedimientos establecen que las audiencias deben ser públicas y que todas las notificaciones deben comunicárseles a las partes por lista o boletín judicial.

Antiguamente se decía que el pueblo era el juez del juez, esto en razón de que cuando el pueblo presencia los juicios y escucha la resolución del juez se da cuenta, si este actuó o no concordura y con justicia.

- Principio de Preclusión.- Con el fin de dar firmeza al procedimiento y que los procesos no se vuelvan interminables, todos los actos del proceso están sujetos a término o plazo, vgr.- el término para contestar una demanda, el término para ofrecer pruebas, etc.

El principio en cuestión, concretamente consiste en la pérdida de un Derecho Procesal por no ejercitarlo en el plazo señalado por la ley o por el juez.

- Principio de Disposición,- Este principio tiene aplicación en los procesos de carácter privado, como lo son el civil o



mercantil, en los que hay intereses de carácter patrimonial o privado pero no tiene aplicación en los procesos de orden público, - como en el penal que son de carácter inquisitivo.

Este principio significa que las partes disponen del proceso, así pueden abstenerse de realizar actos que pueden ser importantes para el fin de su pretensión, pero si no lo hacen se perjudican con su omisión y el juez no los puede obligar a efectuarlos,

En el proceso dispositivo el juez debe resolver, secundum allegata et probata partium, esto es según lo alegado y probado -- por las partes.

En el proceso dispositivo el juez para resolver se conforma con la verdad legal; lo que aparece de autos, en tanto que en el proceso inquisitivo el juez debe buscar la verdad real o empleando la expresión pleonasma la verdad verdadera,

Como consecuencia de éste principio es el de congruencia - en la sentencia, ya que debe haber identidad entre lo pedido y lo resuelto, ya que el juez no puede ir más allá de lo que piden las partes.

Algunos autores mencionan otros principios por ejemplo el de imparcialidad del juzgador que es consecuencia del de igualdad.

Otro principio que también contemplan, es el de Inmediación, que significa que el juez personalmente interviene en las audiencias y participa en la recepción de las pruebas, para así -

estar en condición de dictar una buena resolución.

- Principio de Concentración.- Este principio esta inspirado en el carácter de rapidez y sencillez de que debe ser menester la impartición de la justicia; así es como con este principio, se busca evitar que haya divergencias inútiles en los procesos.

### 3.- Características y Principios del Proceso Laboral.

Diversos tratadistas de la materia procesal del trabajo, no distinguen los conceptos de características y principios del proceso laboral, enmarcando éstos conceptos en una sola clasificación, situación que en mi opinión resulta errónea, toda vez que desde su significado lingüístico nos podemos percatar que los términos en cuestión, encierran una concepción distintiva y particular entre ellos. Así tenemos que una característica es una cualidad distintiva que fija los rasgos y atributos de algo o alguien para distinguirlo de otra cosa, y un principio, son los lineamientos que norman el carácter de algo y son base de cualquier actividad ordenada. Desde el punto de vista jurídico procesal, considero que las características del proceso laboral son aquellas figuras que encierran una cualidad distintiva que fija los rasgos y atributos de éste y que son los que lo distinguen de otros tipos de proceso.

Los principios en el proceso laboral lo componen el conjunto de lineamientos que regulan al mismo.

En mi concepto, las características que hacen distinto al proceso laboral de otros tipos de procesos, más que de ningún otro como el civil, son los siguientes:

La primer característica del proceso laboral, la constituye la relación procesal. tutelar para el trabajador, la cual es el resultado de la política legislativa de protección hacia la clase trabajadora, contemplada en el Art. 123 Constitucional, que

rompe con el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso, sin significar ésto, que el proceso del trabajo quede fuera de los marcos legales, sino que las partes quedan sujetas a normas procesales, protectoras y tutelantes en favor del trabajador, las cuales se oponen a las tradicionales que rigen en el proceso civil, compensando la desigualdad económica entre las partes con fórmulas jurídicas protectoras de la parte considerada más débil, es decir la trabajadora. El derecho procesal del trabajo, regula los procedimientos para resolver los conflictos que surjan entre dos clases socioeconómicamente desiguales, por ello y basado en la naturaleza del derecho del trabajo, tutela a una de ellas, nivelando así el poder económico con que cuenta la otra. Es así, que consecuentemente de la característica en cuestión, se instituyan los principios que rigen el proceso laboral de los cuales me ocuparé en el siguiente capítulo de este trabajo.

Como otra característica del proceso del trabajo, encontramos la función protectora y reivindicadora en favor del trabajador, que aquel le imprime a las disposiciones que lo regulan.

Inspirado en el artículo 123 constitucional el derecho procesal del trabajo, surgió con un carácter social creando disposiciones legales así como instituciones que protegen a la clase trabajadora.

Para entender más claramente dicha situación, podemos ver ejemplos de este carácter protector y reivindicador del proceso

so del trabajo en lo dispuesto por el Art. 685 de la Ley Federal del Trabajo el cual contempla la suplencia de la demanda; otro ejemplo es lo relativo a la inversión de la carga de la prueba en favor del trabajador, etc.

La razón de ser del carácter proteccionista que presenta el proceso laboral en favor del trabajador no es otra que la búsqueda de la justicia social, buscando encontrarla a través de la nivelación socioeconómica entre los factores de la producción, reivindicando y protegiendo para tal efecto a la parte más débil por medio de disposiciones legales de carácter coersible y obligatorio, para que con ello se pueda llegar a solucionar los conflictos que surgen entre los factores de la producción.

Otra característica del proceso del trabajo, que lo hace distinto a otros tipos de proceso, es que en éste existe una etapa llamada conciliatoria la cual es obligatoria y debe substanciarse dentro del procedimiento, teniendo por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes antes de llegar a establecer la litis persiguiendo que sean las partes en conflicto quienes logren darle solución por medio de la transacción y así poner fin al asunto con la celebración de un convenio. Considero importante hacer notar que la ley de la materia, previene que si las partes no se avienen, el órgano jurisdiccional tiene la obligación de procurar que éstas lo hagan, actuando como conciliador. El carácter obligatorio de la conciliación entre las partes para dar solución al conflicto de intereses entre las partes no se presenta en ningún otro tipo de proceso jurídico.

Otra característica del proceso laboral es en el sentido de que las juntas eliminan el criterio rígido que implica el concepto de litis que se presenta en el proceso civil o en el mercantil, ya que podemos ver que cuando un trabajador, por ejemplo, reclama un salario menor a la cantidad fijada como mínimo legal, la junta al dictar resolución favorable a aquél, condena al pago de la cantidad fijada como mínimo legal.

Otra de las características distintivas del proceso laboral, se refiere al llamado laudo colectivo.

"En el proceso colectivo económico, el laudo colectivo o sentencia colectiva produce efectos distintos a las sentencias dictadas en el proceso civil: Porque las disposiciones del laudo colectivo se aplican erga omnes, hasta los sujetos que no hayan litigado en el proceso colectivo..."(14)

En efecto en materia laboral, la diferencia del proceso civil, existe la modalidad en la resolución que pone fin al conflicto en el sentido de que existen laudos colectivos, es decir, resoluciones que afectan o benefician a los intereses de un grupo de personas y que además produce sus efectos a todas ellas que sean sujetos integrantes de la parte del conflicto, situación que no acontece en el proceso civil.

Otra de las características del proceso laboral es el marcado carácter dinámico que éste le imprime a los asuntos que se tramita ante las juntas, y el cual se encuentra expresamente enunta

(14) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho precesal del Trabajo, Edit. Porrúa, sexta edición, Méx. 1982, pags. 333 y 334.

ciado en la Ley Federal del Trabajo, exactamente en su Art. 685, contemplando principios como los de economía concentración e inmediatez en el proceso, hecho que no acontece en el proceso civil, ya que en éste podemos ver inclusive en la práctica la falta de dinamismo tan imperante como acontece en el proceso laboral marcadamente distinto al proceso civil. Este dinamismo considero que obedece a la naturaleza de los conflictos que se tramitan ante los tribunales laborales, ya que encontramos que está de por medio la fuente de sostenimiento de una persona y en la mayor de las ocasiones de personas que dependen económicamente de él, así el procedimiento laboral por medio de ese dinamismo marcado basado en reglas y ordenamientos legales busca la más pronta impartición de la justicia buscando lograr que todos los procedimientos que se tramiten ante las juntas sigan un procedimiento rápido que dé solución a las controversias jurídico laborales; así es como podemos observar en diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la tendencia a darle al procedimiento ese matiz de dinamismo marcado que requiere la materia procesal laboral, tales como la que previene que en una sola audiencia deben sustanciarse las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba; o la relativa a la tramitación de incidentes donde podemos ver que por disposición de la ley en algunas ocasiones se tramita y resuelven en la misma audiencia, a efecto de no suspender el procedimiento.

Este marcado carácter dinámico al que me he referido y particularmente refiriéndome a los ejemplos antes citados, no se

presenta en procesos como el de caracter civil, ya que en éstos-- las etapas procesales se tramitan en forma separada, esto es, una por una y los incidentes siempre se tramitan y substancian separadamente de la causa principal.

Las características y principios que diferencian al proceso laboral de otros tipos de procesos, tienen su razón de ser, en atención a la naturaleza del derecho procesal del trabajo.

" La naturaleza del derecho procesal del trabajo, se determina en razón al carácter social de las normas que lo constituyen." (15)

Esto es, las leyes procesales del trabajo, regulan una actividad pública en favor de la clase trabajadora, de lo cual considero importante mencionar que la naturaleza de las normas procesales laborales, es distinta a las de tipo civil, ya que estas últimas, surgieron y se legislaron en base a causas distintas de aquellas.

Partiendo de la anterior consideración, el maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, explica la naturaleza del derecho procesal del trabajo, apartándolo de la clasificación tradicional que divide al derecho, en público y privado, para pasar a una reciente clasificación que se denomina Derecho Social, ya que los procesos civiles, penales y admi-

(15) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo. Edit. Porrúa, Sexta Edición, México 1982, pag. 37.



nistrativos, encierran principios de naturaleza individualista -- que comprenden exclusivamente a personas, manteniendo entre las partes una bilateralidad o igualdad entre ellos; en cambio el proceso laboral regula conflictos de clases sociales y relaciones jurídicas económicas de la comunidad llevando a cabo la actividad de tutelar, reivindicar y mejorar la condición económica de la clase trabajadora, desprendiéndose de ésto, que el proceso laboral tiene fines colectivistas que no encuadran en la clasificación del derecho en público y privado, sino que revisten un carácter social,

Es por ello que en mi concepto y siguiendo la escuela del maestro Trueba Urbina es que el proceso laboral se debe contemplar como un proceso de tipo social con características y principios propios, distintos a los de tipo civil, que tienen como fin la aplicación del derecho de trabajo para realizar el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y de vigilar que los derechos y conquistas contractuales de los mismos sean respetados.

Toda vez que he mencionado que el proceso del trabajo es distinto a otros tipos de proceso y que el uno pertenece al derecho social y el otro al derecho individual, corresponde precisar el porqué de éste punto de vista y de ahí comprender la incompatibilidad de ambos.

La razón de ser de ésta distinción, radica en que mientras las normas de los procesos individuales, como el civil, están contenidas dentro de las garantías individuales de nuestra carta - -

magna, a mayor abundamiento en los Artículos 14, 16, 17 y 20, las normas del proceso laboral se consagra y emanan de las garantías sociales consagradas en el Artículo 123 Constitucional.

Esta incompatibilidad se acentúa más aún en la actividad procesal de los tribunales de trabajo y los tribunales de carácter individual, ya que los primeros basan su funcionamiento en torno a un sentido de protección y un mayor marcado dinamismo hacia una de las partes, la trabajadora, virtud de estar en juego la base de su sustento, en cambio en los segundos la actividad del tribunal es más pasiva, más equilibrada y funciona en la medida que las partes lo motiven.

La Constitucionalidad de los principios del proceso laboral están determinados en el carácter de garantía social que el Artículo 123 Constitucional extrae de la Constitución,

La garantía social tuvo su origen con motivo de la discusión el Artículo V del Proyecto de la Constitución de 1917, relativo a la garantía de libertad de trabajo. Fué a instancia de José Natividad Macías que en sección ordinaria de 13 de diciembre de 1916 hizo notar a la asamblea constituyente la diferencia entre garantía individual, garantía constitucional y garantía social. Mencionó, que "... así como hay tres elementos en el Estado que son el individuo, la nación y el gobierno, así hay tres clases de garantías que deben contener la Constitución, que son la individual, la social y la política o Constitucional." (16)

(16) Cervantes Campos Pedro, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral Edit. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981, Pág.23

Ayocándome a la exposición del Lic. Pedro Cervantes Campos quien a su vez en torno al análisis de la exposición de Don José - Natividad Macías en la sección ordinaria de los Constituyentes del 13 de diciembre de 1916, las garantías sociales no existe la oposición al Estado a través de un juicio constitucional como es el de amparo, esto en razón de que en el Artículo 10, de la Ley de Amparo establece que el juicio de amparo tiene como finalidad resolver toda controversia que se suscite por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales y en el Artículo 116, que señala los requisitos formales de la demanda estableciendo que deben expresarse los preceptos constitucionales que contengan las garantías individuales que el quejoso estime violadas; es por eso que el citado autor nos dice, "... que cuando se impugna de inconstitucional una ley de trabajo, la demanda se tiene que fundar necesariamente en los Artículos 14 y 16 Constitucionales, porque con señalar sólo el 123, o alguna de sus fracciones, no se cumple lo señalado en la fracción V del Artículo 116 de la Ley de Amparo, sino que, además, no es materia de controversia por dicha vía." (17)

De la anterior consideración, se colige que el proceso del trabajo se encuentra regulado por el Derecho Social emanado del -- Artículo 123 Constitucional y no de los Artículos 14 y 16 Constitucional que regulan al proceso civil.

(17) Cervantes Campos Pedro, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Edit. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981, Pág. 23.

## CAPITULO III

### PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

El proceso laboral, como instrumento para dar solución a los conflictos de trabajo, consagra en sus normas instrumentales principios bajo los cuales va a regirse.

Son precisamente los que considero como principios rectores del proceso laboral y que a continuación analizo, partiendo para tal efecto del contenido del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que es el precepto que señala en una forma expresa la mayor parte de éstos principios, así tenemos;

#### 1.- Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo

"Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominante oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso".

En este precepto legal se enmarcan los principios rectores del proceso laboral que los legisladores incluyeron en forma precisa, con el objeto de dejar acentuado el carácter dinámico que este proceso de tipo social requiere, aunque no sólo en ésta disposición legal se encuentran consagrados dichos principios, tal y como con la exposición de este apartado nos podremos percatar.

## 2.- PUBLICIDAD

El principio de publicidad en el proceso del trabajo está contemplado en el Artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, el cual previene "las audiencias en los negocios serán públicas". Esta disposición da oportunidad a que la comunidad pueda presenciar el desarrollo del proceso, así los que presencian las audiencias pueden enterarse de la conducta de las partes, de los testigos y peritos y de las personas que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en su caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tratándose de conflictos laborales burocráticos. El principio de publicidad, es conveniente para el buen funcionamiento de las autoridades jurisdiccionales laborales, ya que por miedo a ser censuradas las personas que intervienen en el proceso, guardan control en su comportamiento y de ésta forma todos tratan de cumplir con sus deberes para causar buena impresión en la opinión pública.

El principio a que me refiero tiene sus limitantes, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden disponer de oficio o a petición de parte, que las audiencias se celebran a puerta cerrada en los casos que la naturaleza del asunto así lo exija, para su mejor despacho. En la práctica podemos ver que las audiencias siempre son públicas y en muy raras ocasiones, las Juntas limitan el principio publicista. En realidad la única audiencia que prácticamente no es pública es la de resolución, ésto en razón a los innumerables negocios que diariamente tienen que resolver las juntas, ya que la presencia del público en locales inad-

cuados distrairía y desconcentraría la atención de los miembros del tribunal encargados de dictar dichas resoluciones.

### 3.- GRATUIDAD

Este principio refleja en rigor, el principio previsto en el Artículo 17 Constitucional,

Es así, como el precepto legal en cuestión nos indica que, ... "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

De lo anterior se desprende que los órganos encargados de impartir justicia, deben de hacerlo con diligencia y prontitud, así como no percibir remuneración alguna de las partes en conflicto.

El principio en cuestión, es sin lugar a duda un derecho del que disfrutamos todas las personas para que se nos haga justicia, sin tener que pagar un precio por ello, ya que es una obligación del gobierno federal, como máximo organismo del Estado, el mantener el orden jurídico existente dentro de un sistema de derecho en el cual vivimos, dando a cada quien lo que es suyo o lo que le corresponde.

Este principio plasmado, como antes dije, en nuestra Carta Magna, rige no tan sólo en los tribunales del trabajo, sino en todos los organismos encargados de impartir justicia.

#### 4.- ORALIDAD

Tal y como quedó precisado en la exposición del apartado de la Teoría General del Proceso, en relación con la forma de actividad procesal, tenemos que, existen dos tipos de procesos: el oral y el escrito. No obstante, todo proceso, en la actualidad, reviste el carácter de mixto, determinándose como oral o escrito en base a la importancia que en el mismo se da a la oralidad o a la escritura.

En el proceso laboral, encontramos que la palabra hablada, es decir, la oralidad, se presenta con una predominante y marcada aplicación, más que en ningún otro tipo de proceso, es por ello que al proceso del trabajo se le califica como predominantemente oral.

Diversos criterios han sostenido la conveniencia de que los procesos jurisdiccionales revistan el carácter de orales, por considerarla la forma más idónea para pedir justicia, ya que consideran que es precisamente ésta la forma en que el juzgador y las partes litigantes pueden demostrar su dicho y tener pleno conocimiento de los hechos controvertidos, siguiendo de cerca y enterándose de todas las etapas procesales dentro del procedimiento en que se actúa.

A propósito de la oralidad en el proceso, el jurista español Angel Osorio, citado por Armando Porrás y López, nos dice:

"La justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra".



Esto por las siguientes razones:

"Primera: Por la ley natural, al hombre le fué dada la palabra para que mediante ella entendiera con sus semejantes". Posteriormente nos dice "La palabra hablada conciente al diálogo, la réplica instantánea, la interrupción, la pregunta y respuesta. En el curso de un informe de un letrado al Juez, se le puedan ocurrir numerosas dudas o aclaraciones que cabe plantear y esclarecer en el acto dirigiéndose al informante. En el procedimiento escrito, el juez no puede entretenerse en enviar comunicaciones a los abogados para los fines dichos".

Es también propio de la naturaleza que la palabra hablada refleje situaciones de ánimo que en la escrita se disimulan u ocultan. Un pliego de papel no permite adivinar la verdadera posición íntima del escritor. En la oración hablada prontamente se conoce al embustero, maniático, obcecado, incomprensivo e intransigente. Suele decirse que el papel soporta todo. Conjuntamente a la ley natural el citado autor español, agrega las siguientes razones para preferir la oralidad. Economía de Tiempo. El procedimiento oral es el supuesto imprescindible para la publicidad. Finalmente, señala la cuarta razón: Seguridad de que los jueces se enterarán de las cuestiones". (18)

Es así como se aprecia que el predominio de la palabra, es característica de la oralidad, principio que rige en el proceso

(18) Ossorio Gallardo.- Citado por Porrás López Armando, Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Textos Universitarios S. A. Méx: 1971. pags. 26 y 27.

del trabajo; más aún confirmando este principio tenemos que la ley de la materia exige a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que reciban ellas mismas las declaraciones de las partes testigos y peritos, y a presenciar todas las diligencias de prueba, con el fin de establecer un contacto inmediato entre el tribunal y todas las personas que intervienen en el proceso, lo cual es precisamente una de las consecuencias que busca la oralidad en el proceso, como también lo son la identidad física de las partes y de los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la concentración en el procedimiento y la inapelabilidad de las sentencias interlocutoras.

El principio de oralidad en el proceso del trabajo se puede apreciar también en relación a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que los integrantes de las Juntas están facultados para hacer libremente las preguntas que crean necesarias a todas las personas que intervengan en las audiencias, así como carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos unos con otros.

Ahora bien, el hecho de que el proceso del trabajo presente un predominio de la oralidad sobre la escritura, no quiere decir que la escritura no tenga importancia alguna en el proceso ya que por medio de ésta, es que queda constancia de lo actuado en las audiencias y que sirve de base para el momento de dictar la resolución correspondiente, ya que es imposible que las autoridades de las Juntas retuvieran en la memoria las diferentes actuaciones de todas las audiencias de que tienen conocimiento.

Tanto el principio de la completa oralidad, como el de la escritura presentan ventajas y desventajas, siendo las ventajas de la oralidad, el hecho de que los jueces obtienen una impresión viva del asunto, se enreda menos el proceso, es más rápido y expedito, se puede percibir con más claridad la forma de conducirse de las partes en el proceso detectando la veracidad o mendacidad de sus declaraciones; la desventaja que presenta éste principio es de que las partes y los declarantes son mal entendidos en el proceso, por no expresarse bien, presentándose también el inconveniente de la gran retentiva que se requiere por parte de los juzgadores. La escritura, ofrece como ventaja su gran seguridad, por la facilidad de enterarse en cualquier momento de una declaración, por el contrario pasa a convertir el proceso en un mar de papeles, trayendo como consecuencias retraso en el procedimiento y molestas lecturas. Es por ello que la Ley Federal del Trabajo adopta el principio de la oralidad en su aspecto ventajoso, contemplándola como un principio rector del proceso laboral en su Artículo 685.

## 5.- DISPOSITIVO

El proceso laboral, está regido por el principio de dispositividad, el cual obliga a las partes a estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que ésta intervenga en la solución de un conflicto surgido entre los factores de la producción. Esto es, se necesita la actividad procesal de las partes para que las autoridades jurisdiccionales del trabajo, asuman su función de impartir justicia.

Cabe mencionar que el principio de referencia, se encuentra relacionado con el principio de Instancia de Parte, ésto en razón de que el juzgador nada puede hacer sin la petición previa de las partes.

En la Ley Federal del Trabajo, encontramos una clara manifestación del principio dispositivo en los Artículos 871, 878 y 842 entre otros, así tenemos que de conformidad con los preceptos legales invocados, se desprende, que es indispensable la presentación del escrito de demanda ante la autoridad competente para iniciarse la instancia procesal, ya que sólo así, se legitima a la autoridad para señalar los actos jurídicos que requiere la secuela procesal para resolver el conflicto y especialmente la audiencia de Conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En los artículos de la ley de la materia antes señalados, nos podemos percatar de la presencia del principio dispositivo, con el hecho de que las partes tienen la obligación de aportar to

dos los elementos probatorios de que dispongan para contribuir a la comprobación de los hechos.

Conforme a los Artículos que he mencionado, nos damos cuenta que, también en la fase final del proceso, encontramos repercusión del principio dispositivo, cuando el Artículo 842 de la Ley de la materia nos dice, ... "Los laudos deben ser claros, precisos, congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente"... Lo anterior, se traduce en el sentido de que, la autoridad se tiene que ajustar únicamente a lo que las partes oportunamente hubiesen deducido, así el juzgador, con apego a los preceptos legales inspirados en el principio dispositivo, deben de sentenciar únicamente según lo alegado y probado en autos respetando la litis integrada y sin introducir nuevos hechos al proceso.

Ahora bien, el principio dispositivo, compartiendo las ideas de diversos autores de la materia, opino que no es del todo rígido en el proceso laboral, ya que existen en la ley de la materia, preceptos que contemplan el impulso procesal de oficio, así podemos ver que el Artículo 886 de la ley de la materia, prevé la práctica de diligencias para mejor proveer; o el Artículo 701 que señala que la Junta debe declarar de oficio su incompetencia para conocer de un juicio.

Podemos ver que el principio dispositivo se presenta en otros tipos de proceso como el proceso civil, en el cual las partes disponen del proceso, y el órgano jurisdiccional nunca inter-

viene en forma oficiosa.

La presencia de la práctica oficiosa en el proceso laboral, como excepción al carácter dispositivo que presenta dicho proceso, es lo que lo hace ser diferente del proceso civil, por ejemplo, que como ya dije, presenta un carácter estricto en cuanto hace al principio de disposición en el proceso.

En mi opinión, las características y excepciones que revisite el principio en cuestión, se presentan de tal forma, en virtud de la celeridad y prontitud con que deben tramitarse los conflictos de trabajo, ya que en ellos por lo general se encuentra en juego derechos inaplazables de la clase trabajadora.

Es importante destacar en relación a éste principio, que la dispositividad que rige al proceso laboral, se quebranta en forma definitiva en razón a lo dispuesto por el Artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, el cual previene:

"Artículo 771. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, provocando lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario".

Lo anterior nos demuestra que a pesar de que las partes no incitarán la actividad del órgano jurisdiccional, éste por disposición expresa de la ley y por conducto de su personal, activará los juicios hasta llegar a dictar la resolución correspondiente,

quedando demostrado con ésto la no rigidéz del principio del que me ocupo, concluyendo al respecto que la caducidad en el proceso contemplada en la Ley Federal del Trabajo, debido a lo preceptuado por su Artículo 771, nunca opera en éstos.

## 6.- INSTANCIA DE PARTE

El principio de Instancia de Parte en el Proceso del Trabajo significa que éste solamente se iniciará a solicitud de la parte que esté interesada en que se aplique la justicia por medio del órgano jurisdiccional por considerar que le ha sido violado un derecho de carácter laboral. El proceso del trabajo no puede iniciar el procedimiento sin promoción previa de la parte interesada.

Es de explorado derecho la relación jurídica tridimensional en el proceso que se integra entre actor, juez y demandado, lo anterior lo menciono en relación al principio rector del que me ocupo, toda vez, que dicha relación jurídica tridimensional, tiene en pos del principio de instancia de parte, una condición de existencia, ésto es, que no puede haber juez sin parte. Lo anterior deriva del principio romano que dice "nemo iudex sine actore" y que presupone necesariamente la provocación de parte interesada para el surgimiento de la actividad jurisdiccional.

El principio de instancia de parte, es resultado del principio dispositivo que se presenta en el proceso laboral, toda vez que es el promovente quien dispondrá poner en movimiento o no al órgano jurisdiccional.

De lo manifestado en el párrafo precedente, podemos percartarnos, que el principio en cuestión, no es una particularidad propia y exclusiva del Derecho Procesal Laboral, sino de todas las ramas del Derecho Procesal en General.



## 7.- FORMALIDAD

La formalidad jurídica en el proceso, son las formas que determinan la manera de ser de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, esto es, la formalidad, son los tecnicismos que deben reunir los mencionados hechos y actos jurídicos, por ejemplo, un escrito de demanda que tiene como fin el ejercicio de una acción, debe de reunir ciertas características específicas de fondo y forma.

En el proceso del trabajo, en base a lo dispuesto por el Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, se puede distinguir y diferenciar éste con relación a otros tipos de procesos, en razón de la minimización de formalidades exigidas para la tramitación de un proceso de carácter laboral.

En efecto, el proceso laboral reduce las formas simplificando el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de facilitarles a los trabajadores el acceso a los tribunales laborales, eliminando los tecnicismos que suelen usarse en otros tipos de procesos como el civil, por ejemplo, tal situación queda claramente contemplada en la ley de la materia, al establecer que en los procesos de trabajo, no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

No obstante que la Ley Federal del Trabajo pretende reducir al mínimo las formalidades en el proceso, en beneficio del trabajador, no están excluidas por completo en el proceso laboral, ya

que tenemos por ejemplo, que el Artículo 685 impone la obligación de que las partes precisen sus puntos petitorios al ejercitar su acción, y digo que se manifiesta en este ejemplo la formalidad en el proceso, ya que de no cumplir con dicho requisito, se estaría en presencia de una mala presentación de demanda, lo que trae como consecuencia que el demandado al contestar la demanda oponga una excepción de obscuridad en la demanda.

## 8.- CONCENTRACION

El principio de concentración, como su nombre lo indica, pretende concentrar el mayor número de actos, en uno sólo, a diferencia de la dispersión que caracteriza al Proceso Civil.

Este principio rector del proceso laboral, acorde con la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo y basado en el precepto Constitucional de impartir justicia en forma rápida y expédita, pretende que los juicios laborales sean muy breves en su tramitación, lo cual se aprecia por ejemplo en el procedimiento ordinario ante las juntas, contemplado en el Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, que concentra en una sola audiencia las fases de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Así mismo, en el desahogo de las pruebas vemos que ésta etapa se instrumenta de tal forma que con la intervención de la junta se debe evitar la suspensión de la audiencia, concentrándose de esta forma todos los actos procesales dentro del procedimiento.

El principio de concentración en el proceso laboral, está inspirado, en la necesidad de imprimir principios que vayan acorde a la naturaleza del derecho que tutela, ya que la resolución de los conflictos laborales, requieren de celeridad, prontitud y dinamismo en el proceso. El principio en cuestión contribuye en gran forma hacia éstos fines, ya que lo que esencialmente persigue, es evitar la dilación en el procedimiento, luchando porque éstos se hagan más cortos para activar la impartición de la justicia laboral.

## 9.- INMEDIATEZ

El principio de inmediatez en el proceso laboral, el cual se encuentra consagrado en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, busca establecer una relación directa y constante entre los encargados de impartir justicia y las partes en conflicto, para que en forma personal directa e inmediata se entere de todos y cada uno de los hechos propios del conflicto, desahogo de pruebas y demás actos jurídicos desarrollados en la secuela procesal.

No obstante el gran propósito de éste principio de establecer una relación directa entre el órgano jurisdiccional y las partes en conflicto la realidad de la práctica ante las Juntas, nos demuestra que la asistencia de los representantes del capital y del trabajo es nula y por tal motivo no existe la relación directa a que me refiero en el párrafo precedente.

El principio en cuestión, no se presenta en procesos de carácter escrito, como el civil, ya que debido precisamente a ello, no se puede establecer un contacto constante y directo entre el juzgador y las partes en conflicto.

El principio de inmediatez, al igual que el principio de concentración en el proceso laboral, está proyectado a darle la mayor rapidéz posible a la solución de un conflicto laboral en razón a la naturaleza de los conflictos que se ventilan ante las Juntas.

Por último, considero importante mencionar que el princi-

pio de inmediatez en el proceso del trabajo está proyectado también, a dar, como resultado de la pretendida relación directa entre el juzgador y las partes, una visión más objetiva de los hechos en debate para que el juzgador pueda acercarse más a la verdad material que a la verdad formal.

## 10.- ECONOMIA

El principio de economía en el proceso laboral, al igual que otros de los principios rectores del proceso laboral que anteriormente he mencionado, se encuentra consagrado en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la inclusión de éste principio rector del que me ocupo en el citado precepto legal, tiene por objeto, determinar, que los actos procesales dentro del procedimiento se reduzcan al mínimo, para obtener como resultado el dinamismo requerido en el proceso del trabajo.

Como reflejo del principio que comento, se encuentran los siguientes Artículos de la Ley Federal del Trabajo; el Artículo 750 que señala un término de notificación de cinco días; el Artículo 758 que exige a las juntas diligenciar los exhortos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción; en el capítulo IV se prevé un procedimiento sumario para resolver cuestiones de competencia sin formar incidente; en el Capítulo XVII se reduce el procedimiento ordinario de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y otra de desahogo de pruebas, a diferencia del proceso civil, por ejemplo, en el cual la secuela del procedimiento se desarrolla en una forma distinta, ya que todos los actos procesales que se llevan a cabo en un procedimiento ordinario de carácter laboral, que se desarrollan en una sola audiencia, en materia civil se dispersan, desarrollándose cada uno de ellos en distintas fases.

Las disposiciones legales antes mencionadas, inspiradas,

como ya dije en el principio del que me ocupo, siento que están proyectadas a darle celeridad y sencillez al trámite del proceso laboral, obedeciendo así, a la ya comentada naturaleza del proceso del trabajo.

## 11.- REVERCION DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Es de explorado derecho, el principio general procesal de que, "el que afirma, tiene la obligación de probar", es decir, tiene la carga de la prueba.

En el proceso civil se encuentra consagrado el principio referente, a que el actor tiene la obligación de probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado los de sus excepciones, en el proceso laboral se rompe ésta tendencia respecto a la carga de la prueba, surgiendo así lo que se conoce como reversion o inversión de la carga de la prueba, la cual encuentra su razón de ser, en opinión mía y de otros autores de la materia, por la imposibilidad de que es sujeto la parte débil en el proceso, es decir, el trabajador demostrará los hechos en que funda su demanda ya que el patrón tiene en su poder, esos elementos de prueba que le son necesarios al trabajador para acreditar su dicho, es por ello que en el Derecho Procesal del Trabajo se contempla el principio de inversión de la carga de la prueba, invirtiéndose la carga de la prueba en contra del patrón y en obvio, en favor del trabajador.

El principio del que me ocupo, se encuentra inspirado, en el carácter tutelar y protector que el Artículo 123 Constitucional, le imprime tanto a la materia sustantiva como adjetiva del Derecho del Trabajo.

En aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba, se preveé, que si el patrón al contestar la demanda, se concrete a negar todos los hechos de la misma, no se deje que re-



caiga la carga de la prueba en el trabajador, cuando quien tiene los elementos de prueba es aquel, ya que de otra forma, dejaría en completo estado de indefensión al trabajador, ya que por ejemplo, ¿cómo podría el trabajador comprobar la falta de pago de alguna de las prestaciones económicas a que tiene derecho en caso de que el patrón negare en su demanda la falta de pago?, siendo que quien tiene los elementos para dislucidar la verdad de los hechos en el patrón?, es por ello, que el principio de reversión de la carga de la prueba en favor del trabajador, prevé proteger al mismo, roempliendo con el principio de que, quien afirma tiene que probar.

El principio al cual me refiero en éste apartado, ha encontrado fuerza a través de tésis sustentadas ante la Suprema Corte de Justicia. A continuación citare dos de ellas, que a consideración del Maestro Trueba Urbina se encuentran dentro de las más sobresalientes, con respecto a la inversión de la carga de la prueba:

"A) LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA ACREDITAR QUE NO ADEUDA SALARIOS, CUANDO EL OBRERO HA PROBADO LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

" Probada como está la existencia del contrato de trabajo, es consecuencia lógica estimar que el que lo prestó devengó los salarios que reclama, puesto que no se concibe la existencia del contrato de trabajo, sin que pueda existir al mismo tiempo la remuneración correspondiente por el servicio prestado; en ésta situación es incuestionable que no es ya el actor a quien le toca probar el monto de éstos salarios devengados, cuyo pago reclama, sino el demandado, puesto que éste, al negar, en su negativa envolvía la afirmación de un hecho, ésto es,

que no debía salarios al actor; pretender que en materia de trabajo deban aceptarse las ritualidades del derecho civil, es inadmisibile, ya que implicaría desconocer el espíritu de la legislación sobre la materia que es francamente proteccionista de la clase trabajadora. En materia de trabajo, si el trabajador acredita la existencia del nexo contractual con el patrón, está fuera de toda discusión que tiene a su favor la presunción, cuando reclama el pago de salarios, de que en efecto, éstos se le adeudan, y en consecuencia, toca destruir tal presunción al patrón, probando, puesto que tiene amplios medios para ello, que nada debe al reclamante".

" B) LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA JUSTIFICAR QUE EL OBRERO NO SUFRE ENFERMEDAD PROFESIONAL

" Demostrado que al entrar un obrero al servicio de su patrón se encontraba sano, y que la enfermedad ocurrió estando al servicio de dicho patrón, tiene aquel a su favor, la presunción humana y lógica de que contrajo la enfermedad por causa, con ocasión o en ejercicio del trabajo, y por tanto toca al patrón y no al obrero, la prueba de que la enfermedad de que se trata no tiene el carácter profesional y que no ha podido ser contraída por ninguna de las causas o motivos señalados".(19)

## 12.- VALORACIÓN DE PRUEBAS EN CONCIENCIA

En mi concepto éste principio, pone de relieve que el sistema clásico de valorización restringida o legal de las pruebas ofrecidas y admitidas en el juicio, queda descartado en el proceso laboral, esto tiene su razón de ser en el hecho de que en éste último, por disposición expresa de la Ley de la materia, para la valorización de las pruebas se estará a la estimación libre de las mismas por parte del órgano jurisdiccional, esto es el juzgador tiene la facultad de aceptar toda clase de pruebas, valorandolas sin más limitación que la verdad sabida y la conciencia, es decir, el juzgador resuelve un asunto obrero patronal por conducto de la verdad sabida cuando ésta se transmita a través de la conciencia.

En la Ley Federal del Trabajo, se consagra el principio de la apreciación de pruebas en conciencia. En efecto, el Artículo 841 dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Este principio tiene aplicación en todos los procesos de tipo laboral y la jurisprudencia reconoce esa facultad de apreciación de pruebas en conciencia de las Juntas, para dictar la solución de los conflictos de trabajo, es así como a quedado firme el siguiente criterio jurisprudencial.

" JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS, POR LAS. La apreciación de las pruebas hechas por las juntas de conciliación y arbitraje, es una facultad soberana y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio el de las juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tiene facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por algunas de las partes, como si no existieran en el expediente ocupándose sólo de las presentadas por la contraria, ya que ésta tesis sería expuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del Artículo 14 Constitucional". (20)

(20) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, Sexta Edición, México 1962, Pág. 388.

## C O N C L U S I O N E S

Después de la exposición y el análisis de las características y principios del proceso laboral, se desprenden las siguientes conclusiones:

1.- Las características y principios del proceso laboral son conceptos distintos, ya que como precisé en el capítulo correspondiente de éste trabajo, ni etimológicamente, ni gramaticalmente, ni jurídicamente son conceptos que deban incluirse bajo una misma denominación.

2.- Las características y principios del proceso laboral son distintos a los que rigen en materia civil, y en general a todos los que rigen en los procesos de carácter individual.

3.- Las normas de derecho fundamentales y reglamentarias del proceso laboral tienen una naturaleza y un origen distinto a las de carácter privado y en particular a las de derecho procesal civil.

4.- Dentro de las normas de las cuales emergen las características y principios rectores del proceso laboral, se encuentra claramente precisado el carácter del dinamismo marcado que el proceso laboral imprime en los Tribunales encargados de impartir justicia para que ésta se haga en una forma rápida, sin enredos, ni tecnicismos tan marcados como en otros tipos de proce-

11- 202-8376

sos para dar solución a los conflictos que se ventilan ante ellos, así como que en dichas normas se contempla el carácter tutelar y reivindicador hacia una de las partes, que en otros tipos de proceso, no se presenta, siendo precisamente ésta consideración la que marque la distinción entre el proceso laboral y los procesos de carácter individual.

5.- Las características y principios del proceso laboral se encuentran legalmente consagrados en el Art. 123 Constitucional.

6.- Si bien es cierto, que en el fondo de las disposiciones que regulan al proceso se otorgan medidas de protección y vigilancia para una buena defensa de los derechos de una de las partes, tanto en el ejercicio de su trabajo, así como dentro de los actos que realice para el reclamo de la protección de los Tribunales del Trabajo para que sean respetados sus derechos, ésto no quiere decir que vayan en contra de la ley fundamental que rige y regula el comportamiento de las personas que vivimos en un Estado de derecho; por lo que de ninguna forma se debe considerar que las características y los principios que rigen el proceso laboral son inconstitucionales, más aún que como anteriormente he precisado tienen su fundamento legal en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## B I B L I O G R A F I A

1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO NICETO, Estudios de Teoría General e Historia del Proceso (1945 - 1972). Editorial U.N.A.M., Instituto de Investigación Jurídica Tomo I. México 1974.

2.- CARNELUTI, FRANCESCO. Sistema de Derecho Procesal Civil Tomo I. Editorial U.T.E.H.A., Buenos Aires, Argentina 1914.

3.- CERVANTES CAMPOS PEDRO. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México 1981.

4.- COUTURE EDUARDO J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Editorial De Palma, Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina 1954.

5.- GOMEZ LARA CIPRIANO. Teoría General del Proceso. Editorial U.N.A.M., Segunda Edición, México 1983.

6.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décima Tercera Edición. México 1933.

7.- PINA RAFAEL DE. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. Sexta Edición. México 1963.

8.- PINA RAFAEL DE. Y CASTILLO LARRAÑAGA JOSE. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, México 1976.

9.- PORRAS LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial José María Cajica. Puebla, México 1956.

10.- PORRAS LOPEZ ARMANDO, Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Textos - Universitarios S. A., México 1971.

- 11.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Derecho Procesal del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Talleres Lito Tipográficos, México 1941.
- 12.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa. Sexta Edición. México 1982.
- 13.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición de la Secretaría de Gobernación, Talleres Gráficos de la Nación, México 1985.
- 14.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México 1984.
- 15.- LEGISLACION DE AMPARO. Editorial Porrúa. México 1985.
- 16.- CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Editorial Porrúa. México 1985.
- 17.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Porrúa. México 1985.