

369
2ej



Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

NECESIDAD DE LA SEGUNDA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL

T E S I S

que para obtener el Título de:
Licenciado en Derecho:
P r e s e n t a :

José Antonio Soberanes Mendoza

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E G E N E R A L

INTRODUCCION.....	X
CAPITULO PRIMERO.-CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.....	1
A.-Características.....	1
B.-Principios.....	6
1.-Generales.....	6
2.-Procesales.....	12
CAPITULO SEGUNDO.-EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	26
A.-Generalidades.....	26
B.-El Procedimiento Ordinario.....	29
1.-Conciliación.....	31
2.-Demanda y Excepciones.....	34
3.-Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	37
4.-Desahogo de Pruebas.....	42
5.-Alegatos.....	45
6.-Laudos.....	47
7.-Ejecución de los Laudos.....	49
CAPITULO TERCERO.-LOS MEDIOS DE IMPUGNACION EN LA MATERIA LABORAL.....	53
A.-Generalidades.....	53
B.-Figuras con aspectos modificatorios o revocatorios de resoluciones laborales.....	56
1.-Regularización del Procedimiento.....	56
2.-La Nulidad de Actuaciones.....	58
3.-Aclaración de Laudos.....	60
4.-La Responsabilidad.....	61
C.-Los Recursos en la Ley Federal del Trabajo.....	64
1.-Reclamación.....	64
2.-Revisión.....	67
D.-El Juicio de Amparo.....	69

CAPITULO CUARTO.-LA SEGUNDA INSTANCIA EN MATERIA CIVIL....	101
A.-Generalidades.....	101
B.-Los Recursos en el Procedimiento Civil.....	105
C.-Tramitación de la Segunda Instancia Civil.....	107
1.-Actividad ante el Juzgador Inferior.....	111
2.-Actividad ante el Tribunal de Alzada.....	115
D.-Ventajas y Desventajas de la Segunda Instancia Civil...	121
1.-Ventajas.....	124
2.-Desventajas.....	127
E.-Tramitación de otros recursos en la Materia Civil.....	130
1.-Revocación.....	131
2.-Reposición.....	132
3.-Queja.....	133
CAPITULO QUINTO.-LA NECESIDAD DE LA SEGUNDA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL.....	138
A.-Problemas que genera la unica instancia laboral.....	139
1.-Ilegalidad en el Procedimiento.....	140
2.-Retraso en la impartición de justicia.....	148
3.-Inseguridad jurídica.....	154
4.-Los principios del derecho procesal laboral.....	157
B.-Razones para la implantación de la Segunda Instancia Laboral.....	158
C.-Características de la Segunda Instancia Laboral.....	165
1.-Resoluciones susceptibles de impugnarse.....	166
2.-Recursos que deben implantarse.....	167
3.-La naturaleza del tribunal de segunda instancia.....	168
4.-Tramitación de la segunda instancia laboral.....	169
5.-Medidas para evitar el abuso de la impugnación.....	170
CONCLUSIONES.....	174
BIBLIOGRAFIA.....	180

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

Lo que me motivó a desarrollar el tema central del presente trabajo de investigación, es el haberme dado cuenta de las frecuentes ilegalidades que se cometen dentro del procedimiento en los Juicios Laborales, debido a las resoluciones contrarias a derecho que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Locales como Federales.

En el Derecho del Trabajo, por sus características y trascendencia para la colectividad, es necesario que se logre una verdadera impartición de justicia, ya que de ello depende que se logren los fines que persigue esta rama del Derecho Social, tanto en el aspecto sustantivo, como procesal.

Cuando las Juntas dictan resoluciones ilegales ocasionan perjuicios a las partes que no pueden ser, por lo general, subsanados en forma inmediata, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo no se contemple recurso ordinario alguno que pueda interponerse en contra de dichas resoluciones. De esta manera se hace necesario acudir al Juicio de Amparo como único medio de impugnación, lo cual ocasiona retrasos en la impartición de justicia, como veremos en su oportunidad.

Para combatir las resoluciones ilegales de las Juntas

y lograr una eficaz y rápida impartición de justicia, se hace necesario implantar dentro del procedimiento laboral, los recursos necesarios, que permitan a la parte agraviada impugnarla y llevar la cuestión a conocimiento de un Tribunal Superior para su revisión, principalmente tratándose de resoluciones que tengan o puedan llegar a tener trascendencia para el resultado del fallo definitivo que se dicte.

Al determinar la ley laboral que las resoluciones dictadas por las Juntas no admiten recurso alguno, se establece en consecuencia, que los Juicios Laborales se deben tramitar en una sola instancia, buscando con ello la celeridad en la tramitación del procedimiento y en la impartición de justicia. Sin embargo como tratamos de demostrar en este trabajo de investigación, si bien es cierto que el procedimiento se desenvuelve con cierta rapidez, también es cierto que frecuentemente en el mismo se cometen violaciones, que al ser impugnadas junto con el laudo dictado ocasionan exactamente el efecto contrario, es decir que la impartición de justicia sufra dilaciones, en perjuicio principalmente del trabajador que es la parte débil en las relaciones obrero-patronales.

Para el desarrollo del tema propuesto consideramos necesario hacer, primeramente, una exposición de las características y principios que imperan en el Derecho del Trabajo, con el objeto de demostrar que algunos de esos principios no se aplican y peor aún, se contravienen en la práctica. Otro de los

objetivos que se persiguen al exponer los principios en el primer capítulo del trabajo, es el precisar en que consisten cada uno de ellos a fin de tomarlos en consideración al momento de reglamentar la hipotética segunda instancia propuesta.

El análisis del Procedimiento Laboral Ordinario constituye el segundo capítulo, y su finalidad es presentar una panorámica de las diversas etapas que lo integran, desde la presentación de la demanda, hasta la ejecución del Laudo en su caso. La razón de analizar el procedimiento ordinario se explica porque es el de uso más frecuente para la solución de los conflictos obrero-patronales, buscando asimismo hacer notar los momentos procesales en que las Juntas violan el procedimiento con mayor frecuencia.

El hacer énfasis en el procedimiento ordinario de ninguna manera implica que la medida propuesta no sea aplicable a los demás procedimientos que contempla la Ley Laboral, ya que la Segunda Instancia es una necesidad en todos los ámbitos del Derecho Procesal del Trabajo, para mantener la legalidad en las diversas actuaciones laborales.

En el tercer capítulo se hace un análisis de todas y cada una de las figuras que puedan modificar o revocar las resoluciones laborales con el fin de poder determinar, si dentro del procedimiento existe algún medio efectivo de defensa que las partes puedan hacer valer en contra de las actuaciones

ilegales de las Juntas. Efectuándose asimismo el análisis del Juicio de Amparo como medio de impugnación de las resoluciones laborales, su trámite y sus efectos sobre la impartición de justicia en materia laboral.

En el capítulo cuarto tratamos de la Segunda Instancia Civil, a fin de tomar a la misma como modelo, tanto en el aspecto positivo, como negativo, presentando sus ventajas y desventajas, para de esta manera trasladar a la materia laboral lo más adecuado a sus características y principios, logrando una segunda instancia laboral acorde a los fines que se persiguen en esta rama del derecho.

El capítulo quinto constituye la culminación del trabajo de investigación, y en el mismo se hace notar la NECESIDAD DE LA SEGUNDA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL, poniendo de relieve los problemas que genera la única instancia exponiendo las razones para la implantación de la segunda instancia. Se hace notar asimismo la manera en que debe reglamentarse y las cuestiones que deben considerarse para dar una naturaleza especial a esa segunda instancia, aplicando los principios que rigen al Derecho del Trabajo y evitando los excesos de la materia civil, para que realmente se generen ventajas en la aplicación de las normas procesales y el Derecho Laboral, en general, cumpla con los altos fines que persigue.

I.-CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho Laboral Mexicano presenta una serie de características y principios, -generales y procesales-, que lo distinguen de las demás ramas del Derecho y que permiten ubicarlo dentro del campo del llamado Derecho Social, ya que por el contenido de sus normas, por el tipo de relación que regula, así como por los fines sociales que persigue, debe excluirse de la división tradicional del Derecho en Público o Privado.

A.-CARACTERISTICAS.

Respecto a las características del Derecho Laboral, los tratadistas, por lo general, han elaborado y expuesto sus ideas en razón a la simpatía o afinidad que tienen con una u otra de las partes a las que se dirigen las normas del Derecho Laboral. De esta manera, los partidarios de la clase trabajadora confieren a esta rama del Derecho, un carácter totalmente favorable y exclusivo de los trabajadores, mientras que otros teóricos lo conciben como normas de derecho que buscan conciliar, armonizar las relaciones obrero-patronales, y por lo tanto generador de derechos y obligaciones para ambas partes.

A pesar de la diversidad de ideas y encontradas opiniones sustentadas por los tratadistas en cuanto a las caracte-

rísticas del Derecho Laboral, la mayoría coincide en afirmar que presenta las siguientes:

a).-Es Derecho proteccionista de los trabajadores.-

Esta característica del Derecho Laboral, se explica por la notoria desigualdad que existe entre los sujetos de la relación de trabajo, por lo que la norma protectora concede a la parte que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría, si el derecho contemplara la relación imparcialmente. (1)

El artículo 123 Constitucional contiene las disposiciones sociales relacionadas con el trabajo, y nació como norma proteccionista del trabajo en general, por lo tanto aplicable a toda persona que preste a otra un servicio en forma personal y como consecuencia debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene el beneficio. (2)

b).-Es un mínimo de garantías sociales para el trabajador.-Se entiende esta característica del Derecho del Trabajo, como las condiciones mínimas que habrán de observarse en todas las prestaciones de trabajo, en cualquier actividad, y representan los derechos del trabajador que nadie puede arrebatárselos. (3)

(1) De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989, p. 61.

(2) Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A., México, 1985, pp. 11 y 12.

(3) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimoprimer Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 98.

El mínimo de derechos que debe disfrutar el trabajador en la relación laboral, se encuentran consignados tanto en el artículo 123 de la Constitución, como en su Ley Reglamentaria, estableciendo el precepto citado en su fracción XXVII, la nulidad de condiciones de trabajo, que vayan en contra de los derechos que consagra en favor de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, frente al artículo que reglamenta, establece:

Artículo 56.-Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

De lo anterior se desprende la afirmación que hace el maestro Néstor de Buen, en el sentido de que las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 Constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo, son el punto de partida para la concesión de prestaciones a los trabajadores, por lo cual pueden superarse esos derechos, pero nunca ser inferiores. (4)

c). Derecho irrenunciable e imperativo.-Las normas

(4) De Buen L., Néstor, Op. Cit., p. 63.

del Derecho del Trabajo para que cumplan su finalidad deben de poseer la característica de ser irrenunciables e imperativas, no debiendo quedar su aplicación a la voluntad de las partes y mucho menos que el trabajador pueda válidamente renunciar al mínimo de prestaciones que la ley le otorga.

Para el maestro Mario de la Cueva, la imperatividad del Derecho Laboral tiene una triple dirección: sobre el trabajador, sobre el patrón y en relación al Estado. Considera que para el trabajador existe la imperatividad de exigir sus derechos y de abstenerse de hacer renuncia alguna de los mismos, para el patrón es obligatorio el respetar las normas laborales, otorgando al trabajador las prestaciones que en derecho le correspondan, por último el Estado debe vigilar el estricto cumplimiento de los preceptos laborales y en caso necesario hacerlos cumplir en forma coactiva, ya que sin esta facultad no pudiera hablarse de imperatividad. (5)

d).-el Derecho del Trabajo como derecho inconcluso.- Esta característica que apunta el maestro De la Cueva, tiene para el presente trabajo una gran trascendencia, toda vez que pone de relieve que el Derecho Laboral se encuentra inconcluso, que su evolución se ha dado, al igual que en las demás ramas del Derecho, por las necesidades que se han ido presentando, por lo cual sus principios, normas e instituciones fueron sur-

(5) De la Cueva, Mario, Op. Cit., p. 101.

giendo en forma paulatina, y debe esperarse que surjan nuevos principios e instituciones, que sean acordes a los cambios históricos. (6)

Lo expresado por el ilustre tratadista es absolutamente cierto, el Derecho es cambiante por naturaleza, debiendo adaptarse a las transformaciones y necesidades que van surgiendo dentro del conglomerado humano. En el caso concreto del Derecho del Trabajo, el mismo debe atender a la evolución de las relaciones obrero-patronales, para que sus normas no pierdan vigencia, partiendo de aquí la inquietud de desarrollar la tesis que se plantea, la que trasladada a la realidad, consideramos que ayudaría a lograr la plena aplicación de las disposiciones laborales y en consecuencia alcanzar la finalidad que persiguen.

Aún y cuando en la doctrina se señalan otras características del Derecho Laboral, las anteriormente estudiadas son las más importantes, porque permiten apreciar en forma clara las diferencias que existen entre esta rama del Derecho y las demás. Por otra parte las citadas características resultan esenciales para el presente trabajo, ya que junto con los principios que a continuación se analizan, son cuestiones que no deben perderse de vista al proponer cualquier cambio, por mínimo que éste sea, a la legislación laboral.

(6) De la Cueva, Mario. *Ibid.*, pp. 98 y 99.

B.-PRINCIPIOS.

Dentro de los principios que rigen al Derecho Laboral encontramos los Generales y los Procesales, los primeros se refieren a los fines inmediatos y mediatos que persiguen las normas del trabajo, y los segundos, como su nombre lo indica, son las reglas que deben seguirse en la tramitación de los conflictos que surjan en las relaciones de trabajo. El espíritu que anima a los principios, al igual que a las características, es el de proteger a la parte débil en la relación laboral, ya que de ninguna manera puede existir igualdad entre trabajadores y patrones, lo que hace necesario tratarlos en forma diferente, concediendo mayores prerrogativas a los primeros.

I.-PRINCIPIOS GENERALES.

Los principios que rigen de manera general al Derecho del Trabajo, los encontramos en los preceptos 5º y 123 de nuestra Constitución, así como en la Ley Reglamentaria del apartado "A", de éste último, que es la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 5º Constitucional establece la libertad de dedicarse a la profesión o trabajo que la persona desee, con la única condición de que sea una actividad lícita, establece también la obligación del Estado de no permitir que se atente contra la libertad de una persona por cuestiones derivadas de un contrato o convenio de trabajo, y asimismo que en ningún ca-

B.-PRINCIPIOS.

Dentro de los principios que rigen al Derecho Laboral encontramos los Generales y los Procesales. los primeros se refieren a los fines inmediatos y mediatos que persiguen las normas del trabajo, y los segundos, como su nombre lo indica, son las reglas que deben seguirse en la tramitación de los conflictos que surjan en las relaciones de trabajo. El espíritu que anima a los principios, el igual que a las características, es el de proteger a la parte débil en la relación laboral, ya que de ninguna manera puede existir igualdad entre trabajadores y patrones, lo que hace necesario tratarlos en forma diferente, concediendo mayores prerrogativas a los primeros.

1.-PRINCIPIOS GENERALES.

Los principios que rigen de manera general al Derecho del Trabajo, los encontramos en los preceptos 5º y 123 de nuestra Constitución, así como en la Ley Reglamentaria del apartado "A", de éste último, que es la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 5º Constitucional establece la libertad de dedicarse a la profesión o trabajo que la persona desee, con la única condición de que sea una actividad lícita, establece también la obligación del Estado de no permitir que se atente contra la libertad de una persona por cuestiones derivadas de un contrato o convenio de trabajo, y asimismo que en ningún ca-

so ese contrato podrá extenderse a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos civiles o políticos del trabajador.

De lo establecido por este artículo se desprende la existencia de una garantía individual y a la vez de una garantía social: la Libertad de Trabajo y de que nadie puede ser obligado a laborar o a dejar de hacerlo, siempre que se trate de un trabajo lícito, expresándose dentro del mismo precepto los casos de excepción y dejando a las leyes ordinarias el señalar los requisitos para desempeñar determinada profesión.

El artículo 123 de nuestra Máxima Ley, por su parte, establece el Derecho al Trabajo, al disponer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. En este precepto encontramos los fundamentos del Derecho Mexicano del trabajo, por lo cual toda la legislación laboral secundaria debe seguir los lineamientos que marca, ya que contiene en forma imperativa los Principios Generales que deben regir en este campo del Derecho Social.

La Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, atiende a lo que éste establece, regulando en su Título Primero los Principios Generales del Derecho del Trabajo. Entre estos principios destacan por su importancia y trascendencia: el que considera al Trabajo como un derecho y un deber sociales; y el que establece que el fin de las normas del Derecho del Trabajo, es la

búsqueda del equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones. A continuación procederemos al análisis del contenido y finalidad de los principios citados.

a).-El trabajo como derecho y deber sociales.-Principio que se encuentra plasmado en el artículo 3º de la Ley Laboral, que establece:

Artículo 3º.-El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta...

Si bien en nuestro país el derecho al trabajo no encuentra plena aplicación, al menos se empieza a dar forma a la idea de que todos los hombres tengan una ocupación remunerada, para que puedan adquirir los medios para vivir decorosamente y con dignidad. Lo anterior en cuanto al derecho a obtener una ocupación, sin embargo puede enfocarse también como el derecho a conservar el trabajo que tenga determinada persona, la cual no puede ser privada de ese trabajo, sino solamente cuando existiera una causa debidamente probada para ello. (7)

Por otra parte, el Trabajo considerado como deber social, puede asimismo, enfocarse en dos sentidos: el primero, como la obligación que tiene toda persona en edad de trabajar,

(7) De Buen L., Néstor, Op. Cit., pp. 77 y 82.

de dedicarse a una actividad productiva y lícita, tanto para su propio beneficio, como para coadyuvar en el desarrollo del país. El segundo sentido consiste en la obligación que tienen los trabajadores de desempeñar sus labores con la dedicación y el esmero apropiados.

La importancia de este principio radica en que, al lograrse plenamente lo que postula, se generarían grandes beneficios para la clase trabajadora, la patronal y para la sociedad en general. Para el trabajador resulta esencial saber que tiene derecho a desempeñar una actividad que le permitirá satisfacer sus necesidades, y que tiene derecho a conservar ese trabajo, lo cual le brinda seguridad; el patrón recibe el beneficio de que el trabajador desempeñe sus labores con dedicación y eficiencia, lo que se traduce en aumento de producción y calidad, y en consecuencia de utilidades; y la sociedad se beneficia con las relaciones armónicas entre los factores de la producción, ya que de esta manera se genera estabilidad y desarrollo en todos sentidos.

b).- El equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos como fin de las normas de trabajo.-Este principio que se establece en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, ha provocado reacciones en contra, al considerarse que cuando las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabaja-

dores, por lo cual ese equilibrio pudiera darse en las relaciones entre iguales, pero no entre desiguales como son el trabajador y el patrón. (8)

Sin embargo y atendiendo precisamente al sentido proteccionista del trabajador, del Derecho Laboral, puede colegirse que efectivamente las normas de trabajo buscan el equilibrio entre trabajadores y patrones, poniendo a disposición de aquellos, los instrumentos adecuados para obtener del patrón prestaciones proporcionales a la riqueza que generan con su trabajo, por lo que no debe entenderse el equilibrio de que se habla en el artículo segundo como actitud imparcial del Estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas. (9)

La consecución de la justicia social como destino de las normas del trabajo, resulta ser una cuestión muy ambigua y por lo mismo ha despertado también mucha controversia, ya que dependiendo de la tendencia del tratadista, es la interpretación que se da a este principio.

Puede conceptuarse la Justicia Social, como el contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una

(8) Trueba-Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 257.

(9) De Buen L., Néstor, Op. Cit., pp. 73 y 74.

consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario. (10)

Dentro de las diversas ideas que existen de la Justicia Social, tenemos la del maestro Alberto Trueba-Urbina, el cual señala que la misma no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, por medio de la protección y tutela de los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, entendiéndolo por éste, la recuperación por parte de los trabajadores, de los bienes de producción originados por su explotación, y en consecuencia la socialización de los mismos. (11)

Para Néstor de Buen, el concepto de Justicia Social parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla, procurando la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, es decir, impone deberes a particulares frente a otros particulares, solo por pertenecer a determinada clase social, y lleva inclusive al propio Estado a asumir obligaciones sociales, como son el Seguro Social y la Vivienda para los Trabajadores, por lo cual las propias normas de la Ley Federal del Trabajo, señalan su idea de la Justicia Social. (12)

(10) De Pina, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Decimoquinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985, p. 326.

(11) Trueba-Urbina, Alberto, Op. Cit., p. 258.

(12) De Buen L., Néstor, Op. Cit., pp. 76 y 77.

La Ley Laboral establece otros principios, sin embargo los fundamentales son los ya citados y contenidos en los artículos 2º y 3º, los cuales deben observarse en todo momento en las relaciones laborales, lo cual se confirma con el contenido de los artículos 17 y 18 del mismo ordenamiento del Trabajo, que señalan que debe de seguirse lo establecido en aquellos tanto como fuentes del Derecho del Trabajo, como para la interpretación de sus normas, por lo cual los principios anotados resultan esenciales para la debida aplicación de las normas laborales.

2.- PRINCIPIOS PROCESALES.

Los principios procesales del Derecho del Trabajo, se desprenden del contenido del artículo 685 de la Ley de la materia, el cual establece:

Artículo 685.-El proceso del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Los principios que rigen al Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con el artículo transcrito, son:

- 1.-La Publicidad.
- 2.-La Gratuidad.
- 3.-La Inmediatez.
- 4.-La Oralidad.
- 5.-La Instancia de Parte.
- 6.-La Economía.
- 7.-La Concentración.
- 8.-La Sencillez.
- 9.-La Suplencia de la Demanda del Trabajador.

Es importante analizar en que consiste cada uno de los principios señalados, para comprender su importancia en la secuela procesal, y poder ver que tanto las características, como los principios generales del Derecho del Trabajo, normativamente hablando, son acatados, lo cual en la práctica no se da regularmente.

1.-La Publicidad del Proceso.

La publicidad en el proceso, según Ross Gámez, puede

considerarse desde dos puntos de vista:

a).-En relación al derecho que tienen las partes de presenciar el desarrollo del proceso, así como el tener acceso a los autos y a los escritos referentes al conflicto, limitándose la aplicabilidad de este principio al período de la instrucción, toda vez que en período resolutorio la autoridad puede reservarse el secreto de su actuación.

b).-En cuanto a la facultad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias que se celebren ante las autoridades del trabajo, el principio de la publicidad del proceso se encuentra regulado en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a la autoridad laboral a ordenar que las audiencias se celebren a puerta cerrada en situaciones especiales, esto es, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. (13)

La publicidad del proceso es de gran importancia ya que este principio representa una garantía de que el juicio será resuelto de forma limpia, deseando el legislador que las partes y el público influyan con su presencia para que las juntas obren con equidad y legalidad. (14)

(13) Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1980, pp. 235 y 236.

(14) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1987, p. 23.

2.-La Gratuidad del Proceso.

Este principio deriva de lo dispuesto por el artículo 17 Constitucional, el cual establece que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito y quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Lo dispuesto en el precepto constitucional citado, aplicado al Derecho Laboral, se confirma con lo que establecen los artículos 685 y 19 de la Ley Federal del Trabajo, ya transcrito el primero y disponiendo el segundo que las actuaciones laborales no causarán impuesto alguno. Las autoridades laborales no pueden, por lo tanto, cobrar por sus actuaciones y el desarrollo de su actividad jurisdiccional en ningún caso ocasionará costas.

3.-La Inmediatez en el Proceso.

Este principio consiste en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes y de presenciar el desarrollo de todas las audiencias, con el fin de conocer las características concretas del conflicto, para de esta manera poder apreciar la verdad material (real), que debe prevalecer en los juicios laborales. (15)

(15) Ross Gámez, Francisco, Op. Cit., pp. 234 y 235.

El principio de inmediatez o inmediación se establece en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala:

Artículo 782.-La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de los documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

La importancia de este principio es inobjetable, no obstante en la práctica no se cumple, ya que quién está en contacto con las partes en conflicto, es el Auxiliar de la Junta, y no los miembros integrantes de ésta, como legalmente debiera ser, y aún más el Auxiliar interviene en el proceso, por lo general, hasta el momento en que la mecanógrafa lo llama para que acuerde determinado acto procesal, pues al efectuarse al mismo tiempo varias audiencias al funcionario le resulta imposible estar presente en cada una de ellas.

El incumplimiento del principio en estudio, es explicable por el exceso de trabajo que representa para las Juntas y sus funcionarios, el desarrollo de varias audiencias en el mismo momento, sin embargo y es una de las bases de sustentación del presente trabajo, es ese exceso de trabajo y por tanto la imposibilidad de la Junta de estar en relación inmediata con

las partes en las audiencias celebradas, lo que provoca que no puedan apreciarse en detalle las actuaciones y solicitudes de las partes, dictándose acuerdos ilegales y ocasionando perjuicios a alguna de las partes o a ambas, sin que exista algún medio de defensa eficaz e inmediato para impugnar la resolución irregular, teniendo que recurrir el afectado al Juicio de Amparo para hacer valer sus derechos.

4.-La Oralidad.

El proceso laboral debe ser predominantemente oral, principio que lo distingue del derecho procesal común y consiste en que los juicios laborales se desarrollan en base a audiencias, en las cuales las partes tienen la posibilidad de exponer sus pretensiones ante la autoridad. (16)

La facultad que tienen las partes para comparecer y exponer en forma oral sus pretensiones, caracteriza al proceso laboral como un proceso eminentemente oral, predominando la palabra hablada sobre la escrita, pero de cualquier manera debe existir constancia de lo actuado, ya que de otra manera para el juzgador sería imposible conservar en la memoria el desarrollo del conflicto. (17)

La oralidad representa la manera más adecuada para

(16) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Op. Cit., p. 24

(17) Ross Gámez, Francisco, Op. Cit., p. 22.

el desarrollo de los juicios laborales, ya que se presta para que las partes y en especial el trabajador, puedan exponer sus pretensiones de una manera directa ante las autoridades laborales, apartándose de la formalidad que rige, por ejemplo, en el Derecho Procesal Civil, sin embargo es necesario que de lo actuado exista constancia escrita, por seguridad jurídica y para que las Juntas puedan dictar sus resoluciones con base en las actuaciones practicadas.

5.-La Instancia de Parte.

La instancia de parte, denominado también Principio Dispositivo, consiste en que las autoridades laborales pueden conocer de un conflicto obrero-patronal y en consecuencia ejercer su función jurisdiccional de impartir justicia, solamente cuando sean previamente excitadas por los directamente interesados.

Por lo tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, siendo necesario que los particulares ejerciten sus acciones para que el poder jurisdiccional intervenga, lo cual supone que el juez nada puede hacer si no es a solicitud de aquellos, por lo cual a este principio se le denomina en forma tradicional de iniciativa o instancia de parte. (18)

(18) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Op. Cit., p. 21

La Instancia de Parte sigue siendo requisito indispensable para poner en movimiento a las autoridades laborales y que puedan ejercer, de esta manera, su función jurisdiccional, lo que hace también necesario que las partes ofrezcan las pruebas que consideren pertinentes para demostrar la existencia de su derecho y la procedencia de su acción o excepción en su caso.

El principio general es que las partes deben impulsar el procedimiento para que la autoridad laboral pueda ejercer su función, sin embargo dentro del Derecho Procesal del Trabajo encontramos también el llamado Principio Impulsivo o Inquisitorio, el cual resulta contrario al de Instancia de Parte, y consiste por tanto, en la facultad que tiene la autoridad para proceder de oficio en determinados momentos, ordenando la continuación del procedimiento, sin que sea necesaria la promoción de las partes. Se considera que este principio es adecuado para esta rama del Derecho, por la celeridad y prontitud con que deben tramitarse los conflictos obrero-patronales, ya que generalmente se trata de los derechos inaplazables de los trabajadores. (19)

Las obligaciones y facultades concedidas a las autoridades laborales para ordenar de oficio la continuación del procedimiento y que dan origen al Principio Impulsivo, las en-

(19) Ross Gámez, Francisco, Op. Cit., p. 228.

contramos en el artículo 771 de la Ley Laboral, que a la letra dice:

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

El principio procesal en estudio se ve instrumentado en diversos aspectos dentro de la Ley y se aparta en forma total del sistema procesal que existía antes de la reforma de 1980, como puede apreciarse en lo dispuesto por los artículos 878 fracción VIII, 883 y 885 de la misma Ley Laboral, que en forma imperativa establecen la obligación de la autoridad de que al concluir el período de demanda y excepciones se pase inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas y señalar dentro del mismo acuerdo de admisión, fecha para la audiencia de desahogo de las pruebas admitidas, sin que para ninguno de estos actos intervenga petición de parte. (20)

6.-El Principio de Economía.

El principio de economía tiene por finalidad, como su nombre lo indica, que la impartición de la justicia en el

(20) Ross Gámez, Francisco., Ibid., p. 229.

Derecho Laboral no ocasione a las partes, ni al Estado, gastos mayores de los estrictamente necesarios.

La economía del proceso se encuentra relacionada con el principio de concentración, por lo que la Ley Laboral contiene variadas disposiciones para hacer realidad ambos principios, como muestra de lo anterior tenemos los siguientes preceptos: 697, que establece la obligación de los colitigantes de nombrar un representante común, facultando a la Junta para señalarlo cuando no lo hagan aquellos; 704, que obliga a la Junta a resolver de oficio su incompetencia con la simple asistencia de las partes y sin necesidad de celebrar una audiencia específica; 706, que otorga validez al acto de admisión de la demanda por una Junta incompetente y considera válido el convenio celebrado por las partes ante la misma, cuando se haga en el período de conciliación. (21)

Otras disposiciones de la Ley Federal del Trabajo encaminadas a lograr la economía del proceso, son las contenidas en el Capítulo IV de la misma, que señala un procedimiento sumario para tratar lo relativo a las competencias sin formar incidente, así como las disposiciones del Capítulo XVII, que reestructuran el Procedimiento Ordinario de Conciliación y Arbitraje, reduciendo a dos, las tres audiencias marcadas por el sis-

(21) Cervantes Campos, Pedro. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981, p. 49.

tema anterior (*), y señalando que en preparación para el desahogo de las pruebas admitidas, queda a cargo de la Junta girar los oficios para requerir informes, copias o documentos ofrecidos por las partes, debiendo señalar fecha específica para aquellas diligencias que lo requieran, evitando así la suspensión de la audiencia. (22)

7.-La Concentración del Procedimiento.

Para Chiovenda una de las características del proceso oral, es la concentración de las substancias de la causa en un período único que se desenvuelve en una audiencia única o en el menor número posible de audiencias próximas. (23)

El principio de concentración del proceso deviene de la naturaleza misma del Derecho Laboral, que requiere brevedad en la tramitación de los juicios, y puede contemplarse dentro de la Ley Federal del Trabajo en disposiciones como las que se refieren a los incidentes, determinando que éstos se tramitarán dentro del expediente principal, y cuando se promuevan en una audiencia o diligencia se resolverá de plano y se continuará de inmediato el procedimiento, con las excepciones que la misma ley marca. Basándose asimismo la concentración, en la disposi-

(22) Cervantes Campos, Pedro, *Idem.*

(23) Cit. Pos. Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, p. 565.

(*) Se señalaban las audiencias de Conciliación, Demanda y Excepciones; de Ofrecimiento de Pruebas y la de Recepción.

ción de la ley que prescribe que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. (24)

Con la concentración del proceso se busca que los conflictos se resuelvan de una manera rápida, al impedir que se haga una dispersión de las actuaciones al tramitarse siempre dentro del expediente principal y ante la misma autoridad, ya que sus resoluciones no pueden ser impugnadas, sin embargo tal disposición, como se verá en su momento puede acarrear dilación en la resolución definitiva de las controversias laborales, lo cual contraría algunas de las características y principios que anima y deben imperar en el campo del Derecho del Trabajo.

8.-La Sencillez.

Este principio se desprende del hecho de que en las actuaciones procesales laborales no se está sujeto, como en el Derecho Civil, a formalidades rígidas e inflexibles, por lo que a este principio se le denomina, en forma sinónima, "principio de informalidad", pretendiéndose con el mismo simplificar los pasos procesales, al actuarse con sencillez y forma llana, buscando que la forma sea expedita y sin las formas usuales de otras ramas del derecho en que se requiere de formalidad. (25)

(24) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Op. Cit., pp. 22 y 23.

(25) Salinas Suárez del Real, Mario, Práctica Laboral Forense, Primera Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1986, p.10.

En términos generales, en el Derecho Procesal del Trabajo no se exigen formalidades en las actuaciones, encontrándose la fundamentación de lo anterior en lo dispuesto por el artículo 867 de la Ley de la materia, que textualmente señala:

Artículo 687.-En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

No obstante lo dispuesto por el artículo transcrito, existen casos dentro del proceso laboral, en que las partes deben sujetarse a cierta formalidad e inclusive empleo de determinadas frases, como en la situación prevista en el artículo 785 de la Ley Laboral, que dispone:

Artículo 785.-Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondientes...

El ejemplo anterior pone de manifiesto que, si bien en lo general el proceso laboral es sencillo e informal, existen normas dentro de la Ley, que demandan formalismo, teniendo que sujetarse los litigantes a sus disposiciones, bajo pena de

sufrir perjuicios en sus intereses.

Resulta pertinente hacer notar, por último, que la informalidad en el proceso favorece principalmente al trabajador, por ser quien generalmente demanda y solamente debe precisar sus puntos petitorios de acuerdo con el artículo 687, sin que esto quiera decir que el patrón no pueda hacer uso de este principio en su beneficio, pero siempre será de una forma más limitada.

9.-La Suplencia de la Demanda del Trabajador.

Con la aplicación de este principio se rompe el de paridad procesal, con el fin de que los trabajadores gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley Laboral, teniendo las Juntas la obligación de subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera. (26)

La Suplencia de la Demanda en Favor del Trabajador es un principio de reciente incorporación a la materia procesal del trabajo, siendo puesto en vigor con la Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo y es cien por ciento protector de los derechos de la clase trabajadora, resultando por tanto de gran trascendencia social, ya que con el mismo se reitera

(26) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba-Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989, p. 351.

el carácter proteccionista del Derecho Mexicano del Trabajo en favor de los trabajadores.

Los defectos que debe subsanar el órgano jurisdiccional son los que se refieren a la acción que se intenta y a las prestaciones reclamadas, por lo cual al recibir un escrito de demanda, deberá examinar los hechos expresados por el trabajador y en base a ellos decidir si la acción intentada es correcta y de no ser así, debe suplir la demanda y tener por intentada la acción que la autoridad considere se desprenda de los hechos narrados y en vista de esto y en relación a las prestaciones, definir si las que reclama el trabajador son las procedentes y en caso contrario tener por reclamadas aquellas que correspondan a la acción aceptada. (27)

La obligación que tienen las Juntas de suplir la demanda del trabajador, representa para éste la garantía de que se le otorguen los derechos que le corresponden derivados de la relación de trabajo y por supuesto de la causa que dió origen al conflicto, cumpliéndose de esta manera con la naturaleza social del Derecho del Trabajo.

Para concluir este primer capítulo, debemos hacer notar que las características y principios, tanto generales como procesales del Derecho Mexicano del Trabajo, forman una unidad,

(27) Cervantes Campos, Pedro. Op. Cit., p. 42.

complementándose unos a otros y dando a esta rama del Derecho caracteres e instituciones que permiten distinguirlo fácilmente de cualesquiera otro de los campos que integran el universo de la ciencia jurídica.

La importancia de desarrollar el capítulo que concluye radica en que todo el Derecho Mexicano del Trabajo, en sus aspectos sustantivo y procesal, descansa en las características y principios estudiados, por lo cual para proponer cualquier cambio en este campo es necesario no perderlos de vista, ya que de otra manera se correría el riesgo de incurrir en situaciones que contravinieran lo esencial de nuestro Derecho Laboral.

II.-EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

A.-GENERALIDADES.

El procedimiento es un instrumento jurídico a través del cual se van reconstruyendo, con la participación de las partes y bajo la rectoría del Tribunal, los hechos que constituyen la controversia, con el fin de verificar si en los mismos hechos se da un incumplimiento por alguna de las partes, y una vez definido el incumplimiento, el Tribunal puede determinar y obligar a la parte que incumplió a realizar los actos que, -como consecuencia del incumplimiento-, la ley le impone. (28)

La Ley Federal del Trabajo regula diversos procedimientos para el trámite de los conflictos obrero-patronales, atendiendo a la naturaleza del propio conflicto, de esta manera tenemos:

- a).-El Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.
- b).-El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c).-Los Procedimientos Especiales.
- d).-Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Na-

turalaleza económica.

e).-El Procedimiento de Huelga.

Todos y cada uno de los diferentes procedimientos que establece la Ley Laboral revisten gran importancia, sin embargo el Procedimiento Ordinario es al que con mayor frecuencia se recurre en la práctica, ya que constituye la regla general y los otros procedimientos son la excepción, siendo esta la razón por la cual en el presente capítulo se analizará aquél, en sus diversas fases o etapas que lo integran.

B.-EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

En el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se comprenden dos grandes períodos: el de la Instrucción, en donde encontramos las fases de Conciliación, Demanda y Contestación, Pruebas y Alegatos; y el período Decisorio, que es la función de la actividad jurisdiccional al dirimir la controversia y engloba a la llamada audiencia de resolución, sentencia o laudo. (29)

El Procedimiento Ordinario se encuentra regulado en el Capítulo XVII, del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, y en cuanto a la naturaleza de los conflictos a los que les es aplicable, la señala el artículo 870 de la misma ley,

(29) Ross Gámez, Francisco, Op. Cit., p. 239.

que señala:

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

Del análisis del Capítulo que regula el Procedimiento Ordinario se desprende que el mismo se integra por las siguientes fases o etapas:

- 1.-Conciliación.
- 2.-Demanda y Excepciones.
- 3.-Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.
- 4.-Desahogo de Pruebas.
- 5.-Alegatos.
- 6.-Laudo.

Las tres primeras etapas se desarrollan dentro de la Audiencia Principal o de Ley, denominada precisamente de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, de acuerdo con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

Artículo 873.-El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en

el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. ...

Para efectos de poder precisar las actuaciones que se comprenden en cada una de las etapas que integran el Procedimiento Ordinario, a continuación se verá en detalle cada una de ellas.

1.-Etapas de Conciliación.

La institución de la Conciliación tiene una gran importancia en el desarrollo del procedimiento laboral y puede afirmarse que es la columna vertebral para poder preservar y conservar en armonía las relaciones obrero-patronales, ya que a pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminar los conflictos, es y seguirá siendo una de las figuras autocompositivas de litigio más deseadas por las partes en pugna. (30)

La finalidad de establecer una etapa de conciliación antes de que se plantee la litis, resulta totalmente positiva para los fines del Derecho del Trabajo, ya que permite que las partes puedan dialogar y ver la posibilidad de llegar a un a-

(30) Ross Gómez, Francisco, Op. Cit., p. 261.

rreglo y que de esta manera salgan beneficiadas, evitándose mayores gastos y pérdidas de tiempo.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., en la etapa conciliatoria se deberán observar las normas siguientes:

I.-Las partes deberán comparecer en forma personal, sin abogados, asesores o apoderados, es decir el patrón y el trabajador cuando son personas físicas y quién acredite que tiene la representación legal, cuando se trate de personas morales.

II.-La Junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, representando esta función conciliatoria el principio fundamental del procedimiento laboral y actividad importante de las autoridades laborales.

III.-Si las partes llegan a un convenio se terminará el conflicto. El convenio se debe aprobar por la Junta y surtirá sus efectos como si se tratara de un laudo.

IV.-La Junta a petición de las partes puede suspender la audiencia con el fin de que éstas puedan conciliarse, debiendo fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando las partes, por su comparecencia, debidamente notificadas de la nueva fecha de audiencia.

V.-Cuando a pesar de las pláticas conciliatorias no pueda llegarse a un convenio entre las partes, se pasará a la siguiente etapa del procedimiento en forma inmediata.

VI.-Si las partes no concurren a la etapa de conciliación, además de tenerlas por inconformes con todo arreglo conciliatorio, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa, que es la de Demanda y Excepciones. (31)

Seguendo con los autores citados, nos dicen que la autoridad laboral da una interpretación errónea a la disposición que señala: que si las partes no concurren a la etapa conciliatoria, deben presentarse personalmente a la Etapa de Demanda y Excepciones (artículo 876, fr. VI), ya que para las Juntas esa presentación debe hacerse sin abogados o apoderados, lo que constituye violación a las garantías individuales. (32)

En efecto uno de los grandes problemas que se presentan en el Derecho Procesal del Trabajo es que las partes quedan sujetas al criterio de las Juntas, el cual varía de una a otra, dándose el caso contrario al que se cita en el párrafo que antecede, es decir, que las Juntas permiten que sin estar presentes las partes, comparezcan a la etapa de Demanda y Excepciones los abogados o apoderados, lo cual contraría abiertamente las disposiciones legales, sin que la parte afectada tenga un medio

(31) y (32) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Op. - Cit., p. 157.

idóneo e inmediato para combatir el ilegal actuar de la autoridad laboral.

Por otra parte, aún y cuando las Juntas tienen la obligación de procurar conciliar a las partes, en la práctica esta etapa ha sido relegada, convirtiéndose en un aspecto meramente formal, ya que si alguna de las partes manifiesta que no quiere llegar a un arreglo con la otra, de inmediato se declara cerrada la etapa de Conciliación y se pasa a la siguiente, por lo cual debe pugnarse porque verdaderamente se procure conciliar los intereses de las partes en conflicto, ya que de una u otra manera es la conciliación la fórmula ideal para lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

2.-Etapa de Demanda y Excepciones.

Para que pueda darse esta etapa es necesario que exista una demanda previa, de acuerdo con el principio dispositivo que en lo general rige al Derecho del Trabajo, es decir que para que el Organismo Estatal se ponga en funcionamiento es necesario que se provoque su actividad, lo cual se hace a través de la demanda. (33)

La autoridad laboral, cuando es competente, debe proceder a la radicación de la demanda recibida, iniciándose con

(33) Ross Gámez, Francisco, Op. Cit., pp. 285 y 286.

ello la instancia y la relación procesal. Es en esta etapa en donde las partes exponen sus pretensiones, una en su demanda y la otra en su contestación, con lo cual se plantea la litis, quedando precisados los hechos que generan las acciones y las excepciones, y en consecuencia los objetivos que deben perseguir las pruebas que se aporten y determinar las cargas probatorias que corresponden a cada una de las partes en el litigio. (34)

La etapa de Demanda y Excepciones se desarrollará de la siguiente manera:

I.-El Presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo y si no lo hacen, el actor expondrá o ratificará su demanda.

II.-El actor ratificará o modificará su demanda, y en caso de que sea el trabajador, la Junta lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades en que haya incurrido en la demanda, cuando sea el caso.

Cuando al modificar la demanda se ejerciten nuevas acciones por el actor, la audiencia deberá suspenderse para que el demandado pueda preparar su defensa y evitar se le deje en

(34) Del Campo Carballo, Ma. Eugenia, et. al.. Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, pp. 113 y 114.

estado de indefensión.

III.-El demandado deberá producir su contestación, entregando copia de la misma al actor, y en caso de no hacerlo la Junta la expedirá a su costa.

IV.-En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda afirmándolos o negándolos, apercibido que para el caso de no hacerlo, se le tendrán por admitidos. El demandado puede a su vez reconvenir al actor, cuando sea procedente, en la misma contestación.

V.-Las partes pueden replicar y contrarreplicar por una sola vez, pudiendo solicitar que en el acta respectiva consten sus manifestaciones.

VI.-Cuando el actor es reconvenido tiene la opción de contestar en forma inmediata o bien solicitar que se suspenda la audiencia, la cual se debe continuar dentro de los cinco días siguientes.

VII.-Al terminar la etapa de demanda y excepciones se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento de pruebas, pero cuando las partes están de acuerdo en los hechos y solamente el derecho es materia de controversia, se cerrará la instrucción, turnándose los autos al período de resolución, previos

los alegatos que las partes hagan valer. (35)

En la práctica el hecho de que el trabajador amplíe su demanda trae aparejados problemas, toda vez que, -volviendo a la diversidad de criterios-, en ocasiones las Juntas consideran que la audiencia no se debe diferir, ya que la ley no establece nada al respecto, por lo tanto el demandado debe efectuar su contestación a los nuevos hechos en el momento de la etapa de demanda y excepciones, sin darle oportunidad a preparar su defensa, lo cual resulta sumamente grave por quebrantar la paridad procesal y lesionar en consecuencia la garantía de audiencia. (36)

3.-Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En el campo del Derecho Procesal es regla general que una vez planteada la Litis, debe pasarse al período probatorio, no siendo ajeno a la regla el Derecho Procesal del Trabajo, por lo cual al concluir la etapa de Demanda y Excepciones debe pasarse a la fase de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en la cual las partes ofrecerán aquellas que consideren pertinentes para acreditar, por parte del actor, la procedencia de su acción y por parte del demandado, las excepciones y defensas que haya opuesto.

(35) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Op. Cit., pp. 158 y 159.

(36) Ross Gámez, Francisco, Op. Cit., p. 315.

Los hechos que deben acreditarse son aquellos en los que exista controversia, siendo las pruebas la forma de poner en conocimiento del juzgador los elementos necesarios para establecer la verdad real en el conflicto.

Las pruebas que pueden aportar las partes en un juicio laboral, las señala el artículo 776 de la Ley de la materia que establece:

Artículo 776.-Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

I.-Confesional;

II.-Documental;

III.-Testimonial;

IV.-Pericial;

V.-Inspección;

VI.-Presuncional;

VII.-Instrumental de actuaciones; y

VIII.-Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Es loable lo dispuesto por el artículo citado en cuanto a las pruebas que pueden aportar las partes, ya que prácticamente no existen limitaciones y aún más con lo que dispone en la fracción VIII, se proyecta al futuro y se admiten como medios de prueba cualquier adelanto científico que aporte ale-

mentos para conocer la verdad histórica de los hechos, entre estos adelantos científicos pudiéramos citar las grabaciones de audio y video, que pueden ser ofrecidas como pruebas por las partes, estando obligadas las Juntas a su admisión y consecuente desahogo.

El artículo 880 de la Ley Laboral establece las normas conforme a las cuales deberá desarrollarse la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, disponiendo al efecto:

Artículo 880.-La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.-El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos e inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas, pudiendo objetar las del actor y éste a su vez las del demandado.

II.-Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, solo cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y siempre que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, pudiendo solicitar el actor la suspensión de la audiencia cuando necesite ofrecer nuevas pruebas en relación con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda.

III.-Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título. (*)

(*) El capítulo de referencia regula todo lo relacionado a las pruebas en cuanto a su ofrecimiento, admisión y desahogo.

IV.-Una vez concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá de inmediato sobre las pruebas que admita y las que deseché.

Para Ross Gámez, la disposición contenida en la fracción I del artículo transcrito representa volver al problema que se suscitaba con la aplicación del artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual establecía en su parte conducente: "las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan ser desahogadas por la Junta...", porque nos dice, que a menudo sucedía que el actor llegara tarde a la audiencia y que el demandado estuviese ofreciendo sus pruebas y que en virtud a la disposición citada ya no se le admitían a aquél sus pruebas. (37)

Estamos totalmente de acuerdo con el autor citado, toda vez que en la actualidad algunas Juntas en estricto apego a lo dispuesto por la fracción I del artículo 380, dejan de admitir las pruebas del actor por no ofrecerlas en el orden que señala la fracción citada, es decir, antes que el demandado proponga las suyas, rompiendo con el principio de sencillez y sin formalismos del Derecho Procesal Laboral.

Es en esta etapa cuando resulta común que las autoridades laborales dicten resoluciones contrarias a derecho en per

(37) Ross Gámez, Francisco. Op. Cit., pp. 355 y 356.

juicio de las partes, desechando pruebas que por estar ofrecidas legalmente debieran admitirse, o caso contrario, admitiendo pruebas que sin estar relacionadas con los hechos controvertidos son ofrecidas dolosamente por alguna de las partes, con el ánimo de retrasar el procedimiento.

Otra violación constante al procedimiento, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cometida por las Juntas, es cuando interpretando erróneamente lo dispuesto por la fracción II, del artículo 880, en el sentido de que solamente pueden ser admitidas nuevas pruebas cuando se relacionen con las ofrecidas por el demandado, por lo cual si la autoridad estima que no existe relación entre unas y otras, las dejará de admitir, cuando legalmente procede que las Juntas admitan todas las pruebas que se ofrezcan antes de que se declare cerrada la etapa correspondiente, independientemente de que se relacionen o no con las propuestas por la contraparte. En este sentido se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como es de apreciarse en la siguiente ejecutoria:

PRUEBAS.-ADMISION DE NUEVAS, PROPUESTAS EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA.-Mientras la Junta del conocimiento no declare, mediante acuerdo, cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas, durante el desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer las que consideren pertinentes, siempre que se relacionen con los puntos controvertidos, de manera que concurriendo dichas circunstancias, las nuevas

pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas.

Amparo Directo 6064/74.-César Cell Gómez.-11 de julio de 1975.-Unanimidad de 4 votos.-Ponente Jorge Saracho Alvarez.-
Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Boletín S.J.F., número 19, p. 71 (Cuarta Sala).

Se desprende de lo anterior que la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas debe desarrollarse dentro de los más estrictos cauces legales, ya que es el momento en que las partes proponen los medios que consideran idóneos para acreditar la veracidad de los hechos expuestos, por lo que esta fase del procedimiento resulta fundamental para la eficaz impartición de justicia.

Para que pueda mantenerse la legalidad durante el desarrollo de la etapa en estudio, es necesario que los litigantes cuenten con medios legales para combatir las resoluciones contrarias a derecho que dicten las Juntas, de otra manera éstas seguirán actuando en forma arbitraria, sabiendo que sus resoluciones solamente podrán combatirse por el recurso extraordinario del Amparo.

4.-Desahogo de Pruebas.

El desahogo o recepción de las pruebas, que ofrecidas por las partes, fueron admitidas, deberá efectuarse conforme

a lo que señalan los artículos 883 y 884 de la Ley del Trabajo, estableciendo el primero lo siguiente:

Artículo 883.-La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

Con la anterior disposición se pone nuevamente de manifiesto el esfuerzo del legislador por agilizar el procedimiento, en aras del principio de concentración, sin embargo en la práctica resulta difícil que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, por lo que resulta positivo que se faculte a las autoridades laborales para pluralizar la audiencia de desahogo de pruebas, pero resulta también difícil que este período

no exceda de los treinta días que marca en su parte final el artículo transcrito. (35)

En el precepto citado se señala asimismo que, al considerar la Junta la imposibilidad de que se desahoguen todas las pruebas admitidas en una sola audiencia, debe señalar en el mismo acuerdo de admisión los días y horas en que deberán desahogarse, siendo esta disposición otra de las que frecuentemente se incumplen, ya que las nuevas fechas de audiencia se van señalando conforme se van celebrando, y no prefijadas en la audiencia inicial o principal de desahogo.

El artículo 884 señala la forma en que debe desarrollarse la referida audiencia de desahogo de pruebas, y para el efecto establece:

Artículo 884.-La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

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

II.-Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para

continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley:

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

IV.-...

En el desahogo de las pruebas admitidas las Juntas también suelen incurrir en actitudes contrarias a derecho, principalmente en lo que se refiere a las pruebas confesional y testimonial, al calificar como legales posiciones o preguntas que no reúnen los requisitos exigidos por la ley, o bien desechándolas cuando son formuladas conforme a derecho, insistiendo en que este ilegal actuar de la autoridad laboral provoca la violación a los principios que rigen en el derecho laboral y solamente pueden atacarse sus decisiones mediante el Juicio de Garantías.

5.-Alegatos.

Una vez concluidas las etapas de Conciliación, Demanda, excepciones, Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de Pruebas,

encontramos la etapa de Alegatos, consistiendo éstos en la exposición verbal o escrita que las partes en contienda realizan para acreditar las acciones ejercitadas, o bien, las excepciones y defensas opuestas, constituyendo en sí una concreción de los hechos y pruebas ofrecidas y la impugnación, en su caso, de lo aseverado por la contraparte. (39)

Establece la fracción IV del artículo 884 de la Ley Laboral, en relación a los alegatos, lo siguiente:

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

El poder formular los alegatos en la audiencia de desahogo de pruebas es posible cuando se realizó en el local de la Junta, y en el momento de la audiencia, el desahogo de la última prueba, ya que si dicho desahogo se efectuó fuera del local, debe solicitarse, por las partes, término para alegar por escrito, el cual debe ser de tres días hábiles, de conformidad con el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo.

Los alegatos si bien son parte importante del juicio, en cuanto a que son un resumen de las actuaciones ante la Junta y pueden dar al juez pautas o poner de relieve puntos que

(39) Velázquez Aparán, Ma. Lucrecia, et. al., Tesario de Derecho Procesal del trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, p. 125.

se habían pasado por alto, de ninguna manera constituyen elementos de convicción para los efectos de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que hacen las partes en relación a sus pretensiones y por lo tanto la Junta no está obligada a resolver conforme a su contenido, sino de acuerdo con la litis planteada. (40)

6.-El Laudo.

Una vez que han sido desahogadas todas las pruebas, formulados los alegatos y previa certificación del secretario de la Junta de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar de la Junta de oficio declarará cerrada la instrucción, esto es, la declaración de que ha concluido la actividad procesal de las partes, a fin de que el Tribunal dicte el fallo respectivo y dentro de los diez días siguientes formulará, el proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo, el cual debe cumplir con los mismos requisitos de un laudo, pudiendo tomar en cuenta los alegatos que hayan sido expresados por las partes. (41)

La intención del legislador de que sea el Auxiliar quien formule el dictamen después de cerrada la instrucción, seguramente se debe a que se tomó en cuenta el principio de In-

(40) Velázquez Amperán, Ma. Lucrecia, et. al., Ibid., pp. 125 - y 125.

(41) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Op. Cit. p. 162

mediatez, rector del proceso laboral, toda vez que el Auxiliar conoció en forma directa todo el desarrollo del proceso y las contingencias jurídicas y humanas que se presentaron a través de la secuela procesal. Esta disposición en la práctica no se cumple porque normalmente son personas ajenas y dictaminadores especiales quienes elaboran el dictamen. (42)

A la acotación que hace Ross Gámez, en el sentido de que no son los auxiliares los que formulan el dictamen, podemos agregar que aún y cuando fueran estos funcionarios los que efectivamente formularan el proyecto de resolución, no se cumpliría con el principio de immediatez, por la razón de que quienes finalmente deciden el resultado del juicio son los miembros integrantes de la Junta, los cuales difícilmente tuvieron el mínimo contacto con las partes, por lo tanto su voto se da en base a las constancias que obran en el expediente, y cuando las actuaciones se encuentran viciadas, la resolución final resultará igualmente viciada.

Establece el artículo 886 de la Ley que a cada uno de los integrantes de la Junta se entregará copia del dictamen formulado, y si alguno de ellos lo considera necesario, podrá solicitar la práctica de diligencias que estime convenientes para el esclarecimiento de la verdad, tal solicitud deberá hacerla dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido

(42) Ross Gámez, Francisco, Op. Cit., p. 415.

la copia del proyecto, y la Junta ordenará el desahogo de las diligencias dentro de un término de ocho días, con citación de las partes.

Transcurridos los cinco días concedidos a los integrantes de la Junta o desahogadas las diligencias solicitadas, de acuerdo con el artículo 887 de la misma Ley, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación del proyecto de laudo, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

La discusión y votación del proyecto de laudo se efectuará en los términos que señala el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo y si fuere aprobado sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de Laudo y se firmará por los integrantes de la Junta, acorde a lo dispuesto por el artículo 889 de la misma Ley.

7.-Ejecución de los Laudos.

Una vez pronunciado el Laudo, el siguiente paso procesal es el de proveer a su ejecución, ya que de otra manera carecería de eficacia y de sentido práctico el ejercicio de la acción y la provocación de la actividad jurisdiccional, si no existiese la cumplimentación de las decisiones de la autoridad mediante la ejecución correspondiente. De lo anterior se desprende la gran importancia que tiene la ejecución del laudo.

que siendo el último período de la secuela procedimental, restituye a la vez que establece la seguridad de poder conservar el orden jurídico existente. (43)

Cuando el cumplimiento del laudo por el condenado es espontáneo, en sentido estricto debe considerarse que no se da la ejecución, ya que ésta implica la intervención del Poder Público que, en ejercicio de su imperatividad, obliga al condenado al cumplimiento forzoso de la resolución dictada.

Los principios fundamentales del procedimiento de ejecución de los laudos son la definitividad o ejecutoriedad de las resoluciones. Las disposiciones del Título Quince, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las disposiciones generales del procedimiento de ejecución y aplicables a los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica, así como a los convenios celebrados entre las partes. (44)

Los actos que comprende el procedimiento de ejecución son los siguientes:

(43) Ross Gámez, Francisco, *Ibid.*, p. 431.

(44) Bonifaz Thomas, Esperanza, et. al., Teoría de Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, p. 141.

- a).-La solicitud de la parte que obtuvo.
- b).-El auto de requerimiento y embargo (artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo).
- c).-La diligencia de requerimiento (artículo 951 fragciones I, II y III de la Ley).
- d).-El embargo (en su caso).
- e).-Los proveimientos necesarios, tales como nombramiento de depositario, vigilar al mismo, decretar el cambio si procede, inscripción del embargo y ampliación del mismo en el supuesto de que fuese procedente (artículos 957 a 965), etc.
- f).-El remate (artículos 967 a 972 de la Ley).
- g).-Por último la adjudicación (artículos 973 a 975 de la Ley). (45)

Por lo que respecta a las autoridades encargadas de la ejecución, el artículo 940 de la Ley señala:

Artículo 940.-La ejecución de los laudos... corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

En la ejecución al igual que en todo el procedimiento laboral se busca la celeridad, en beneficio de la impartición

(45) Bonifaz Thomas, Esperanza, et. al., Ibid., p. 142.

de justicia y principalmente del trabajador, por lo cual se faculta al Ejecutor para dictar todas las medidas necesarias a tal fin.

Concluyendo el presente capítulo queremos hacer hincapié en que la razón para analizar el Procedimiento Ordinario Laboral, es que al representar la regla general, resulta el más ilustrativo de los procedimientos laborales, por lo cual las observaciones expuestas en cuanto al actuar de las Juntas son válidas para los demás procedimientos.

Las varias etapas que integran el Procedimiento Ordinario son importantes, pero de las mismas destaca la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que resulta trascendental para que las partes puedan acreditar la veracidad de sus afirmaciones, y por lo tanto cuando las Juntas no se apegan a la Ley provocan que el procedimiento se vicie, perjudicando a las partes pues el laudo que se dicte va a ser ilegal, impidiendo que se cumplan los fines del Derecho del Trabajo.

Para mantener el actuar de las Juntas dentro de los límites necesarios e implentar dentro del procedimiento laboral, medios de defensa adecuados y inmediatos para impugnar las resoluciones irregulares o ilícitas de las autoridades laborales.

III.-LOS MEDIOS DE IMPUGNACION EN LA MATERIA LABORAL.

A.-GENERALIDADES.

En el presente capítulo vamos a analizar todas y cada una de las figuras jurídicas que al plantearse pueden traer como consecuencia, la modificación o revocación de las resoluciones dictadas por las Juntas. Estas figuras las ubicaremos bajo el concepto general de medios de Impugnación, y comprender tanto aquellos que se plantean y tramitan ante la propia autoridad emisora de la resolución impugnada, como los que se tramitan ante una autoridad distinta y en un juicio autónomo.

Los medios de impugnación son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a ciertos extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución que el impugnador estima no apegada a derecho, ya sea en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos. (46)

El objetivo de los medios de impugnación es el lograr la modificación o revocación de una resolución del juzgador, en el caso de la materia procesal laboral, una resolución dic-

(46) Ovalle Favela, José, Derecho Procesal Civil, Editorial - Harla, S.A., México, 1980, p. 179.

tada por las Juntas, que alguna de las partes considere ilegal.

El artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo contiene una enumeración de las resoluciones que pueden ser dictadas por las Juntas, durante la tramitación de los juicios, y dice:

Artículo 537.-Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I.-Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II.-Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente; y

III.-Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

En el Derecho Procesal del Trabajo, rige el principio de la definitividad de las resoluciones dictadas por las Juntas, como se desprende del contenido del artículo 545, de la Ley de la materia, que a la letra señala:

Artículo 545.-Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Expresa el maestro Néstor de Buen, en forma por demás acertada, que la definitividad de las resoluciones de las Juntas es una verdad a medias, toda vez que contra las mismas puede intentarse en principio el Juicio de Garantías; y además por que la propia Ley del Trabajo, dentro del marco de actuación de las Juntas prevé la posibilidad, aún y cuando lo haga de manera sutil, que las resoluciones laborales pueden no ser definitivas. (47)

La primera limitación al principio de definitividad es la regularización del procedimiento, establecida en el artículo 65b de la Ley Federal del Trabajo, la segunda es la nulidad de actuaciones y la tercera la constituyen tanto la revisión de los actos del ejecutor, como la reclamación en contra de las medidas de apremio, los cuales se aproximan a los verdaderos recursos. (48)

Como manifestamos el principio de este capítulo, dentro del mismo vamos a analizar todas las cuestiones que de una u otra manera pueden modificar o revocar las resoluciones que dictan las Juntas. Trataremos primeramente las figuras que sin poder ser consideradas como recursos, presentan aspectos modificativos o revocatorios; a continuación entraremos al estudio de los recursos, por sus efectos lo son, que contempla la Ley;

(47) y (48) De Buen L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1936, - p. 499.

para concluir con el análisis del medio de impugnación por excelencia en la materia laboral, el Juicio de Amparo o de Garantías.

B.-FIGURAS CON ASPECTOS MODIFICATIVOS O REVOCATORIOS DE RESOLUCIONES LABORALES.

Las figuras que analizaremos son: La Regularización del Procedimiento, La Nulidad de Actuaciones, La Aclaración de Laudos y la Responsabilidad. Debemos aclarar que las dos últimas figuras citadas no presentan propiamente aspectos modificativos o revocatorios de las resoluciones laborales, sin embargo se considera conveniente su estudio, para precisar sus fines.

I.-REGULARIZACION DEL PROCEDIMIENTO.

Esta figura es sumamente importante, ya que al presentarse produce determinados efectos sobre las resoluciones dictadas por las Juntas. Efectos que como veremos a continuación pueden ser de trascendencia para el procedimiento.

La base jurídica de esta figura la encontramos en el segundo párrafo del artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo, el cual en forma expresa señala:

Artículo 696.-El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán

en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

De acuerdo con el artículo transcrito, la regularización del procedimiento no implica que las Juntas puedan revocar sus resoluciones, como lo establece el principio de definitividad contenido en el artículo 848, no obstante en ocasiones, como consecuencia de la regularización, pueden quedar sin efecto algunas actuaciones efectuadas con posterioridad, afectando entonces las resoluciones laborales, así como al propio procedimiento.

Como ejemplo de actuaciones que pueden obligar a regularizar el procedimiento dejando sin efecto algunas resoluciones de las Juntas, tenemos: la alteración de las etapas procesales; la omisión en recibir una prueba admitida o el pasar por alto un trámite exigido por la ley, como sería la designación de un perito tercero en discordia. Al presentarse en el procedimiento alguno de estos supuestos obligan a una vía de regreso y en consecuencia, a dejar sin efecto actuaciones posteriores a la emitida. (49)

(49) De Buen L. Néstor, *Ibid.*, p. 501.

Resulta evidente entonces que, a pesar de que la Ley diga lo contrario, la regularización del procedimiento implica la revocación de determinadas resoluciones, pero como consecuencia, más no como capricho por un cambio de opinión del Tribunal. La revocación de las resoluciones se da como consecuencia del regreso, ya que por la nueva situación jurídica, pierden su base de sustentación jurídica. (50)

Por lo que se refiere a la tramitación de la regularización del procedimiento, se infiere de la disposición legal que la establece, que las Juntas deben proceder de oficio, para corregir las irregularidades u omisiones habidas en el procedimiento. Consideramos sin embargo, que las partes pueden también acudir a las Juntas para solicitar la regularización.

No obstante que la regularización no es un recurso, por los aspectos que presenta, brinda a las partes la oportunidad de hacer valer sus derechos ante las Juntas, solicitando que el procedimiento se ajuste a derecho.

2.-LA NULIDAD DE ACTUACIONES.

Por lo general la nulidad deriva de que algún acto procesal no se haya efectuado conforme a lo establecido por la Ley. En la materia laboral la nulidad se enfoca principalmente

(50) De Buen L. Néstor, *idem*.

a las notificaciones y emplazamientos, diligencias que deben realizarse conforme a las normas aplicables, ya que de otra manera se deja en estado de indefensión a la parte afectada, quedando ésta facultada para promover la nulidad de actuaciones.

La Ley Federal del Trabajo, en forma específica señala, como actos nulos: los que se realicen por Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda; los actos que se lleven a cabo en días u horas inhábiles; y las notificaciones que no se practiquen con apego a la propia Ley.

De acuerdo con la fracción I del artículo 762 y parte final del 763 de la Ley, la tramitación de la nulidad de actuaciones se efectuará conforme a lo siguiente:

Se tramitará en forma de incidente, teniendo el carácter de previo y especial pronunciamiento, es decir, no puede continuar el procedimiento mientras no se resuelva el incidente planteado. Dentro de las 24 horas siguientes a la promoción del incidente, la Junta señalará día y hora para la audiencia respectiva, en la que se dictará la resolución que corresponda.

Dispone la Ley que si alguna persona se manifiesta sabedora de alguna resolución que se encuentre viciada, ésta surtirá sus efectos legalmente y si se promueve incidente de nulidad contra tal acto, será desechado de plano, es decir sin necesidad de que se realice trámite alguno.

La Ley Federal del Trabajo no menciona los efectos de la nulidad de actuaciones, sin embargo por lógica jurídica, debe considerarse que la actuación combatida será nulificada y en consecuencia los actos posteriores realizados en el procedimiento deberán también quedar sin efecto, lo cual representa una modificación o revocación de las resoluciones de las Juntas y rompe en consecuencia con el principio de definitividad de las mismas.

Podemos percistarnos entonces que la nulidad de actuaciones y la regularización del procedimiento si tienen efectos sobre las resoluciones dictadas por las Juntas, provocando su modificación o revocación, aún y cuando estos efectos se den como consecuencia y no como finalidad.

3.-ACLARACION DE LAUDOS.

Por medio de esta figura cualquiera de las partes puede solicitar que se corrija un error o se precise algún punto del Laudo dictado por la autoridad laboral. El artículo 347 de la Ley Laboral, establece la procedencia de la aclaración, en los siguientes términos:

Artículo 347.-Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo re-

solverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

De acuerdo con el artículo transcrito, en forma objetiva debe decirse que la Aclaración de Laudos tiene como fin, únicamente el conocimiento claro de lo que se quiso decir en dichas resoluciones. (51)

El trámite de la aclaración se señala en el mismo artículo que la establece y en tal sentido señala que: una vez notificado el laudo a las partes, cualquiera de ellas dentro del término de tres días puede solicitarla, debiendo resolver la Junta dentro del mismo plazo.

El alcance de la resolución que se dicte, resulta muy limitado en sus efectos, ya que la aclaración solamente tiene como finalidad corregir errores o precisar algún punto oscuro, por lo tanto, de ningún modo podrá variarse en lo esencial el contenido del laudo.

4.-LA RESPONSABILIDAD.

Mediante la figura de la Responsabilidad no puede lo-

(51) Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Op. Cit. p. 143

grarse la modificación o revocación de resoluciones laborales, sin embargo se considera conveniente su estudio, en virtud a que constituye el medio legal con que cuentan las partes para obligar a los funcionarios de las Juntas a ajustar sus actuaciones a Derecho. La parte perjudicada por una resolución que estime ilegal, tiene el derecho de solicitar una sanción para el responsable que la dictó, aún y cuando no pueda modificarse o revocarse la propia resolución.

La fundamentación legal de la Responsabilidad se encuentra en el párrafo segundo del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece: "Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

Al expresar la Ley que las partes pueden exigir la responsabilidad de los miembros de la Junta, ésta debe hacerse extensiva al personal jurídico de la misma, ya que en el ejercicio de sus funciones pueden, con sus actos y omisiones, causar no solamente violaciones a los derechos de las partes, sino quebrantar las normas del Trabajo, ameritando por ende una sanción. (52)

La responsabilidad que considera la Ley es aquella

(52) Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1989, p. 203.

que se deriva de la ilegal actitud efectuada, tanto por alguno de los miembros integrantes de la Junta, como del personal de la misma. Como ejemplo de responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta, tenemos la de no excusarse de conocer del juicio cuando se presenta alguno de los supuestos que señala el artículo 707 de la Ley, haciéndose acreedor el integrante, como consecuencia a su ilegal actitud, a las sanciones establecidas en el mismo ordenamiento laboral.

La Ley establece asimismo, sanciones en contra del personal jurídico de las Juntas, las que les serán aplicables cuando realicen actos ilícitos en la realización de sus funciones o bien se abstengan de realizar sus funciones. La sanción aplicable puede ir desde la simple amonestación, hasta la destitución del puesto.

Por otra parte la sanción a que se hacen acreedores los integrantes o funcionarios de las Juntas, pueden no solamente encontrarse en las normas de la Ley Federal del Trabajo, sino también en otras codificaciones, por quebrantar disposiciones de carácter civil o penal, debiendo distinguirse por tanto, en cuanto a la responsabilidad: la de carácter civil, la de carácter penal y la responsabilidad que propiamente corresponda al área de sanciones administrativas del Derecho del Trabajo. (53)

C.-LOS RECURSOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Debemos aclarar que en la Ley Federal del Trabajo no se establece en forma expresa recurso alguno, no obstante encontramos dos figuras que por sus efectos modificatorios o revocatorios de determinadas resoluciones de las Juntas, tienen el carácter de verdaderos recursos. Estas figuras que a continuación analizaremos son: La Reclamación y La Revisión.

1.-LA RECLAMACION.

Por medio de la Reclamación se impugnan resoluciones laborales, por medio de las cuales se impongan medidas de apremio a alguna o ambas partes en el procedimiento. Se encuentra regulada en el artículo 853 de la Ley del Trabajo, que expresa:

Artículo 853.-Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.

Los medios o medidas de apremio que pueden emplear las autoridades laborales para hacer cumplir sus determinaciones, se establecen en el artículo 761, que a la letra dice:

Artículo 761.-El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e

indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I.-Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II.-Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III.-Arresto hasta por treinta y seis horas.

No solamente las Medidas o Medios de Apremio pueden ser impugnados, sino también las correcciones disciplinarias a que hace mención el artículo 729 de la Ley Laboral, mismas que se imponen para conservar el orden en las audiencias y asimismo para que se guarde el debido respeto a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, ya que de acuerdo con el artículo 732, éstas pueden ser impugnadas en los términos señalados en la misma ley, y los términos son los aplicables a la reclamación y su procedimiento. (54)

La forma en que deberá tramitarse la reclamación la establece el artículo 854 de la Ley del Trabajo, que textualmente señala:

(54) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba-Urbina y Jorge Trueba Barrera, p. 402.

Artículo 854.-En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes:

I.-Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes:

II.-Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugna y adjuntando las pruebas correspondientes; y

III.-La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

En cuanto a los efectos de la reclamación, cuando la misma es procedente, los señala el artículo 854 de la propia Ley, que ordena la modificación de la medida de apremio en lo conducente y la aplicación al funcionario responsable, de alguna de las sanciones que establece el artículo 672 y que puede consistir en amonestación, suspensión hasta por tres meses o destitución.

La modificación de la medida de apremio, como efecto de la procedencia de la reclamación, debemos entender que puede ser parcial o total, y en este segundo caso debe hablarse de revocación, ya que la medida se deja sin efecto. Por lo tanto la Reclamación, por los efectos que tiene sobre las resolucio-

nes laborales, constituye un auténtico recurso, si bien solamente puede interponerse en los supuestos que determina la Ley.

2.-LA REVISION.

La revisión solamente procede, al igual que la Reclamación, en los casos que la ley expresamente señala. Por medio de la Revisión pueden impugnarse los actos que realicen los funcionarios de las Juntas en ejecución de los laudos y demás supuestos que se contemplan en el artículo 849 de la Ley, que señala:

Artículo 849.-Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

La revisión no contraría el principio de irrevocabilidad de las resoluciones de las Juntas, en virtud de que solo procede contra las autoridades que ejecuten los laudos, convenios o resoluciones que dicten aquéllas, por haber incurrido en excesos o irregularidades en el procedimiento respectivo de la ejecución y tiene como fin exclusivamente, el nulificar esos actos. (55)

El procedimiento para la tramitación de la revisión se sujetará, de acuerdo con el contenido de los artículos 851 y 852 de la Ley Federal del Trabajo, a lo siguiente:

I.-La revisión deberá presentarse por escrito y dentro de los tres días siguientes a aquél en que se tenga conocimiento del acto a impugnar (artículo 851).

II.-Se deberán ofrecer las pruebas respectivas al momento de promoverse la revisión (fracción I del artículo 852).

III.-De la revisión se dará vista a las otras partes por el término de tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan pruebas (fracción II del artículo 852).

IV.-Se citará a las partes a una audiencia de pruebas y alegatos, la cual se celebrará dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión. En la audiencia se admitirán y desahogarán las pruebas que sean procedentes y se dictará resolución (párrafo primero de la fracción III del artículo 852).

Los efectos que se desprenden de la resolución que declara procedente la revisión, consistirán en modificar el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán a los funcionarios responsables las sanciones a que se hayan

hecho acreedores, lo anterior de conformidad con el párrafo segundo del artículo 852 de la Ley.

Con la revisión vemos que pueden modificarse o revocarse determinadas actuaciones laborales, si bien en este caso no son propiamente de las Juntas, sino de funcionarios de las mismas, legalmente habilitados como ejecutores, por lo cual el alcance de este recurso, resulta también bastante limitado en cuanto a sus alcances.

Con la revisión concluimos el estudio de las figuras que presentando aspectos modificativos o revocatorios de las resoluciones laborales, son planteadas y tramitadas ante las propias Juntas y entraremos al análisis del Amparo o Juicio de Garantías.

D.-EL JUICIO DE AMPARO.

El amparo es un procedimiento jurídico establecido en defensa del imperio de la Constitución y de las Garantías Individuales, de carácter jurisdiccional, establecido por la vía de acción y que se tramita en forma de juicio, ante el Poder Judicial de la Federación, teniendo como materia: leyes, reglamentos, decretos, acuerdos presidenciales y actos de autoridad, que violen las garantías individuales o impliquen una invasión a la soberanía de la Federación por los estados o viceversa. Este juicio tiene como efecto la nulidad del acto re-

clamado, reponiendo al quejoso en el goce de la garantía violada, con efecto retroactivo al momento de producirse la violación. (56)

Ante la inexistencia de recursos ordinarios en la materia procesal laboral para impugnar las resoluciones ilegales de las Juntas, con las excepciones ya citadas (*), el Juicio de Amparo es el único recurso (en sentido amplio), que tiene la parte perjudicada para impugnar el acto de autoridad y lograr que se le reponga en el pleno goce de sus derechos, lo que se logra al serle concedido el Amparo y Protección de la Justicia Federal, para efectos de modificar o revocar la resolución dictada por la autoridad responsable y que causó los agravios al quejoso.

El Juicio de Amparo en materia laboral presenta una fisonomía especial derivada de las siguientes circunstancias: los laudos y actos de autoridad que le dan materia provienen de órganos administrativos con funciones jurisdiccionales; intervienen los factores de la producción, trabajo y capital; y por tanto su origen lo encontramos en pretensiones y conflictos de trabajadores y patrones. (57)

Las características y principios que presenta el Am-

(56) y (57) Borrell Navarro, Miguel, El Juicio de Amparo Laboral, Editorial PAC, S.A., México, 1986, p. 9.

(*) Vid supra, subcapítulo C, p. 64, de éste mismo capítulo.

paro en Materia Laboral, devienen del contenido del artículo 123 Constitucional, que busca en todo momento la protección del trabajador, y podemos citar como principales caracteres distintivos, los siguientes:

a).-La obligación de la Autoridad Federal de suplir la Queja Deficiente cuando el promovente sea el trabajador. Esta facultad no es potestativa, sino obligatoria, como lo señala la fracción IV del artículo 76 Bis de la Ley Federal de Amparo, que determina:

Artículo 76 bis.-Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente:

IV.-En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador;

b).-Otro aspecto distintivo del Juicio de Amparo Laboral, lo encontramos en lo relacionado a la suspensión del acto reclamado. Respecto a esta cuestión el artículo 174 de la Ley de Amparo, dispone:

Artículo 174.-Tratándose de laudos o de resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que a juicio del pre

sidente del tribunal respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia.

La suspensión que se conceda implica que determinado acto de autoridad quede paralizado hasta en tanto no se resuelva el amparo, en el caso de los Laudos dictados en favor de los trabajadores esta suspensión no es total, de acuerdo con el artículo transcrito, por lo cual se efectuará una ejecución parcial de la resolución condenatoria, para no causarle perjuicios al trabajador. A este respecto la Suprema Corte ha emitido diversas tesis, precisando el monto de lo que se considera adecuado para la subsistencia del trabajador y su familia, como puede verse en la ejecutoria que a continuación se transcribe:

SUSPENSION EN MATERIA DEL TRABAJO.-El artículo 174 de la Ley de Amparo establece la facultad discrecional en favor del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para conceder la suspensión de los laudos que se recorren en amparo directo, y la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sustentado el criterio de que la suspensión en materia de trabajo, es improcedente hasta por el importe de seis meses de salarios, por ser éste el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías.

Por lo tanto la suspensión contra laudo favorable al trabajador y que condene al patrón al pago de una cantidad líquida, se concederá en forma parcial, debiendo ejecutarse el Laudo por la cantidad equivalente a seis meses de salario. En consecuencia cuando el monto total de la prestación reclamada representa una cantidad menor a esos seis meses, la suspensión no se concederá y deberá ser ejecutada la resolución condenatoria.

Por otra parte, la suspensión tampoco le será concedida al patrón quejoso, cuando la solicite contra un laudo que ordene la reinstalación del trabajador. En este sentido se ha pronunciado nuestro Máximo Tribunal, en tesis como la siguiente:

REINSTALACION DEL TRABAJADOR, SUSPENSION CONTRA LA.-

Contra el laudo de las juntas que condene a reinstalar a los obreros en su trabajo, no procede conceder la suspensión, porque la ejecución del acto no causa al patrono daños y perjuicios difíciles de reparar, puesto que si bien es poco probable que pueda recobrar los salarios que pague a los obreros, en cambio aquéllos quedan compensados por los trabajos personales que los mismos obreros presten.

Apéndice al S.J.F. 1917-1954, tesis número 891.

c).-Otra diferencia del Amparo Laboral, con el amparo en las demás materias, la encontramos en relación al sobresei-

miento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia por la misma razón, que operarán únicamente cuando el quejoso o recurrente sea el patrón. De esta manera lo establece la fracción V del artículo 74, de la Ley de Amparo, que establece:

Artículo 74.-Procede el sobreseimiento:

V.-En los amparos directos y en los indirectos que se encuentren en trámite ante los jueces de Distrito, cuando el acto reclamado sea del orden civil o administrativo, si cualquiera que sea el estado del juicio, no se ha efectuado ningún acto procesal durante el término de trescientos días, incluyendo los inhábiles, ni el quejoso ha promovido en ese mismo lapso.

En los amparos en revisión, la inactividad procesal o la falta de promoción del recurrente durante el término indicado, producirá la caducidad de la instancia. En ese caso, el tribunal revisor declarará que ha quedado firme la sentencia recurrida.

En los amparos en materia de trabajo operará el sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia en los términos antes señalados, cuando el quejoso o recurrente, según sea el caso, sea el patrón.

Celebrada...

Fuera de las excepciones señaladas el amparo en materia laboral debe sujetarse en forma estricta, al igual que el amparo en las demás materias, a las disposiciones de los ar-

tículos 103 y 107 Constitucionales y la ley reglamentaria de los mismos, que es la Ley Federal de Amparo.

El amparo puede tramitarse en dos vías, de acuerdo a la clase de acto de autoridad que le da materia, como amparo directo o como amparo indirecto. El primero se tramita, por regla general, ante los Tribunales Colegiados de Circuito y el segundo ante los Juzgados de Distrito. A continuación analizaremos los casos de procedencia de cada una de las vías citadas, enfocadas específicamente a la materia laboral.

1.-EL AMPARO DIRECTO.

La fundamentación legal de la procedencia del amparo directo la encontramos en las fracciones V y VI del artículo 107 Constitucional y el artículo 158 de la Ley de Amparo.

En las fracciones V y VI del artículo 107 de la Constitución se establecen, en términos generales los siguientes aspectos: la procedencia del amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio; lo específico de esas resoluciones en las diferentes materias; se determina la competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito para conocer de esta vía de amparo; y se remite a la Ley Reglamentaria para efectos de que señale el trámite y los términos a los que deberán sujetarse los tribunales citados, o en su caso la Suprema Corte, para dictar sus resoluciones.

La Ley Federal de Amparo, sujetándose al contenido de las fracciones constitucionales citadas, establece en el primer párrafo del artículo 158, lo siguiente:

Artículo 158.-El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional, y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones.

Del contenido del párrafo transcrito se infiere que uno de los requisitos para la procedencia del amparo contra sentencias o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, es que no proceda contra los mismos un recurso ordinario. En la materia procesal del trabajo no existe recurso alguno para impugnar las violaciones al procedimiento y mucho menos para recurrir el laudo definitivo, por lo cual legítimamente puede acudirse, directamente, al Juicio de Amparo.

Resoluciones que pongan fin al juicio, difícilmente

se van a dictar en el procedimiento laboral, por las características que éste presenta, por lo tanto haremos caso omiso de su estudio, dedicando toda nuestra atención al amparo contra los Laudos.

Existen dos supuestos para la procedencia del Amparo Directo contra los Laudos dictados por las autoridades laborales: 1.-Por violaciones cometidas en el Laudo mismo, y 2.-Por violaciones cometidas en el procedimiento.

Con el fin de llevar una secuencia lógica, analizaremos primeramente los supuestos en que se considera violado el procedimiento.

a).-Violaciones cometidas en el procedimiento.

Las violaciones cometidas durante el procedimiento, para dar materia al amparo, deben ser de tal importancia que tengan trascendencia al resultado del Laudo, es decir, que al ser corregida la violación pueda cambiarse el sentido de la resolución definitiva dictada.

El artículo 159 de la Ley de Amparo, establece los casos en que se considerarán violadas las leyes del procedimiento y en consecuencia, afectadas las defensas del quejoso. Por la importancia que revisten para el presente trabajo, transcribiremos cada una de las fracciones del citado artículo, seguida de

un pequeño comentario a fin de comprender el alcance de la disposición, ya que algunos de los supuestos contemplados son frecuentes en la materia procesal del trabajo, mientras que otros no lo son tanto. Establece el precepto señalado:

Artículo 159.-En los juicios seguidos ante los tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

I.-Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;

En principio esta fracción tiene aplicación cuando el quejoso no fué emplazado a juicio o bien porque el emplazamiento no se realizó conforme a lo que la Ley Federal del Trabajo establece. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en repetidas tesis jurisprudenciales, ha sustentado el criterio de que, en la hipótesis en estudio, es procedente el amparo indirecto, de acuerdo con la fracción VII del artículo 107 Constitucional, considerando al quejoso no emplazado o emplazado ilegalmente, como un extraño a juicio, por lo tanto la disposición contenida en esta fracción resulta en la actualidad obsoleta y sin aplicación, tanto en la materia del trabajo, como en las demás materias.

II.-Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente presentado en el juicio de que se trate;

Tiene aplicación la disposición cuando una persona se hubiera ostentado falseamente como apoderado o representante legal del quejoso, ocasionándole perjuicios, considerándose entonces que existen violaciones en el procedimiento y, en consecuencia resulta procedente el amparo. Este supuesto no es frecuente que se presente en la materia procesal laboral, ya que las Juntas tienen la obligación de cerciorarse de la personalidad de las partes y de sus representantes. Por otra parte no es aplicable lo dispuesto en la fracción en estudio, cuando el legítimo representante o apoderado del quejoso, por torpeza o negligencia, realiza actos en el juicio que perjudican al quejoso, trascendiendo al resultado del fallo que se recurre.

III.-Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

La hipótesis contenida en esta fracción es la que con mayor frecuencia se invoca en los amparos directos en materia de trabajo, porque la negativa a recibir pruebas o su ilegal desahogo por parte de las Juntas, son violaciones que los quejosos reclaman en sus demandas en un gran número de casos. (93)

Las Juntas pueden incurrir en violaciones al procedimiento, tanto al no admitir pruebas legalmente ofrecidas, como

(58) Pérez Miravete, Rafael, et. al., Manual del Juicio de Amparo, Primera Edición, Editorial Thesis, S.A., México, - 1988, p. 532.

al no desahogar o hacerlo en forma ilegal, las que fueron admitidas. En este sentido se ha pronunciado la Cuarta Sala de la Suprema Corte, en tesis como la siguiente:

PRUEBAS. CUANDO SU FALTA DE ADMISION VIOLA LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO.-De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 522 (actualmente 779), de la Ley Federal del Trabajo, la Junta responsable solo se encuentra facultada para desechar las pruebas que estime fútiles o que resulten impertinentes por no tener relación con los hechos que son materia de comprobación o de la litis; por lo que, al no admitirse la prueba de inspección que fué legalmente propuesta por la empresa demandada, y que en modo alguno puede catalogarse de improcedente, se violaron las leyes del procedimiento y se afectaron las defensas de la parte quejosa, conforme a lo establecido por el artículo 159 fracción III, de la Ley de Amparo.

Amparo Directo 1820/68. Compañía Industrial Azucarrera. Informe de la Suprema Corte correspondiente a 1969, parte correspondiente a la Cuarta Sala.

También se viola el procedimiento cuando las Juntas no admiten pruebas dentro de la etapa respectiva, argumentando que no se hizo en el orden que señala la Ley o por no encontrarse relacionadas, a criterio de la Junta, con las ofrecidas por la contraparte. Esta cuestión ya fué comentada al analizar en el capítulo inmediato anterior el Procedimiento Laboral Ordinario, en lo referente a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de

Pruebas, por lo cual nos remitimos a lo ahí expuesto con el fin de evitar inútiles repeticiones. (*)

Resulta positivo el criterio que sigue la Suprema Corte de considerar violado el procedimiento, tanto por no admitir las pruebas ofrecidas, como por no desahogarlas legalmente, ya que en ambas situaciones se causan perjuicios al quejoso. Es pertinente resaltar que, para conceder el amparo por violaciones al procedimiento en relación con la pruebas, es necesario que las mismas trasciendan al resultado del fallo, ya que de otra manera resultaría ocioso conceder el amparo para efectos de que se reciba o desahogue una prueba que no puede cambiar el sentido del Laudo.

IV.-Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

La violación al procedimiento a que se refiere esta fracción puede cometerse en las siguientes formas:

a).-Que no se haya notificado personalmente al absolvente para que concurra a desahogar la confesional a su cargo.

b).-Que no se le permita desahogar su confesión a pesar de encontrarse presente al momento de la audiencia.

c).-Que se le tenga por confeso de posiciones insi-

(*) Vid supra, pp. 40 a 42.

diosas o inútiles.

d).-Que se le tenga por confeso, no obstante no negarse a contestar ni hacerlo de manera evasiva.

e).-Que se desconozca la personalidad del representante legal de una persona moral, que con tal carácter se presentó a absolver posiciones. (59)

Estas conductas de las Juntas, que resultan bastante frecuentes, serán invocadas como agravios en el amparo que se solicite contra el Laudo Definitivo, por violaciones en el procedimiento.

V.-Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad:

Para que tenga aplicación esta disposición es necesario que la persona no emplazada o emplazada ilegalmente a juicio, se apersona en el mismo para promover el incidente respectivo, es decir, se requiere que actúe dentro del procedimiento, ya que en caso contrario el amparo deberá solicitarse ante Juez de Distrito (Amparo Indirecto), como podrá apreciarse al tratar de éste.

VI.-Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley:

(59) Pérez Miravete, Rafael, Ibid., p. 534.

Por la especial naturaleza del procedimiento laboral, los términos que se conceden a las partes para la realización de determinado acto o para que ejerzan sus derechos, resultan escasos, empero podemos citar los siguientes: los diez días hábiles que deben transcurrir, a partir del emplazamiento, para la celebración de la audiencia principal; el término para formular alegatos; el término para promover un incidente; etc.

En todo caso, cuando no se respete un término o prórroga concedido en la ley, el agraviado puede invocar tal cuestión, como una violación al procedimiento en el juicio de Amparo que promueva contra el Laudo definitivo.

VII.-Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos:

En virtud a la inmediatez que tienen las partes con el procedimiento, este supuesto no es tan frecuente en la materia procesal laboral. Si las pruebas no se desahogan de acuerdo a lo que la ley establece, se deja en estado de indefensión a la parte ausente, por ejemplo: en la prueba testimonial, al no poder formular repreguntas a los testigos; en la pericial, al no estar en condiciones de preguntar a los peritos; y así en todos aquellos casos en que se requiere, por disposición expresa de la ley, la presencia de las partes para el legal desahogo de las pruebas.

VIII.-Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos:

Al igual que en el supuesto de la fracción anterior, con actos de esta naturaleza se violan los derechos de la parte a la cual se le ocultan documentos o actuaciones, respecto de los cuales no puede alegar ni defenderse, razón suficiente para que solicite y le sea concedido el amparo, por violaciones al procedimiento.

IX.-Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes sustanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo:

Totalmente inaplicable esta disposición a la materia laboral, ya que la Ley Federal del Trabajo no concede recursos que permitan impugnar las resoluciones dictadas por las Juntas, en las partes sustanciales del procedimiento.

X.-Cuando el tribunal judicial, administrativo o del trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una incompetencia, o cuando el juez, magistrado o miembro de un tribunal del trabajo impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder:

En la materia laboral, de acuerdo con el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo, las cuestiones de incompetencia se promoverán por declinatoria (*) y serán resueltas en la etapa de demanda y excepciones, por lo cual es raro que se presente este supuesto. Una vez resuelta la incompetencia el juicio proseguirá legalmente, teniendo el promovente de la incompetencia la vía de amparo indirecto para recurrir la resolución. Por lo que se refiere al segundo supuesto de la fracción a estudio, el artículo 711 de la Ley dispone que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramita la excusa del impedido. (60)

XI.-En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

El criterio o juicio de los Tribunales que cita la fracción, se encuentra en la Jurisprudencia que los mismos emiten, y por su carácter obligatorio las autoridades y los quejosos deben sujetarse a lo que en ella se establece.

Debemos insistir en que, presentándose dentro del procedimiento laboral, alguno o varios de los supuestos contemplados en el transcrito artículo 159 de la Ley de Amparo, solamen-

(60) Pérez Miravete, Rafael, *Ibid.*, p. 536.

(*) Las incompetencias en general se promueven por Declinatoria o por Inhibitoria. La primera se plantea ante el juzgador del conocimiento, la segunda ante el juzgador que el promovente considera competente.

te pueden ser invocados como agravios o conceptos de violación en el Amparo que se solicite contra el Laudo definitivo, por violaciones al procedimiento. A continuación pasaremos a tratar lo relativo a la procedencia del Amparo Directo, por violaciones al derecho cometidas en el propio Laudo.

b.-Violaciones en el Laudo.

Las Juntas, al momento de dictar el Laudo definitivo pueden incurrir en violaciones al Derecho en perjuicio de alguna de las partes o de ambas. Las violaciones pueden consistir en:

1.-Violaciones por omisión.-Cuando la autoridad responsable se abstiene de juzgar una o varias acciones o excepciones o deja de analizar alguna o algunas de las pruebas que fueron admitidas y desahogadas.

2.-Violaciones por incongruencia.-Cuando la autoridad responsable se ocupa de cuestiones que no fueron planteadas por las partes o lo hace en términos distintos a los propuestos.

3.-Violaciones por indebida valoración de las pruebas que fueron aportadas por las partes en el juicio.

4.-Violaciones por no aplicar la ley que rige el caso concreto planteado por las partes o bien por darle una interpretación inexacta o equivocada. (61)

(61) Pérez Miravete, Rafael, *Idez.*

Cuando las Juntas, al dictar el laudo definitivo, incurren en alguno de los supuestos mencionados, vulneran el derecho de alguna o de ambas partes, por lo cual éstas quedan facultadas para acudir, como quejosos, ante las Autoridades Federales en demanda de Amparo, para que se corrija la violación cometida en su perjuicio, dejando sin efecto el fallo dictado. Sucede con frecuencia que el Amparo se solicite tanto por las violaciones cometidas en el propio Laudo, como por las violaciones habidas en el transcurso del procedimiento.

Toda vez que no es nuestra intención hacer un estudio profundo del Juicio de Amparo, -cuestión que sabe del alcance de este modesto trabajo de investigación-, sino de presentar los aspectos importantes que tiene como medio de impugnación de las resoluciones laborales, haremos solamente una breve referencia a la forma en que se tramita el Amparo Directo. De acuerdo con la Ley de Amparo, el trámite de esta vía es, a grandes pasos, el siguiente:

I.-La demanda deberá presentarse por conducto de la autoridad responsable, dentro del término de quince días, contados a partir de que surta efectos la notificación del Laudo (artículos 163 y 21).

II.-La autoridad responsable emplazará a las otras partes para que comparezcan ante el Tribunal Colegiado, dentro de un término de diez días, a defender sus derechos (artículo 167).

III.-La responsable proveerá lo relativo a la suspensión del acto reclamado. En materia laboral procederá solamente en cuanto exceda de lo necesario para la subsistencia del trabajador (artículos 170 y 174).

IV.-La Junta responsable remitirá la demanda y expediente al Tribunal Colegiado de Circuito dentro del término de tres días, debiendo rendir al mismo tiempo su informe justificado (artículo 169).

V.-Una vez admitida la demanda de Amparo, el Tribunal mandará notificar a las partes el acuerdo relativo (artículo 179).

VI.-El presidente del Tribunal Colegiado turnará el expediente al Magistrado relator que corresponda, para que formule el proyecto de resolución en forma de sentencia, la que se pronunciará dentro de los quince días siguientes (artículo 184).

Como puede apreciarse el trámite del Amparo Directo es sumamente sencillo y no conforma propiamente un juicio, sino que se limita a la revisión de las actuaciones y de la resolución definitiva, en base a los conceptos de violación expresados por el quejoso.

c).-Efectos de la sentencia de Amparo Directo.

Cuestión de importancia capital para el presente trabajo, resulta lo relativo a los efectos que producen las sen

tencias o ejecutorias que conceden el Amparo y Protección de la Justicia Federal al quejoso, en contra de los Laudos dictados por las Juntas. El alcance de las ejecutorias dictadas en el Amparo Directo es diferente según se haya promovido el Juicio por violaciones cometidas en el procedimiento o por violaciones en el propio Laudo. Nos dice el maestro Ignacio Burgoa que pueden presentarse las siguientes hipótesis y efectos:

a).-Amparo concedido contra violaciones procesales.- Cuando en el procedimiento en que se dictó el fallo definitivo reclamado, se hayan cometido violaciones, la ejecutoria de Amparo que las haya declarado, tiene como efectos: el dejar insubsistente dicho fallo y obligar a la autoridad responsable a reponer el procedimiento para reparar las infracciones cometidas. Esta hipótesis se concreta en lo relativo a las diversas contravenciones que se cometen a la Ley durante la secuela procesal, señaladas en el artículo 159 de la Ley de Amparo.

b).-Falta de estudio de pruebas.-Si en la resolución definitiva reclamada dejaron de analizarse pruebas aportadas por el quejoso, el amparo que se conceda por tal circunstancia, tiene el efecto de dejar insubsistente dicha resolución y de obligar al tribunal responsable a dictar nuevo fallo en que tome en consideración, con plena jurisdicción, las probanzas cuyo examen había omitido.

c).-Valoración ilegal de pruebas.-Cuando en el fallo

combatido en Amparo Directo, la autoridad responsable no haya valorado con apego a la Ley las pruebas rendidas por el quejoso, la Ejecutoria Constitucional tiene el efecto de obligar a la responsable a pronunciar un nuevo Laudo, en el que valore correctamente tales probanzas. En esta hipótesis la jurisdicción del tribunal responsable resulta mas restringida que en la hipótesis inmediata anterior, ya que se le constriñe a valorar las pruebas conforme a la Ley, y a decidir la controversia conforme al resultado de su análisis.

d).-Omisión de resolver todas las cuestiones que conforman la litis.-Esta hipótesis se presenta cuando en la resolución definitiva reclamada no se hayan resuelto todas las cuestiones contenciosas que formen la litis en el juicio en que la resolución se hubiese dictado. En este caso la sentencia de Amparo tiene como efecto el obligar a la responsable a examinar todas las cuestiones relacionadas con la litis planteada y a decidir en consecuencia.

e).-Aplicación indebida de preceptos de fondo.-Si en el fallo combatido dejaron de aplicarse o se aplicaron incorrectamente los preceptos sustantivos conducentes para resolver la controversia planteada, es decir, si la autoridad responsable violó las disposiciones legales de fondo al dirimir tal controversia, la protección federal tiene el efecto de que el tribunal responsable, dejando insubsistente el fallo reclamado, dicte nueva resolución en que aplique correctamente las disposi-

ciones contravenidas o no aplicadas en el laudo anterior, debiendo acatar las consideraciones formuladas en la ejecutoria constitucional. Es en esta hipótesis en donde la Autoridad Federal asume jurisdicción para determinar el sentido de la decisión definitiva de la controversia fundamental.

Puede observarse de las diferentes hipótesis enunciadas que el alcance y efectos de las ejecutorias que se pronuncian en el Amparo Directo son muy variados y por lo tanto con diferente eficacia, la cual va desde la desvinculación total de la autoridad responsable frente a la ejecutoria, hasta la total sujeción a la misma. (62)

Con lo anterior damos por concluido el estudio del Amparo Directo como medio de impugnación de las resoluciones laborales, y entraremos al análisis de los aspectos, que en el mismo sentido, presenta la vía del Amparo Indirecto.

2.-EL AMPARO INDIRECTO.

Para el maestro Néstor de Buen, el Amparo Indirecto constituye la regla general y el Directo la excepción, ya que no todas las violaciones que se puedan cometer en el proceso pueden dar lugar a una demanda de amparo directo, sino solamente cuando encuadra dentro de los supuestos que establece el ar-

(62) Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, Decimacuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, pp. 694 y 695.

artículo 159 de la Ley de Amparo, siendo totalmente restrictiva la Ley en tal sentido. (63)

La fundamentación constitucional del amparo indirecto la encontramos en los incisos b) y c) de la fracción III en relación con la VII del artículo 107 de nuestra Carta Magna, que establecen:

Artículo 107.-Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la Ley, de acuerdo con las bases siguientes:

III.-Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo solo procederá en los casos siguientes:

b).-Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan, y

c).-Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio;

VII.-El amparo contra actos en juicio, fuera de juicio o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio, contra leyes o contra actos de autoridades administrativas, se interpondrá ante el Juez de Distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que el acto reclamado se

(63) De Buen L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, p. 508.

ejecute o trate de ejecutarse, y su tramitación se limitará al informe de la autoridad, a una audiencia para la que se citará en el mismo auto en el que se mande pedir el informe y se recibirán las pruebas que las partes interesadas ofrezcan y oirán los alegatos, pronunciándose en la misma audiencia la sentencia:

Queda determinada, entonces, la competencia del Juez de Distrito para conocer del amparo contra los actos señalados, así como el trámite que se deberá seguir en el juicio respectivo.

El artículo 114 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales, determina en forma más específica los casos en que se solicitará el amparo ante el Juez de Distrito. Para nuestros objetivos resulta importante lo dispuesto en las fracciones III, IV y V del citado artículo, por lo cual a continuación las transcribimos, seguida cada una de ellas de su respectivo comentario.

Artículo 114.-El amparo se pedirá ante el Juez de Distrito:

III.-Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluidos.

Si se trata de actos de ejecución de sentencia, solo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada

en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento, que hubieren dejado sin defensa al quejoso.

Tratándose de remates, solo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desapruében:

Del análisis de esta fracción se infiere que, para efectos de la procedencia del amparo indirecto el juicio termina al dictarse el laudo, por lo tanto cuestiones como son: incidentes de liquidación, incidentes de prescripción por no solicitar la ejecución del laudo dentro del término que establece la ley, así como los actos correspondientes a la ejecución del laudo, se consideran como actos ejecutados después de concluido el juicio y por lo tanto impugnables ante un Juzgado de Distrito en vía de Amparo Indirecto.

Existiendo en la Ley Federal del Trabajo la revisión en contra de los actos de ejecución, la misma deberá agotarse antes de acudir al Juicio de Garantías, sin perjuicio de que, al promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, puedan reclamarse las demás violaciones cometidas en perjuicio del quejoso.

IV.-Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación:

Lo dispuesto en esta fracción tiene una especial relevancia, dado que la misma dispone, en forma literal, que el amparo procederá solamente contra los actos que tengan sobre las personas o cosas una ejecución que sea de imposible reparación, de lo cual se desprende que fuera de estos casos y de los que regula el artículo 159 de la misma Ley de Amparo, el Juicio de Garantías es improcedente contra todos los demás actos, aún y cuando causen perjuicio a alguna de las partes en el juicio.

La hipótesis de esta fracción ha sido interpretada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte, más allá de su significado gramatical, el cual dejaría fuera de su campo de aplicación muchos casos que por lógica y tradicionalmente se han considerado como irreparables en el juicio en que se dan. La interpretación que hace nuestro alto tribunal, es en un sentido que abarca todos los actos que dentro del juicio crean una situación procesal determinada de efectos inmediatos, que no puede ser modificada en el mismo juicio, aún y cuando no tenga consecuencias materiales sobre las personas o cosas. (64)

Por lo tanto, los jueces de Distrito tendrán que tomar en consideración, al examinar las demandas de amparo que, si no se trata de una cuestión que sea impugnabile en la vía de amparo directo, es procedente darle entrada a la demanda, concediendo al concepto de "imposible reparación" una amplitud su-

(64) Pérez Miravete, Rafael, et. al., Ob. Cit., p. 514.

ficiente para que no impida el control de la Justicia Federal sobre los actos de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. (65)

Por lo tanto todas las cuestiones que no estén contempladas expresamente como supuestos para la procedencia del amparo directo, deberán combatirse por medio del amparo indirecto ante Juez de Distrito, independientemente del carácter que tengan.

V.-Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate del juicio de tercería;

Cuando en la ejecución de un laudo se embargan bienes que no son propiedad del condenado, aquella persona a la que pertenecen tiene la opción para promover la tercería excluyente de dominio o bien para acudir al juicio de garantías, debiendo demostrar en forma fehaciente que es propietario de los bienes embargados para que se levante el embargo sobre los mismos.

La facultad de poder solicitar el amparo contra el embargo de bienes propiedad del quejoso, sin que éste tenga que

(65) De Buen L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, p. 511.

plantear previamente la tercería, la encontramos en la siguiente tesis jurisprudencial:

PERSONA EXTRAÑA AL JUICIO.-Tratándose de terceros extraños al juicio, pueden ocurrir al de garantías cuando se trata de privarlos de su posesión, sin haber sido oídos ni vencidos, sin que previamente deban hacer uso de la tercería.

Apéndice 1917-1985, Cuarta Parte, Tesis 207.

Asimismo dentro de esta fracción queda comprendida la situación del demandado que no fué emplazado a juicio, o que fué emplazado ilegalmente. La Suprema Corte ha sustentado este criterio (*), al considerar que, si bien formalmente no se puede considerar al demandado como persona extraña al juicio, la falta de emplazamiento o su ilegalidad, lo colocan en esa situación, siendo por tanto procedente el Juicio de Amparo Indirecto para corregir la irregularidad.

Por lo que respecta a la tramitación del Amparo Indirecto, de acuerdo con la Ley de Amparo, se desarrolla de la siguiente manera:

1.-La demanda se presentará ante el Juez de Distrito correspondiente, dentro del término de quince días contados a partir del día siguiente al en que haya surtido efectos la no-

(*) La tesis que contiene este criterio de la Corte se publicó con el número 4, INFORME 1986, CUARTA SALA, p. 7.

tificación del acto reclamado, con las salvedades que la propia ley establece (artículos 114 párrafo inicial y 21).

II.-El juez proveerá lo relativo a la suspensión provisional del acto reclamado (artículos 122 a 144).

III.-Se pedirá informe justificado a la autoridad responsable, que deberá rendir dentro del término de cinco días; se notificará la demanda al tercero perjudicado y se señalará día y hora para la celebración de la audiencia, la que deberá efectuarse dentro del término de treinta días a más tardar (artículos 147 y 149).

IV.-En la audiencia respectiva se ofrecerán y rendirán las pruebas pertinentes y se dictará la resolución que corresponda (artículos 151 y 155).

Esta vía de amparo como podemos apreciar se tramita en forma de un verdadero juicio, contrario a la tramitación del amparo Directo que se limita a una revisión. En cuanto a los efectos de la sentencia que se dicte el artículo 80 de la Ley de Amparo, establece:

Artículo 80.-La sentencia que conceda el amparo tendrá por objeto restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada, restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación, cuando el acto reclamado

sea de carácter positivo; y cuando sea de carácter negativo, el efecto del amparo será obligar a la autoridad responsable a que obre en el sentido de respetar la garantía de que se trate y a cumplir, por su parte, lo que la misma garantía exija.

El artículo transcrito es bastante claro en cuanto a los efectos de la concesión del amparo, por lo cual no requiere de mayor explicación, solo debemos agregar que en cualquier caso, al quejoso se le debe restituir en el goce de sus derechos que le fueron violados por el acto de autoridad impugnado.

Podemos concluir este capítulo con la afirmación de que el amparo, en sus dos vías, es el único medio de impugnación realmente eficaz, que tienen las partes en un juicio laboral, para combatir las resoluciones dictadas por las Juntas en el desarrollo del procedimiento, que les causen agravios, ya que aunque encontramos en la Ley Federal del Trabajo algunas figuras que pueden llegar a modificar o revocar determinadas resoluciones, éstas por lo general no son de las que trascienden al resultado del Laudo que se dicte, por lo que sus efectos resultan limitados.

Las bondades que presenta nuestro Juicio de Amparo son incuestionables, por lo que es una de las instituciones jurídicas de reconocimiento a nivel mundial y demuestra que nuestro sistema legal es de los más avanzados. Sin embargo, -y precisamente por todas las virtudes que presenta el Juicio de Ga-

rantías-, consideramos que debe respetarse su carácter de Recurso Extraordinario de Legalidad, es decir, acudir al mismo solamente en el caso extremo de que, a pesar de haber agotado todos los recursos ordinarios que concede la Ley, no pueda corregirse determinado acto de autoridad que cause perjuicios al quejoso.

En la materia laboral el Amparo se utiliza como medio ordinario de defensa, ante la imposibilidad de recurrir las resoluciones de las Juntas por otra vía, debido al principio de definitividad de las resoluciones laborales y en consecuencia a la carencia de recursos. El acudir al Amparo en forma directa ocasiona ciertos problemas, principalmente cuando se impugnan en el Amparo Directo violaciones procesales, los problemas son menores cuando se trata de amparo por violaciones en el propio Laudo o cuando se impugna determinada cuestión en Amparo Indirecto, sin embargo no dejan de presentarse.

Los problemas que se presentan con la tramitación del Amparo en la Materia Laboral los analizaremos en forma más profunda en el Capítulo Quinto del presente trabajo, por ser fundamentales para el mismo, por lo tanto baste por el momento con los apuntamientos realizados.

IV.-LA SEGUNDA INSTANCIA EN MATERIA CIVIL.

A.-GENERALIDADES.

Antes de adentrarnos en el desarrollo del presente capítulo, debemos aclarar que dentro del mismo además de tratar de la Segunda Instancia Civil, a la que da origen el recurso de Apelación, y que es nuestro objetivo principal, hablaremos también de los demás recursos que contemplados dentro de la rama procesal civil, se tramitan ante el Juzgador de Primera Instancia, ya que los mismos, con las debidas y necesarias modificaciones, pueden ser trasladados y aplicados en el campo del Derecho Procesal del Trabajo.

La Segunda Instancia implica la existencia de un órgano jurisdiccional superior en jerarquía al juzgador de primera instancia, generalmente colegiado y en teoría con conocimientos superiores, lo cual representa para las partes la garantía de que los asuntos puestos en conocimiento del Tribunal de Segunda Instancia, serán analizados de una manera más objetiva y detallada que si el análisis o la revisión la realizara el juzgador del conocimiento original.

Las cuestiones que se llevan a la Segunda Instancia son aquellas que por su importancia, resultan trascendentes pa-

ra el desarrollo del juicio y por tanto, para la resolución final que se dicte en el mismo, determinando la Ley Procesal cuales son esas cuestiones, y dejando la revisión de las menos importantes al mismo juzgador del que emanaron.

Para hablar de primera y segunda instancia resulta necesario precisar el concepto de Instancia Procesal, y en este sentido el maestro Eduardo Pallares nos dice que la palabra Instancia tiene dos acepciones: una general con la que se expresa cualquier petición, solicitud o demanda que se hace ante la autoridad y otra especial, que significa el ejercicio de la acción judicial, desde la interposición de la demanda hasta que se dicta la sentencia definitiva. (66)

Por lo tanto al referirnos en el presente capítulo a la primera y segunda instancia, usaremos el término instancia en su acepción especial, esto es, como el procedimiento que se sigue desde que se interpone una demanda, hasta que el juzgador dicta la resolución definitiva en el juicio. Tramitándose la primera instancia ante el juzgador original del conocimiento al cual también se le denomina juez inferior o juzgador A Quo, y la segunda instancia ante el llamado Tribunal de Alzada, de Apelación o juzgador Ad Quem.

La primera instancia civil es similar a la única ins-

(66) Pallares, Eduardo, Op. Cit., p. 422.

tancia laboral en cuanto a los períodos que comprende, inclusive se contempla una audiencia para que las partes puedan conciliar intereses (*), pero siempre dentro de las formalidades propias de la materia. El juicio ordinario civil en primera instancia, de acuerdo con el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se sigue de la siguiente forma:

I.-La demanda se presentará en la oficina de partes común, de donde será turnada al juzgado que corresponda (artículo 65).

II.-Presentada la demanda con los documentos y copias necesarios, se correrá traslado al demandado y se le emplazará para que la conteste dentro de nueve días (artículo 256).

III.-Se mandará recibir el pleito a prueba por el término común de diez días para las partes (artículos 277 y 290).

IV.-Una vez concluido el término para ofrecer pruebas el juzgador admitirá las que procedan y señalará día y hora para la celebración de la audiencia en que se reciban esas pruebas. La audiencia deberá celebrarse dentro de los treinta días siguientes al de la admisión de pruebas (artículos 298 y 299).

V.-Una vez celebrada la audiencia y desahogadas las pruebas admitidas, formulados los alegatos o presentadas las conclusiones (artículos 393 y 394), se procederá a dictar la sentencia que corresponda, la cual debe dictarse dentro del plazo de quince días (artículo 87).

(*) En el artículo 272-A del Código de Procedimientos Civiles del D.F., se norma la Audiencia Previa y de Conciliación.

A través del desarrollo del procedimiento civil, se dictan una serie de resoluciones por el juzgador, las cuales se clasifican legalmente en atención a su importancia, y de esta manera el artículo 78 del Código Procedimental Civil para el Distrito Federal, establece:

Artículo 79.-Las resoluciones son:

I.-Simples determinaciones de trámite y entonces se llamarán decretos;

II.-Determinaciones que se ejecuten provisionalmente y que se llaman autos provisionales;

III.-Decisiones que tienen fuerzas de definitivas y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio, se llaman autos definitivos;

IV.-Resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del negocio ordenando, admitiendo o desechando pruebas, y se llaman autos preparatorios;

V.-Decisiones que resuelven un incidente promovido antes o después de dictada la sentencia, que son las sentencias interlocutorias;

VI.-Sentencias definitivas.

La importancia de la clasificación de las resoluciones judiciales radica en que, para poder impugnar las decisiones del juzgador, resulta necesario determinar la clase de resolución de que se trata, para interponer el recurso que legalmente proceda, ya que si no es el adecuado, no se le dará en-

trada y la resolución dictada, aún causando agravios al recurrente quedará firme.

Para finalizar con el presente apartado debemos precisar que son los recursos y Ovalle Favela nos dice, que en la doctrina se considera a los recursos como una especie de los medios de impugnación, y se caracterizan porque se plantean y resuelven dentro del mismo proceso, combatiendo resoluciones que se han dictado en el desarrollo de éste o bien impugnando la sentencia dictada cuando no es firme, abriendo una segunda instancia dentro del mismo proceso. (67)

B.-LOS RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO CIVIL.

Los recursos constituyen en el procedimiento civil los medios inmediatos, eficaces y por lo tanto de uso más frecuente para combatir las resoluciones judiciales que las partes estimen contrarias a derecho, pretendiendo su modificación o revocación.

Los recursos se pueden clasificar en ordinarios y extraordinarios. Los ordinarios son aquellos que se interponen dentro del procedimiento y hasta en tanto no haya causado ejecutoria la sentencia definitiva que se dicte, mientras que los recursos extraordinarios se interponen cuando la sentencia ya

(67) Ovalle Favela, José, Op. Cit., p. 183.

causó ejecutoria. (68)

Podemos decir, complementando lo anterior, que los recursos ordinarios se plantean, tramitan y resuelven dentro del mismo juicio, mientras que los recursos extraordinarios se interponen fuera del proceso original, formando un juicio autónomo. Si bien ambas clases de recursos se encuentran regulados dentro del mismo ordenamiento procesal, a contrario del juicio de amparo que es un medio de impugnación regulado por normas propias que lo apartan totalmente de las disposiciones del derecho procesal común.

En el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se contemplan como recursos:

- 1.-La revocación;
- 2.-La reposición;
- 3.-La apelación;
- 4.-La apelación extraordinaria;
- 5.-La queja; y
- 6.-La responsabilidad.

De acuerdo con la clasificación de los recursos en ordinarios y extraordinarios, tendríamos dentro de los primeros

(68) Bañuelos Sánchez, Froylán, Práctica Civil Forense, Tomo II, Séptima Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1984, p. 1169.

a la revocación, la reposición, la apelación, la queja y la responsabilidad, mientras que la apelación extraordinaria, como su nombre lo indica, se encuadraría dentro de los recursos extraordinarios.

A pesar de que el ordenamiento procesal civil contempla dentro de los recursos a la responsabilidad, ésta en realidad no puede ser considerada como tal, toda vez que con su interposición de ninguna manera se va a lograr la revocación o modificación de las resoluciones, como ya se vió al tratar de la misma figura en la materia laboral, razón por la cual se oige su estudio.

Por lo que se refiere a la apelación extraordinaria, su estudio se deja de lado en razón a que, por las características del Derecho Procesal del Trabajo, difícilmente tendría aplicación un recurso de éste tipo, y en caso necesario representa mayores bondades el Juicio de Amparo.

Una vez señalados los recursos existentes en la materia civil y realizadas las anteriores aclaraciones, procederemos al análisis de la Segunda Instancia Civil, misma que se origina con la interposición del recurso de Apelación.

C.-TRAMITACION DE LA SEGUNDA INSTANCIA CIVIL.

La Segunda Instancia en Materia Civil, como ya se ha

señalado, se origina por la interposición del recurso de Apelación, que es sin lugar a dudas el más importante de los recursos ordinarios, y mediante el cual una de las partes o ambas, solicitan al Tribunal de Segundo Grado (Juzgador Ad Quem), un nuevo examen sobre una resolución dictada por un juzgador de Primera Instancia (juez A Quo), buscando su modificación o revocación. (69)

Por medio de la apelación se pueden recurrir las sentencias definitivas, interlocutorias o autos que el ordenamiento procesal civil señala precisamente como apelables, fuera de estas resoluciones ninguna otra es apelable, debiendo interponerse algún otro de los recursos contemplados en el código procedimental.

Podemos generalizar diciendo, que los autos apelables son aquellos que por su importancia necesitan del examen del Superior Jerárquico para su confirmación, modificación o revocación, ya que los autos de mero trámite admiten el recurso de revocación ante el mismo juzgador que emitió la resolución. Estas cuestiones podrán comprenderse mejor al estudiar cada recurso en particular.

La razón de la existencia del recurso de apelación y de todos los demás, se basa en la falibilidad humana, en la

(69) Ovalle Favela, José, Op. Cit., p. 191.

posibilidad de error, ya que el hombre es un ser que puede equivocarse, por lo cual las resoluciones de los jueces deben estar sujetas a un procedimiento de reexamen, para que mediante éste, se llegue a alguno de los tres probables resultados de los medios de impugnación y que pueden ser la revocación, modificación o confirmación de esas resoluciones. (70)

En la tramitación del recurso de apelación encontramos que se desarrolla en dos etapas, una ante el mismo juzgador que emitió la resolución que se recurre y la otra ante el superior jerárquico o Tribunal de Alzada, discutiéndose doctrinariamente en relación al momento en que debe tenerse por interpuesta la demanda que abre la segunda instancia, sosteniendo algunos autores que la demanda se interpone ante el Juzgador A Quo, en el momento de plantear el recurso de apelación, mientras que para otros, la demanda se interpone con el escrito de expresión de agravios ante el superior jerárquico.

Para Guasp, la interposición de la apelación tiene como contenido formal, el de dar inicio al proceso de la segunda instancia, por lo tanto es un acto procesal al que cabe llamar demanda, tratándose de una demanda simple porque contiene únicamente la petición de que el proceso de apelación dé comienzo y no encierra la pretensión procesal del fondo, cuestión

(70) Gómez Lara, Cipriano, Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1989, p. 148.

que se pondrá en conocimiento del Tribunal de Alzada. (71)

El maestro Gómez Lara nos dice, que en efecto la interposición de la apelación abre la segunda instancia, más sin embargo el momento más importante de la apelación es la expresión de agravios, porque representa para la segunda instancia lo que la demanda para la primera. (72)

Desde nuestro punto de vista, la interposición de la apelación y la expresión de agravios se complementan, conformando la demanda en la segunda instancia. El hecho de que se interponga el recurso ante el juez inferior resulta conveniente para que el mismo tenga conocimiento de la inconformidad de alguna de las partes y pueda tomar las medidas conducentes, en relación a proceder a ejecutar o suspender la ejecución de la resolución dictada; mientras que con la expresión de agravios se pone en conocimiento del juzgador Ad Quem, las razones jurídicas por las cuales se considera que determinada resolución dictada por el inferior debe ser reexaminada para su modificación o revocación, es decir, la cuestión de fondo que da materia a la segunda instancia.

Para comprender la mecánica de la tramitación del recurso de apelación, procederemos a continuación al análisis de

(71) Cit. Pos. Becerra Bautista, José, El Proceso Civil en México, Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, p. 607.

(72) Gómez Lara, Cipriano, Op. Cit., p. 150.

cada uno de los actos que se realizan ante el juez inferior, así como los que se efectúan ante el Tribunal de Alzada, y comprendiendo dentro de dichos actos tanto los de las partes, como los de los juzgadores, ya que ambos integran la segunda instancia.

I.-ACTIVIDAD ANTE EL JUZGADOR INFERIOR.

La actividad del Juzgador A Quo comprende desde el momento de la interposición de la apelación por la parte agraviada, hasta su remisión con las constancias respectivas al Tribunal de Alzada. Dentro de su actividad el juzgador de referencia toma una serie de determinaciones tendientes a dar trámite o desechar el recurso interpuesto, el procedimiento que se sigue en esta fase es el siguiente:

a).-Interposición y Admisión del Recurso.

La interposición de la apelación se puede hacer en forma oral o escrita ante el Juez que dictó la resolución, el cual debe resolver en forma provisional sobre si la acepta o la rechaza, lo que dependerá del cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos para la procedencia del recurso.

Para determinar si es admisible la apelación, el juez tiene que resolver: si el apelante tiene interés jurídico y por tanto legitimación para interponer el recurso; si el recurso

fué interpuesto en tiempo; y si se trata de una resolución que pueda ser impugnada por medio de este recurso. (73)

El término para interponer el recurso será de cinco días cuando la resolución que se impugna consiste en una sentencia definitiva y de tres días cuando se trate de sentencia interlocutoria o de auto, términos que de ninguna manera serán prorrogables.

b).-Calificación de Grado del Recurso.

Cuando el juzgador admite la apelación, debe proceder a su calificación y señalar en que efecto lo admite, si en uno solo o en ambos efectos. cuando se admite la apelación en un solo efecto no se suspende la ejecución del auto o sentencia recurrida, mientras que si se admite en ambos efectos, se suspende la ejecución hasta que se resuelva el recurso, si se trata de sentencia la resolución recurrida, o bien la tramitación del juicio, cuando se trata de un auto. (74)

En relación a los efectos en que se admite una apelación, debe decirse que, admitida en un solo efecto, que es el devolutivo, la jurisdicción del juez para seguir conociendo del juicio se mantiene viva y por lo tanto se continúa la tramitación del mismo. Por lo contrario, cuando el recurso se admite

(73) Becerra Bautista, José, Op. Cit., p. 597.

(74) Ovalle Favela, José, Op. Cit., p. 194.

en ambos efectos, devolutivo y suspensivo, corresponde al Tribunal de Alzada la plena jurisdicción para conocer del juicio, si el recurso se interpuso contra una sentencia definitiva, por lo que el A Quo no puede seguir actuando en el mismo. (75)

Para que el juzgador A Quo pueda determinar si admite la apelación en uno o ambos efectos, debe sujetarse a lo que establece el Código Procesal Civil, cuya regulación en tal sentido nos dice Ovalle Favela (76), es sumamente casuística, sin embargo este mismo autor nos da las siguientes reglas generales para conocer en que efectos procede una apelación:

1.-La apelación contra sentencias definitivas dictadas en juicios ordinarios, debe ser admitida por regla general, en ambos efectos.

2.-La apelación admitida contra sentencias definitivas pronunciadas en juicios especiales debe ser admitida, por regla general, en un solo efecto (devolutivo).

3.-La apelación contra sentencias interlocutorias o autos definitivos, cualquiera que sea la clase de juicio, debe ser admitida en ambos efectos, cuando dichas resoluciones paralizan o extinguen anticipadamente el proceso. Cuando las resoluciones mencionadas no paralizan, ni ponen término al juicio, la apelación contra ellas deberá admitirse en el efecto devolutivo.

(75) Bañuelos Sánchez, Froylán, Op. Cit., pp. 1188 y 1189.

(76) Ovalle Favela, José, Op. Cit., p. 195.

4.-En general, cuando el código procedimental no prevenga expresamente la admisión en ambos efectos, el juzgador debe admitir la apelación en un solo efecto. (77)

En todo caso es preferible cerciorarse de lo que dispone la ley en el caso concreto, ya que de la calificativa de grado depende que se ejecute o mantenga en suspenso la resolución impugnada, o bien la continuación o paralización del procedimiento.

c). Las Constancias de Apelación y su Remisión al Tribunal de Alzada.

Una vez admitido el recurso de apelación y señalado el grado en que procede, se deberán enviar al Tribunal Ad Quem, las constancias necesarias para la resolución del recurso; estas constancias serán diferentes según se trate de recurrir una sentencia definitiva o una interlocutoria o auto. Cuando se trata de una sentencia definitiva debe remitirse siempre el expediente original, y tratándose de apelación de interlocutoria o auto, se remitirá el expediente original o las constancias del mismo, dependiendo de la calificativa de grado. (78)

Las constancias que se deben enviar al Tribunal de Alzada para la tramitación del recurso de Apelación, admitido

(77) Ovalle Favela, José, Idem.

(78) Bañuelos Sánchez, Froylán, Op. Cit., Tomo I, pp. 195 y 196

en el efecto devolutivo, consisten en aquellas que señale el apelante al interponer el recurso, las que adicionadas con las que señale su contraparte en el término de tres días, que para tal efecto se le concede, integran el llamado testimonio de apelación, disponiendo expresamente la ley, que en caso de que el apelante no señale constancias, el recurso no será admitido.

Con la remisión de la apelación y las constancias respectivas al superior jerárquico, concluye la actividad que corresponde al inferior en la tramitación del recurso de apelación, debiendo tomar las medidas que legalmente procedan en relación a la resolución que se ha impugnado.

2.-ACTIVIDAD ANTE EL TRIBUNAL DE ALZADA.

La actividad ante el juzgador Ad Quem resulta la fase más importante en la tramitación de la apelación, que originó la segunda instancia, ya que es donde se analiza la cuestión de fondo y se emite la resolución definitiva en esta instancia. Como veremos a continuación la actividad del Tribunal de Alzada se inicia con la admisión definitiva de la apelación y concluye al dictarse la sentencia que en derecho proceda, de acuerdo al estudio de los agravios que haya expresado el apelante.

a).-Admisión del Recurso por el Tribunal de Alzada.

Llegados los autos originales o el testimonio de ape-

lación al Tribunal de Alzada, éste resuelve en relación a la admisión del recurso y la calificación de grado realizada por el A Quo, y procede en consecuencia, ya sea declarando admitido el recurso o bien, ordenando la devolución del expediente al inferior, de lo cual se desprende que el juzgador Ad Quem, es el que en definitiva admite el recurso, ya que no obstante que el inferior lo hubiera admitido, el juzgador superior puede revocar esa admisión. (79)

Por lo tanto si el superior considera que no se reúnen los requisitos para la procedencia de la apelación, acordará lo conducente y devolverá el expediente al A Quo, para la continuación del procedimiento. Cuando el Ad Quem se percata de que el recurso fué mal admitido en cuanto a la calificativa de grado, señalará el efecto en que será admitido y lo pondrá en conocimiento del inferior para los efectos legales conducentes.

b).-Expresión de Agravios v su Contestación.

En el auto en que se decida sobre la admisión del recurso y la calificación de grado, el Tribunal de Alzada mandará poner los autos a disposición del apelante para que dentro del término legal exprese agravios. El término será de seis días

(79) Estrella Méndez, Sebastián, Estudio de los Medios de Impugnación en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal v la Procedencia del Juicio de Amparo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, p. 85.

cuando la resolución recurrida sea una sentencia definitiva y de tres días tratándose de sentencias interlocutorias o de autos.

Para efectos de la apelación se considere como agravio, toda lesión -daño o perjuicio- ocasionada por una resolución judicial, ya sea por la indebida aplicación de un precepto legal o por falta del que debió regir el caso, y por lo tanto susceptible de fundar una resolución contra la misma. (80)

Por lo tanto en el escrito de expresión de agravios, el apelante deberá exponer los argumentos y razonamientos en virtud de los cuales considere que la resolución impugnada le causa perjuicios, ya sea por aplicación inexacta de preceptos legales, por su no aplicación, o bien por razonamientos y argumentaciones equivocadas del juez de primer grado. (81)

Cuando el apelante no expresara los agravios dentro del término que le fué concedido, se tendrá por no interpuesto el recurso, resolución que será dictada de oficio por el Tribunal de Alzada, y en consecuencia quedará firme la resolución judicial que fué impugnada.

Presentado el escrito de expresión de agravios, se correrá traslado del mismo a la contraria (parte apelada) para

(80) De Pina, Rafael y Rafael de Pina Vera, Op. Cit., p. 66.

(81) Gómez Lara, Cipriano, Op. Cit., p. 150.

que conteste los agravios, contando para ello con el mismo término concedido al apelante para su expresión, es decir, seis o tres días, de acuerdo a la clase de resolución recurrida. La contestación deberá ser en el sentido de refutar los agravios expresados y solicitar por tanto la confirmación de la resolución impugnada, por considerar que la misma se dictó conforme a derecho.

c).-Pruebas en la Segunda Instancia.

Por regla general en la segunda instancia no se da la proposición y recepción de pruebas, limitándose a la revisión de los agravios expresados por el apelante, y que le fueron ocasionados por la resolución recurrida. Sin embargo existen dos supuestos en los que procede la aportación de pruebas en esta instancia:

1.-Cuando por causas ajenas a quien solicita la prueba, ésta no se le haya recibido, en forma total o parcial, en la primera instancia.

2.-Cuando ocurra algún hecho que pueda dar lugar a una excepción superveniente.

Se presenta el primer supuesto cuando las pruebas fueron ofrecidas y admitidas oportunamente en la primera instancia, pero por causas ajenas a la voluntad del oferente, las mis

mas no se desahogaron total o parcialmente. De tal manera que, si existió negligencia o falta de interés por parte del mismo oferente para el desahogo de la probanza respectiva, será improcedente la recepción de la misma en segunda instancia. (82)

Por lo que se refiere al segundo supuesto, debe considerarse que la posibilidad de probar un hecho que importe excepción superveniente ante el tribunal superior, implica que el mismo debió hacerse valer en primera instancia y antes de que el A Quo dictara sentencia. Por lo tanto si se cumplió con los requisitos anteriores y la excepción superveniente fué admitida, pero no pudo demostrarse ante el inferior, procede en este caso la admisión de la prueba, para acreditar el hecho, ante el Tribunal de Alzada. (83)

Las pruebas deben ofrecerse en los escritos en que se expresen los agravios o, en su caso, en la contestación a los mismos. en este mismo escrito el apelado puede oponerse a que se admitan y practiquen las pruebas, debiendo resolver el juzgador Ad Quem sobre la cuestión, y cuando decrete la admisión de las pruebas, señalará la fecha para la celebración de la audiencia respectiva. (84)

Con excepción de los dos supuestos mencionados, en ningún otro procederán las pruebas en la segunda instancia, de-

(82) y (83) Becerra Bautista, José, Op. Cit., p. 635.

(84) Ovalle Favela, José, Op. Cit., p. 200.

biendo desecharse las que se ofrezcan y dictándose la sentencia con base en los agravios expresados por el apelante y la consiguiente revisión de las actuaciones.

d).-La Sentencia del Tribunal de Alzada.

Una vez que han sido contestados los agravios o celebrada la audiencia de pruebas en su caso, las partes serán citadas para oír sentencia.

Al dictar la sentencia el juzgador Ad Quem debe decidir sobre la resolución recurrida, considerando los agravios formulados expresamente por la parte apelante. El tribunal de Alzada, al resolver, no puede ir más allá de lo solicitado por las partes, por lo cual no puede suplir, modificar o ampliar los agravios formulados por el apelante. (85)

La sentencia de segunda instancia puede ser dictada en cualquiera de los siguientes sentidos:

1.-Revocando el fallo del inferior, cuando los agravios sean correctamente expresados, dejando sin efecto la resolución de la primera instancia;

2.-Confirmando la sentencia del juez A Quo, cuando del estudio de los agravios se desprenda que los mismos son in-

fundados y por lo tanto sigue siendo legalmente válida la resolución recurrida:

3.-Modificando el fallo del inferior, cuando los agravios expresados por la parte apelante sean parcialmente procedentes. (86)

En todo caso la ejecución de la sentencia dictada por el Tribunal de alzada debe, cuando así proceda, ser realizada por el A quo, para lo cual el superior hace de su conocimiento el fallo dictado mediante copia certificada del mismo y remitiéndole el expediente principal en su caso, para que proceda a dictar los proveídos que en derecho correspondan.

D.-VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA SEGUNDA INSTANCIA.

La segunda instancia presenta una serie de bondades y desventajas, discutiéndose por los tratadistas acerca de si debe permanecer o bien suprimirla y por lo tanto que los juicios civiles se desarrollen en una sola instancia. La manera objetiva en que expresa esta cuestión el maestro Eduardo Pallares, nos inclina a apoyarnos en él, para el desarrollo del presente apartado y así nos dice el citado maestro que:

Discuten los jurisconsultos la utilidad de la apela-

(86).-Becerra Bautista, José, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1985, p. 228.

ción, inclinándose algunos por su subsistencia y otros por su supresión, argumentando que es más conveniente la única instancia. Las razones en que se apoyan los partidarios de la segunda instancia, son las siguientes:

1.-La necesidad de que haya un tribunal superior que pueda corregir los errores e injusticias que frecuentemente se cometen en la primera instancia, debiendo estar integrado ese tribunal por personas de mayor capacidad jurídica para cumplir la función depuradora que se les encomienda.

2.-El recurso de apelación presenta la ventaja de satisfacer las exigencias de una verdadera justicia, colmando el anhelo de encontrar una autoridad superior que corrija los errores y violaciones cometidas a la ley por los juzgadores inferiores.

Los partidarios de la segunda instancia consideran que ésta solo debe proceder en los negocios que por su cuantía, represente en realidad un beneficio, ya que están de acuerdo en que aumenta los gastos del juicio y puede producir una pérdida de tiempo desproporcionada al valor del bien en litigio.

Por su parte los tratadistas que pugnan por el establecimiento de una sola instancia, -nos sigue diciendo el maestro Pallares-, sostienen que las dos instancias presentan los siguientes inconvenientes:

1.-Dan oportunidad a que los abogados y litigantes de mala fé se sirvan de la apelación para dilatar y embrollar los juicios, y además que no hay razón para pensar que los magistrados tengan mayores conocimientos o rectitud que los jueces de primera instancia.

2.-Que la apelación trae consigo pérdida de tiempo y mayor costo de la administración de justicia.

Sostienen asimismo, los partidarios de la única instancia, que son muchos los inconvenientes producidos por el estado procesal de una sentencia pendiente de recurso, y que de cierta manera se desprestigia al personal judicial, cuando se admite que los jueces de primera instancia cometen errores e injusticias que es necesario corregir. (87)

Definitivamente la tramitación de la segunda instancia civil presenta ventajas y desventajas, sin embargo desde nuestro punto de vista predominan las primeras y las segundas representan un mal menor necesario. Resulta conveniente profundizar un poco sobre tales ventajas y desventajas, por lo cual a continuación analizaremos las más importantes, mismas que se desprenden de lo expuesto por el maestro Pallares en relación a los argumentos en favor y en contra de la segunda instancia.

(87) Pallares, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, pp. 455 y 456.

1.-VENTAJAS DE LA SEGUNDA INSTANCIA.

a).-La existencia de un tribunal superior que corrija los errores del juzgador de primera instancia.

El recurso de apelación es el medio más adecuado de defensa con que cuentan las partes en un juicio, ya que al interponerse y tramitarse permite que una autoridad jerárquicamente superior revise la resolución que dictada por el juez inferior, causa perjuicios al recurrente.

Para el Conde de la Cañada la segunda instancia enmienda los agravios que los jueces pueden causar por ignorancia o malicia, supliendo y corrigiendo las omisiones y defectos en que apoyan su justicia, con lo que evita los prejuicios e iniquidades que tal vez cometieran los jueces inferiores si no tiesen que otros los descubrieran. (88)

Por lo tanto, con la pluralidad de instancias puede obtenerse un examen mas profundo de las cuestiones controvertidas y el cambio de opiniones y de personas en el conocimiento del juicio, lo que hace posible una sentencia justa y mejor meditada, al permitir al litigante agraviado la oportunidad de acudir a un Tribunal Superior. (89)

(88) Cit. Pos. Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, p. 422.

(89) Pallares, Eduardo, Idem.

Consideramos que en la materia civil el Tribunal de Alzada cumple en forma efectiva con su función, ya que sus integrantes en términos generales cuentan con una mejor preparación y experiencia judicial, además de que al ser un cuerpo colegiado permite una mejor revisión de los asuntos puestos en su conocimiento, y por tanto se logra una verdadera impartición de justicia, al corregir las resoluciones ilegales del inferior que fueron recurridas.

b).-Posibilidad de impugnar dentro del mismo procedimiento las resoluciones ilegales.

Esta es otra de las grandes ventajas de la segunda instancia, ya que permite que la parte perjudicada pueda de inmediato recurrir la resolución que le causa agravios. La posibilidad de las partes en un juicio, de poder combatir por medio de recursos ordinarios las resoluciones ilegales del juzgador, permite que el procedimiento se mantenga dentro de la legalidad, al lograrse la modificación o revocación de la resolución impugnada.

El juzgador debe apegarse a las normas legales establecidas a fin de asegurar el principio de certeza y seguridad jurídica, y en caso de existir una violación de esas formas, debe impugnarse mediante los recursos procesales que la ley establezca, para de esta manera corregir la violación cometida y reponer en su derecho al agraviado, que es lo que se persi-

que con la garantía de legalidad en el procedimiento. (90)

Por otra parte, al corregirse las transgresiones a los derechos de las partes por medio de recursos ordinarios dentro del mismo procedimiento, se evita que el agraviado tenga que acudir a medios de impugnación extraordinarios, como el Juicio de Amparo, salvo cuando a pesar de haberse agotado todos los recursos posibles, persista la violación de derechos, supuesto en el cual puede acudirse legítimamente a las autoridades federales para corregir esa violación.

c). Que se dicten resoluciones definitivas apegadas a Derecho.

La manera normal de conclusión de un juicio es con la emisión de la resolución definitiva por el juzgador, resulta entonces importante que el procedimiento se mantenga dentro de la legalidad, esto es, que se subsanen todas las irregularidades que puedan presentarse en el mismo, para que el fallo final resulte también legal.

Si las actuaciones de la primera instancia se encuentran depuradas, por contar con medios adecuados de defensa, debe esperarse que la sentencia que se dicte por el juzgador revista legalidad y se ajuste a Derecho.

(90) Estrella Méndez, Sebastián, Op. Cit., p. 27.

Cuando a pesar de haberse mantenido el procedimiento dentro de la legalidad, el juzgador de primera instancia dicta una sentencia contraria a derecho, el afectado puede recurrir el fallo por medio de la apelación, a fin de que en la segunda instancia se valoren debidamente las actuaciones del juicio original y se dicte la resolución definitiva que corresponda, la cual por lo general va a resultar más apegada a derecho.

Como puede apreciarse las ventajas de la segunda instancia civil son muy importantes, sin embargo también sus desventajas lo son, como a continuación veremos.

2.-DESVENTAJAS DE LA SEGUNDA INSTANCIA.

Las principales desventajas que se presentan en la tramitación de la segunda instancia se relacionan con el exceso de trabajo de los tribunales, así como por el abuso que hacen los litigantes del recurso de apelación. Por lo anterior se presentan como principales inconvenientes los siguientes:

a).-Dilación en la tramitación de los juicios.

La principal desventaja y en consecuencia lo que da mayor fundamento a los tratadistas que están en contra de la segunda instancia, es que los juicios se alargan, ocasionando pérdidas de tiempo e incremento en el costo de la impartición de justicia, tanto para las partes como para el propio Estado.

La demora que provoca la tramitación de la segunda instancia, como hemos expresado, puede originarse por la saturación de trabajo en los tribunales, lo que provoca rezago en los expedientes pendientes de resolución. También puede suceder que los litigantes abusen del recurso de apelación, buscando que los juicios se alarguen, ya sea en beneficio propio o bien simplemente con el ánimo de perjudicar a la contraparte, ocasionando retraso en la impartición de justicia.

Para reprimir esa conducta dolosa de los litigantes los jueces cuentan con facultades que les concede la ley, como se desprende del contenido del artículo 72 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que establece:

Artículo 72.-Los tribunales no admitirán nunca recursos notoriamente frívolos o improcedentes, los desecharán de plano, sin necesidad de mandarlos hacer saber a la otra parte, ni formar artículo, y en su caso consignarán el hecho al agente del Ministerio Público para que se apliquen las sanciones del Código Penal.

Los incidentes ajenos al negocio principal o notoriamente frívolos e improcedentes, deberán ser repelidos de oficio por los jueces.

Aplicando estrictamente la ley pueden evitarse las conductas dolosas de los litigantes que tiendan a entorpecer la impartición de justicia y causar perjuicios a la contraria.

b.-Aumento en el costo de la impartición de justicia.

El aumento en el costo de la impartición de justicia es tanto para las partes como para el Estado, ya que para los trámites de la segunda instancia las partes en conflicto deben efectuar mayores gastos, que cuando existe una sola instancia, y para el Estado significa el tener que destinar recursos para el sostenimiento del Tribunal de Alzada.

Esta inconveniencia en realidad resulta relativa, toda vez que para las partes lo importante es que se resuelva el conflicto planteado, dentro de la mayor legalidad posible, lo que se consigue al tramitarse la segunda instancia. Por otra parte los asuntos en que se admite el recurso de apelación son aquellos que por su importancia, requieren la revisión del Tribunal Superior, tanto en las cuestiones trascendentes del procedimiento, como de la resolución definitiva, por lo tanto los gastos que puedan erogar las partes son mínimos en relación al beneficio logrado.

Por lo que se refiere a los gastos que efectúa el Estado para el sostenimiento del tribunal superior, debemos decir, que si dentro de las funciones importantes del Estado se encuentra la de impartir justicia, el mismo debe destinar los recursos que sean necesarios para realizar ese cometido, ya que de ello depende, en gran medida, que la sociedad se desarrolle dentro del marco de seguridad jurídica y pueda alcanzarse

de esta manera, el fin esencial del propio Estado, que es el bienestar común.

Podemos resumir lo expuesto de las ventajas y desventajas de la segunda instancia, afirmando que ésta constituye el medio más adecuado para mantener la legalidad del procedimiento y con ello obtener sentencias apegadas a derecho. Por lo que se refiere a las inconveniencias que presenta, las mismas deben ser combatidas por los juzgadores haciendo valer las facultades que para ello la ley les concede.

E.-TRANITACION DE OTROS RECURSOS EN LA MATERIA CIVIL.

No obstante que la apelación es el recurso más importante que se contempla dentro de la materia procesal civil, por la razón de que su interposición origina la segunda instancia, consideramos que el presente trabajo estaría incompleto si no se analizaran, así sea de una manera somera, los demás recursos que se reglamentan en el ordenamiento procesal civil.

Los recursos de Revocación, Reposición y Queja que a continuación analizaremos son complementarios de la apelación y al igual que ésta, pueden ser trasladados al campo del Derecho Procesal laboral, pero atendiendo siempre a las circunstancias especiales que presente la materia del trabajo, así como a los principios que imperan en la misma, ya que de otra manera causarían mas perjuicios que beneficios.

I.-REVOCACION.

La revocación es el recurso ordinario que tiene por objeto la modificación total o parcial de una resolución judicial y que se interpone y tramita ante el mismo juzgador que la pronunció. (91)

La revocación tiene, como cada uno de los otros recursos, su razón de existir y sus características jurídico-procesales propias, persiguiéndose con su interposición la revocación o modificación de determinadas resoluciones judiciales.

El recurso de revocación es el más simple, el más sencillo, ya que lo interponen las partes en contra de los decretos, o sea resoluciones de mero trámite o bien, contra determinados autos que no son apelables. (92)

Como ejemplo de decretos, esto es, de simples determinaciones de trámite que contempla la ley, tenemos: el señalamiento de día y hora para celebrar una audiencia, la citación a las partes para que concurran a la celebración de una audiencia, los apercibimientos del juez a las partes, y en general todas las resoluciones de la autoridad judicial tendientes a dirigir el proceso.

(91) Ovelle Favela, José, Op. Cit., p. 211.

(92) Gómez Lara, Cipriano, Op. Cit., p. 142.

Willebaldo Bazarte Cerdán nos da como ejemplos de autos revocables los siguientes: los autos que radican los juicios; el auto que cita para sentencia; los autos que radican los incidentes; la resolución que radica la remisión de autos; el auto que tiene por desistido al actor de la acción o de la demanda en forma parcial y el auto que desecha una recusación, entre otros. (93)

Este recurso procede exclusivamente en la primera instancia y su trámite es bastante sencillo: debe pedirse por escrito dentro de las 24 horas siguientes a la notificación de la resolución; se dará vista a la contraria por el mismo término (24 horas) y el juez deberá resolver dentro del tercer día.

2.-REPOSICION.

La reposición se tramita de igual manera que la revocación y se interpone contra los autos y los decretos pronunciados por el Tribunal de Alzada. Es de idéntico carácter y persigue la misma finalidad que el recurso de revocación, la distinción entre ambos radica en la jerarquía del tribunal que dicta la resolución impugnada. (94)

Otra diferencia que encontramos entre la reposición y la revocación consiste en que la primera procede también con-

(93) Cit. Pos. Bañuelos Sánchez, Froylán, Op. Cit., p. 1183.

(94) Gómez Lara, Cipriano, Op. Cit., p. 142.

tra los autos que hubiesen sido apelables en primera instancia, por ejemplo contra el auto que deseche pruebas. Lo anterior se explica en razón a que no existe una autoridad jerárquicamente superior al Tribunal de Alzada, por lo cual se concede a la parte agraviada el recurso de reposición, a fin de que la resolución sea revisada por el mismo tribunal que la dictó.

3.-LA QUEJA.

La queja es un recurso especial y vertical, que tiene por objeto impugnar determinadas resoluciones judiciales denegatorias, que el recurrente considera injustificadas, este recurso puede intentarse solamente contra las resoluciones que señala la ley procedimental, por lo cual se considera especial; por otra parte su conocimiento y resolución compete a un juzgador superior, lo que le dá carácter de recurso vertical. (95)

La queja se considera como un recurso híbrido, ya que no solo se endereza para impugnar una resolución judicial, sino que procede también contra actos de funcionarios como secretarios y actuarios. (96)

En realidad cuando se utiliza la queja en contra de los actos de secretarios o actuarios, funciona como una denun-

(95) Ovalle Favela, José, Op. Cit., p. 209.

(96) Martín del Campo, Alfredo, El Recurso de Queja, Primera Edición, Editorial Carrillo Hermanos e Impresores, S.A., - México, 1985, p. 41.

cia que la ley concede a las partes para que pongan en conocimiento del superior, actor cometidos por el inferior que se consideran como ilegales, pudiendo inclusive el agraviado acudir a la Presidencia del Tribunal Superior a quejarse en contra de algún juez o magistrado.

La queja será procedente en los siguientes casos:

- a).-Cuando no se admita una demanda.
- b).-Cuando se desconozca de oficio la personalidad de un litigante.
- c).-Respecto de interlocutorias dictadas para la ejecución de sentencias.
- d).-Contra la denegación de apelación.
- e).-Por exceso o defecto en las ejecuciones.
- f).-Por omisiones y negligencias en el desempeño de funciones, respecto de los ejecutores y secretarios. (97)

Doctrinariamente se considera que solamente en los cuatro primeros supuestos enunciados procede la queja como recurso, es decir al interponerla se pretende la revocación o modificación de una resolución judicial, mientras que en los demás casos lo que se busca es que se aplique al funcionario una sanción por su conducta, estimada como omisa o negligente.

(97) Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Segunda Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1985, pp. 138 y 139.

El maestro Cipriano Gómez Lara nos dice que la queja-recurso debe distinguirse de la queja que ilustrativamente puede denominarse queja-chisme, ésta no tiene un trámite establecido y consiste en que un litigante acuda al superior jerárquico del funcionario judicial para manifestarle que éste cometió un determinado acto que no es correcto. Este tipo de queja no es un recurso, ya que no tiende a modificar ni a revocar la resolución dictada, lo cual si acontece cuando se utiliza la queja como recurso en sentido estricto. (98)

La tramitación de la queja-recurso, se hace en los siguientes términos: debe interponerse ante el tribunal que debiera conocer del recurso de apelación, por escrito y dentro del término de las 24 horas posteriores al acto reclamado, plazo dentro del cual se debe poner en conocimiento del inferior la interposición del recurso, acompañándole la copia respectiva, para que dentro del tercer día que tenga conocimiento remita informe con justificación al superior, decidiendo éste en igual término lo que conforme a derecho proceda. (99)

La interposición del recurso debe estar debidamente motivada, esto es, expresando en el escrito respectivo los agravios que cause al recurrente la determinación impugnada, indicando asimismo los preceptos que dejaron de aplicarse o se apli

(98) Gómez Lara Cipriano, Derecho Procesal Civil, p. 144.

(99) Becerra Bautista, José, El Proceso Civil en México, p. - 668.

caron ilegalmente, así como los argumentos jurídicos que tiendan a demostrar la violación respectiva. Cuando la queja no esté apoyada en hecho cierto, no fundada en derecho o exista otro recurso aplicable, se desechará por el tribunal y se impondrá al quejoso y a su abogado, en forma solidaria, una multa hasta de 15 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. (100)

En su doble aspecto la queja reviste una gran importancia, ya que como recurso permite impugnar resoluciones judiciales que causen perjuicios a las partes, permitiendo su revocación o modificación. Con la queja-denuncia existe la posibilidad para las partes de hacer saber al superior, la comisión por el inferior de determinados actos ilegales, y si bien no se van a modificar dichos actos, si puede sancionarse al funcionario omiso o negligente, lo que seguramente permitirá que a futuro apege sus decisiones y actuar a derecho, situación que coadyuva a la correcta impartición de justicia.

Para cerrar el presente capítulo queremos expresar que la existencia de recursos ordinarios resulta sumamente beneficiosa para mantener la legalidad en los procedimientos judiciales, siendo mayores los beneficios cuando la interposición del recurso permite llevar al conocimiento de un Tribunal Superior determinada cuestión que alguna o ambas partes consideran

lesiva para sus intereses, a fin de que la misma se revise y en su caso se proceda a su modificación o revocación.

La segunda instancia permite una revisión más profunda de la resolución impugnada, y cuando la misma en efecto es contraria a derecho, el Tribunal de Alzada procederá a modificarla o revocarla, emitiendo la sentencia respectiva y volviendo al cauce legal el procedimiento.

Es cierto que la segunda instancia, así como la tramitación de los demás recursos ocasionan la dilación de los juicios y el consecuente aumento de los gastos, sin embargo los juzgadores cuentan con medios legales para tratar de reducir al mínimo esas desventajas, aplicando en forma estricta la ley para evitar el abuso por parte de los litigantes en la interposición de recursos y ciñéndose las mismas autoridades a las disposiciones legales al emitir sus resoluciones.

De cualquier manera la falibilidad humana hace necesario que las partes en un juicio cuenten con medios ordinarios de defensa para poder impugnar, en forma inmediata y efectiva, las resoluciones ilegales de los juzgadores.

V.-LA NECESIDAD DE LA SEGUNDA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL.

Al tratar de la Segunda Instancia en Materia Civil pudimos darnos cuenta que la misma se origina por la interposición de la Apelación, recurso mediante el cual la parte afectada por una resolución judicial ilegal, solicita a un Tribunal Superior la revisión de la misma, para efectos de su modificación o revocación.

Ahora bien, al analizar los medios de impugnación en la Materia Procesal del trabajo, nos percatamos de que, con excepción de la reclamación y la revisión que resultan totalmente limitados en cuanto a sus efectos, no existe recurso alguno que las partes puedan interponer contra las resoluciones ilegales de las Juntas, y aún más la ley determina expresamente que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, esto es, que las resoluciones de las Juntas son definitivas.

Por lo tanto, ante la inexistencia de recursos, los juicios laborales se tramitan en una sola instancia, lo que implica que no existe la posibilidad de que se impugnen las resoluciones ilegales de las Juntas para llevarlas al conocimiento de un Tribunal Superior para su revisión y posible modificación o revocación, lo cual genera una serie de problemas para

la correcta impartición de justicia, toda vez que las partes quedan expuestas a las decisiones arbitrarias de las Juntas, como veremos a continuación.

A.-PROBLEMAS QUE GENERA LA UNICA INSTANCIA LABORAL.

Con la única instancia laboral se pretende que los juicios se tramiten en forma rápida, al impedirse a los litigantes que recurran las resoluciones que las Juntas dicten durante el procedimiento, ya que ésto ocasiona la dilación en la impartición de justicia y otras consecuencias negativas, como pudimos apreciar en la Segunda Instancia Civil.

El propósito que se persigue con la única instancia laboral resulta a todas luces loable, sin embargo sucede con frecuencia que el mismo se desvirtúe, ya que cuando el procedimiento presenta irregularidades a consecuencia de resoluciones ilegales de las Juntas, que hacen necesario acudir al Juicio de Amparo para combatir las, el juicio laboral, que en un principio se tramitó con cierta celeridad, sufrirá dilaciones, ocasionando serios perjuicios a las partes y principalmente al trabajador.

Los principales problemas que genera la única instancia laboral son: 1.-Propicia la ilegalidad en el procedimiento; 2.-Provoca dilación en la impartición de justicia; 3.-Genera inseguridad jurídica para las partes; 4.-Rompe con las carac-

terísticas y principios laborales. Procederemos entonces al análisis de cada uno de los problemas citados, así como a las causas que los generan.

1.-La única instancia laboral propicia la ilegalidad en el procedimiento.

Para entrar al estudio de este problema hay que insistir en que el Principio de Inmediatez no se cumple en el desarrollo de los juicios laborales, ya que quien preside las audiencias es el Auxiliar de la Junta y no sus miembros integrantes. Esto significa que las partes quedan sujetas a las decisiones de una sola persona, y si la misma no actúa conforme a derecho por cualquier circunstancia, provoca grandes problemas a las partes, ya que sus resoluciones son irrecurribles.

Al analizar el Procedimiento Laboral Ordinario hicimos notar las irregularidades más frecuentes en que incurre la Junta al desarrollarse las diferentes etapas que integran el citado procedimiento ordinario, y que generalmente son violaciones que afectan partes sustanciales del mismo, siendo por tanto trascendentales para el resultado del fallo definitivo que se dicte.

Toda vez que esas resoluciones no pueden impugnarse de inmediato la ilegalidad se apodera del procedimiento, y las partes o parte afectada debe soportar esa violación a sus dere-

chos hasta en tanto no se dicte el laudo definitivo para impugnarlo por las violaciones al procedimiento cometidas, por medio del Juicio de Amparo Directo.

Por lo que se refiere a las violaciones que no afectan las partes sustanciales del procedimiento, las mismas pueden impugnarse en forma inmediata por medio del Amparo Indirecto, sin embargo se generan otra serie de problemas como veremos en su momento.

Entre las causas que provocan que las Juntas emitan resoluciones contrarias a derecho, tenemos:

a).- Exceso de Trabajo.

Legalmente la Junta debe presidir cada una de las audiencias que se celebren o en su caso el Auxiliar de la misma, sin embargo en la práctica vemos que, al celebrarse varias audiencias a la vez, al citado funcionario le es imposible estar presente en cada una de ellas para percatarse de su desarrollo y resolver en consecuencia, por lo tanto ante la falta de un análisis minucioso de las actuaciones de las partes, dicta resoluciones al vapor perjudiciales para las partes.

Si al exceso de trabajo agregamos las presiones de los litigantes debemos considerar que es materialmente imposible que el Auxiliar, por mucha preparación o experiencia que

posea, no incurra en equivocaciones al dictar sus resoluciones, y a este respecto cabe decir, que si en la materia civil en don de por las características del procedimiento, el juzgador cuenta con tiempo para dictar las resoluciones se cometen errores, éstos serán más frecuentes en la materia laboral, toda vez que las resoluciones se deben dictar casi inmediatamente en las mismas audiencias.

b).-Falta de preparación de los integrantes o personal de las Juntas.

En el Derecho del Trabajo se considera que la conciliación es la manera más adecuada para terminar con los conflictos, ya que las partes resultan beneficiadas al obtener de inmediato la solución del negocio, haciéndose mutuas concesiones y evitándose mayores problemas y pérdidas de tiempo y dinero.

Sin embargo, cuando las partes no pueden o no quieren llegar a un convenio se hace necesario seguir el juicio para dirimir la controversia, por lo general el personal de las Juntas está capacitado para afrontar todos los problemas que puedan presentarse en el desarrollo del procedimiento, en cuanto el mismo no se salga de las cuestiones que comunmente se dan en los conflictos obrero-patronales, pero puede suceder que por ese encasillamiento el personal incurra en violaciones al derecho, ya sea por aplicar preceptos equivocados o por interpretar en forma errónea la ley.

Podemos mencionar una experiencia personal que tuvimos en una Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la cual pone de relieve que en ocasiones el personal de las Juntas carece de conocimientos jurídicos. Resulta que un trabajador que había sido despedido, acudió a nosotros para que le solucionáramos su problema. Al elaborar la respectiva demanda se citó como autora del despido a una persona distinta de aquella que realmente lo había efectuado, al leer la demanda el trabajador nos hizo notar el error y nos narró nuevos hechos, por medio de los cuales podía intentarse otra acción más favorable para sus intereses, por lo cual acudimos a la Junta Especial del conocimiento para desistimos de la demanda inicial, presentando al actor para la ratificación del desistimiento y para que manifestara que así convenía a sus intereses, sin embargo la Secretaria de Acuerdos nos indicó que si nos desistíamos de la demanda ya no podíamos demandar nuevamente a la empresa, toda vez que renunciábamos a nuestros derechos. Ante tal situación solicitamos hablar con el Presidente de la Junta para efectos de que se nos recibiera el desistimiento y se acordara el mismo en los términos legales que procedían, para sorpresa nuestra el Presidente nos manifestó que al desistimos de la demanda se extinguía la acción y que mejor la dejáramos como estaba.

Nuestra pretensión al desistimos de la demanda era la de ahorrarnos tiempo y evitar que prescribiera la otra acción que podía intentarse, ya que lo más sencillo era esperar

a que se celebrara la audiencia de ley, y en la misma aclarar y ampliar la demanda, pero esto ocasionaría que el juicio se dilatará al tener que emplazar al autor del despido como code mandado, debiendo por tanto fijarse nueva fecha de audiencia, además de que la otra acción que podía intentarse quedaba prescrita por el transcurso del tiempo, lo que acarrea graves perjuicios al trabajador, originados por falta de conocimientos jurídicos o por indebida interpretación de la ley, por parte del personal de la Junta en cuestión.

La resolución que recayera a nuestro desistimiento de la demanda, teniéndonos por desistidos de la acción, podía impugnarse por medio del amparo indirecto, pero tendría los mismos efectos de retrasar el procedimiento, lo cual de ninguna manera nos convenía, por lo cual esperamos la audiencia de ley, en la que afortunadamente se llegó a un convenio y se solucionó el conflicto. También puede suceder que la supuesta falta de conocimientos jurídicos encubra, en realidad, otra conducta dolosa en que frecuentemente incurre el personal de las Juntas, como es la de favorecer a alguna de las partes, como veremos a continuación.

c.-Inclinación hacia alguna de las partes.

También causa muy importante de que se dicten resoluciones ilegales en las Juntas, lo constituye la tendencia de sus integrantes o funcionarios a favorecer a alguna de las par-

tes en conflicto. La inclinación hacia alguna de las partes puede darse por simpatía, por dádivas, por animadversión hacia la otra parte o bien como en el caso de los integrantes de la Junta por pertenecer o representar a la clase obrera o patronal, ya que por lo general, al votar las resoluciones, los votos de éstos resultarán contrarios, decidiendo la cuestión el representante del gobierno, lo cual implica que es quien decide el resultado de la resolución.

La patronal es la parte que resulta más favorecida por las Juntas, por la razón de que las empresas tienen frecuentes conflictos con trabajadores, por lo cual sus representantes y apoderados se hacen conocidos por los funcionarios y de una o de otra manera tratan de ayudarles. También el que las Juntas Especiales conozcan de los conflictos obrero-patronales en determinadas ramas de la industria o el comercio favorece que los representantes y apoderados de las empresas sean conocidos en las Juntas y gocen de cierto favoritismo, ya que siempre acuden a la misma Junta Especial para dirimir los conflictos que tiene la empresa en cuestión con sus trabajadores.

d).-La diversidad de criterios de las Juntas.

La diversidad de criterios que existen en las diferentes Juntas es otra de las causas que provocan que el procedimiento se viole. Esta diversidad de criterios puede presentarse principalmente en situaciones como las siguientes:

1.-Cuando no habiendo concurrido las partes a la etapa conciliatoria, de conformidad con la fracción VI del artículo 876, las mismas deben comparecer en forma personal a la etapa de demanda y excepciones. En este caso las Juntas en ocasiones aplican criterios contrarios, es decir, consideran que a la etapa de demanda y excepciones deben presentarse sin abogados o apoderados, o bien permiten que a la misma comparezcan solamente éstos, sin que consideren necesario que comparezcan las partes personalmente, en el caso del trabajador no existe problema ya que la ley dispone que su demanda se tendrá por ratificada, pero por lo que respecta al patrón, el mismo debe presentarse necesariamente en forma personal y en caso contrario hacerle efectivo el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2.-En cuanto al orden en que deben presentarse las pruebas por las partes, considerándose en algunas Juntas que necesariamente deben ofrecerse primero las del actor y después las del demandado, y en caso contrario al actor ya no se le admiten sus pruebas. Por otra parte cuando el actor pretende ofrecer nuevas pruebas que considera relacionadas con las ofrecidas por el demandado, en algunas Juntas se desechan por considerar que ya no es el momento procesal oportuno o bien porque no se relacionan con las con las del demandado.

3.-Al momento de calificar las posiciones en la prueba confesional o las preguntas en la testimonial, las Juntas

aplican también criterios diversos, ya que determinadas posiciones o preguntas que son calificadas de legales en algunas, en otras Juntas se desechan por considerar que no cumplen los requisitos que exige la Ley para que procedan.

La diversidad de criterios en las Juntas puede apreciarse claramente en los ejemplos citados, que son solamente algunos de los casos en que las autoridades laborales incurren en este tipo de conducta, ya que prácticamente en cualquier momento del procedimiento pueden aplicar criterios diferentes a las mismas situaciones.

El factor común a todas las causas que originan la ilegalidad en el procedimiento laboral, es la falibilidad humana, toda vez que el hombre por naturaleza es imperfecto, por lo tanto tiende a equivocarse ya sea en forma involuntaria o con pleno conocimiento de causa, por lo cual no se debe dar a las resoluciones que dicte, al impartir justicia, el carácter de definitivas, de irrecurribles, ya que cuando esas resoluciones son ilegales provocan que las partes en el juicio queden en estado de indefensión.

Por otra parte un principio elemental de garantía, de debido proceso legal, implica que todo sistema procesal otorgue a los justiciables los medios de impugnación necesarios, para que mediante los procedimientos y recursos adecuados, pueda solicitar que las resoluciones que se han dictado se reexa-

minen, se realice un análisis cuidadoso de ellas, a veces por el propio juzgador que emitió la resolución, pero preferentemente por un tribunal de jerarquía superior o de segunda instancia. (101)

De lo anterior deviene precisamente la necesidad de implantar la Segunda Instancia Laboral, ya que la misma permitiría recurrir, en forma inmediata y efectiva, las resoluciones ilegales de las Juntas, las cuales al no poder ser impugnadas provocan la ilegalidad del procedimiento. Puede argumentarse que se cuenta con el Amparo como medio de impugnación de las resoluciones laborales, lo cual es cierto, sin embargo el tener que acudir al mismo provoca retraso en la impartición de justicia, cuestión que analizamos en el siguiente punto.

2.-La única instancia ocasiona retraso en la impartición de Justicia.

El hacer esta afirmación puede considerarse temerario, toda vez que precisamente el propósito de la única instancia laboral es evitar la dilación del procedimiento, en beneficio de la pronta impartición de justicia, sin embargo vamos a tratar de demostrar que resulta exactamente lo contrario.

Por principio de cuentas, el procedimiento laboral

(101) Gómez Lara, Cipriano, Derecho Procesal Civil, p. 136.

nunca se desarrolla con la celeridad que buscan las normas procesales, ya que los términos no se respetan, principalmente por el exceso de trabajo que generalmente tienen las Juntas, lo que hace imposible, por ejemplo, que las pruebas admitidas se desahoguen en un período máximo de treinta días, como lo señala la Ley.

Ahora bien, aceptando que los juicios laborales se tramiten en una forma más o menos rápida gracias a la única instancia, ello no significa que la justicia laboral se imparta en forma pronta, ya que si bien el laudo definitivo puede dictarse con cierta rapidez, también es cierto que el mismo con frecuencia se dicta en base a un procedimiento viciado, lo que provoca que la resolución final no se apegue a derecho, es decir, que la misma sea ilegal e injusta.

Toda vez que el laudo dictado resulta ilegal, ya sea porque se hayan cometido violaciones en el procedimiento o en la misma resolución final, se hace necesario impugnarlo por medio del Juicio de Amparo, para corregir esas violaciones, lo cual implica que mientras no se haya resuelto el Juicio de Garantías y cumplida la ejecutoria respectiva, por la Junta responsable, dictando el laudo que en derecho corresponda y el mismo cause estado y se ejecute, no puede hablarse de que verdaderamente se haya impartido justicia.

La impartición de justicia sufre mayor retraso cuando

el Amparo contra el Laudo se solicita por violaciones al procedimiento, que cuando se solicita por violaciones en el laudo mismo, ya que en el primer caso se generan mayores problemas, derivados principalmente, de los efectos que puede tener la ejecutoria que se dicte en el amparo, esos problemas en el segundo caso, si bien disminuyen, no dejan de ser importantes, por lo tanto a continuación analizaremos ambos supuestos.

a). -Problemas que se generan cuando el Amparo se solicita contra el Laudo por violaciones en el procedimiento.

Las violaciones al procedimiento que dan materia al Juicio de Amparo contra el Laudo, son aquellas que trascienden al resultado del fallo y que se contemplan en el artículo 159 de la Ley de Amparo, las cuales por lo tanto solo pueden ser impugnadas hasta que se dicte el laudo definitivo.

Tramitado y concedido el amparo al quejoso, en la ejecutoria se ordenará a la Junta responsable que, dejando insubsistente el fallo reclamado, proceda a reponer el procedimiento y que una vez realizado lo anterior, proceda a dictar nuevo laudo con plenitud de jurisdicción, es decir, dentro de las atribuciones propias de la Junta, desvinculándose ésta, por tanto, de la ejecutoria de amparo dictada.

La Junta responsable al dictar el nuevo laudo puede incurrir en violaciones en el mismo, por lo que la parte agrada-

viada puede válidamente acudir nuevamente a la vía de amparo para impugnar el laudo dictado, toda vez que el mismo, como ya se dijo, fué dictado por la Junta responsable con plenitud de jurisdicción. La procedencia del amparo contra el nuevo laudo se desprende de la tesis emitida por la Suprema Corte que a continuación se transcribe:

AMPARO, PROCEDENCIA DEL, Y NO DEL RECURSO DE QUEJA.-

La segunda sentencia que la autoridad responsable pronuncia al cumplir con la ejecutoria de amparo, puede tener total, parcial o ninguna vinculación. En éste último caso, la autoridad responsable al dictar la sentencia de reenvío, reasume plenamente su jurisdicción y cualesquiera violaciones que cometiere no serán en defecto o exceso del cumplimiento de la ejecutoria de amparo, sino tendrán carácter autónomo de lo juzgado por dicha ejecutoria y, por tanto, serán impugnables mediante nuevo amparo y no por el recurso de queja, que en esas circunstancias resulta improcedente.

Apéndice 1917-1985, Cuarta Parte, Tesis 37, pág. 98.

Una vez concedido el nuevo amparo para efectos de que se corrijan las violaciones y se dicte un nuevo laudo en el sentido que señale la ejecutoria, puede darse el caso de que la responsable no se apegue a lo ordenado en la misma, es decir que incurra en defecto o exceso en su ejecución, supuesto en el cual el quejoso amparado puede interponer el recurso de Queja ante el Tribunal Colegiado que conoció del Juicio de Garan-

tías, para efectos de obligar a la Junta responsable a ceñirse a lo dispuesto en la ejecutoria en cuestión y a resolver en los términos señalados en la misma.

La procedencia del recurso de queja por exceso o defecto en la ejecución de la sentencia de amparo se establece en la fracción IX del artículo 95 de la Ley de Amparo, que a la letra dice:

Artículo 95.-El recurso de queja es procedente:

IX.-Contra actos de las autoridades responsables, en los casos de la competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, en amparo directo, por exceso o defecto en la ejecución de la sentencia en que se haya concedido el amparo al quejoso;

Resulta fácil comprender, de lo expuesto, que la pérdida de tiempo es considerable cuando el amparo contra el Laudo se solicita por violaciones al procedimiento. La Suprema Corte estima que el tiempo que se requiere para la tramitación del amparo es de seis meses, pero en realidad ese tiempo resulta, generalmente, superado, si consideramos que los términos que señala la Ley de Amparo casi nunca son respetados, ni por la autoridad responsable, ante la cual se presenta la demanda de amparo, para integrar el expediente respectivo y su remisión al Tribunal Colegiado, ni por éste para emitir su resolución, lo cual definitivamente provoca un mayor retraso en la impartición de justicia en la materia laboral.

b).-Problemas que se generan cuando el Amparo se solicita por violaciones en el mismo Laudo.

Cuando el amparo se solicita y concede por violaciones cometidas en el laudo mismo, los problemas son menores en virtud a que el procedimiento no necesita reponerse. Por lo tanto la autoridad federal se limita a estudiar los conceptos de violación expresados por el quejoso y que pueden presentarse, como ya vimos al analizar el amparo laboral (*): por falta de estudio de pruebas; por valoración ilegal de las mismas; por omisión en resolver todas las cuestiones que conforman la litis; o por aplicación indebida de preceptos de fondo o por no aplicarlos.

La ejecutoria de amparo va a tener diferentes alcances según se presente uno o varios de los supuestos mencionados, es decir que la autoridad federal puede facultar a la responsable para dictar un nuevo laudo con plenitud de jurisdicción o bien señalando en forma estricta los efectos en que debe cumplirse la sentencia de amparo, y como ya hemos visto en el primer caso, procede el amparo por nuevas violaciones, y en el segundo, es procedente el recurso de queja.

Los problemas analizados se refieren a la tramitación del amparo contra laudos, es decir, del amparo directo, siendo

(*) Vid. Supra., pp. 89 a 91.

en esta vía donde la pérdida de tiempo es mayor, ya que por lo que respecta al amparo indirecto, por medio del cual pueden impugnarse todas las demás resoluciones de las Juntas, el Juez de Distrito resuelve al término del Juicio de Garantías respectivo, y el efecto de la ejecutoria será el de dejar sin efecto el acto de autoridad impugnado, restituyendo al quejoso el pleno goce de sus derechos que le habían sido violados, por lo tanto la pérdida de tiempo es mínima, sin embargo esta vía de amparo presenta otros problemas como veremos más adelante.

3.-La única instancia provoca inseguridad jurídica.

Expresamos con anterioridad que las Juntas dictan resoluciones que violan el procedimiento y contra las cuales no procede recurso alguno, por lo tanto el procedimiento será irregular e ilegal, desde el momento de la violación hasta que se dicte el laudo definitivo. Ahora bien, atendiendo el principio jurídico de congruencia, el laudo debe dictarse de acuerdo a las actuaciones que obren en el expediente, por lo tanto si las actuaciones son ilegales, el laudo definitivo resultará igualmente contrario a derecho.

La inseguridad jurídica que se genera para las partes puede apreciarse claramente en lo relativo a la ejecución o cumplimiento del laudo, o bien en lo relacionado con los efectos que tiene un laudo favorable al patrón, o sea un laudo absolutorio.

La ejecución de un laudo implica que el patrón fué condenado al pago o cumplimiento de determinadas prestaciones, si ese laudo condenatorio deriva de un procedimiento ilegal el patrón puede impugnarlo, sin embargo habrá una ejecución parcial del laudo, para efectos de no poner en peligro la subsistencia del trabajador, que, como hemos visto, la Suprema Corte señala que debe ser por el monto de seis meses de salario.

Ahora bien, cabe preguntarse que sucede si la autoridad federal concede el amparo al patrón y una vez repuesto el procedimiento se dicta nuevo laudo que resulta absolutorio para el patrón, ¿el trabajador debe regresar la cantidad que le fué entregada por la ejecución parcial del primer laudo?; o bien, ¿el patrón debe resentir esa merma en su patrimonio aún siendo a todas luces injusta e ilegal?.

Puede argumentarse que el patrón está en posibilidad de sufrir esa merma en su patrimonio, porque tiene capacidad económica y no sufre mayores perjuicios, pero esto no siempre resulta cierto, ya que hay patrones cuya capacidad económica no es muy grande y resienten perjuicios al tener que erogar cantidades fuera de su presupuesto.

Por lo que respecta al segundo supuesto, cuando el patrón, en el laudo dictado, es absuelto de todas las prestaciones que le fueron reclamadas por el trabajador. En este caso el trabajador también puede acudir al Amparo para impugnar la

resolución que resulta no apegada a derecho por haber sido dictada en base a actuaciones viciadas por violaciones al procedimiento, por lo tanto, al concedérsele el amparo al quejoso, deben corregirse esas violaciones y dictarse un nuevo laudo condenatorio para el patrón.

El trabajador, en este caso, resulta bastante perjudicado, toda vez que se pone en peligro su subsistencia, al tener que esperar que se tramite el amparo, se reponga el procedimiento y se dicte el nuevo laudo en que se le otorguen las prestaciones que legalmente le corresponden y que en principio no le fueron reconocidas. Todo lo anterior implica una pérdida de tiempo considerable en perjuicio de la parte débil de la relación laboral, por lo tanto debe buscarse que los laudos se dicten apegados a derecho para seguridad jurídica de las partes en el juicio y evitar, de esta manera, violarles sus derechos, afectando su patrimonio o bien, privándolos de obtener las prestaciones que les corresponden.

La inseguridad jurídica también se provoca por la aplicación de diversos criterios en las Juntas, ya que los litigantes resultan afectados cuando las normas laborales, son interpretadas o aplicadas en formas distintas, ya que lo que en determinada Junta es permitido en otras no, lo que provoca, insistimos, ilegalidad e inseguridad jurídica en las actuaciones de las autoridades laborales, principalmente cuando esas actuaciones trascienden al laudo que se dicte.

4.-La única instancia rompe con principios que deben imperar en la materia procesal laboral.

Los problemas que presenta la única instancia laboral y que hemos analizado, provocan que algunos de los principios importantes que rigen la materia procesal del trabajo se incumplan. Entre los principios que se contravienen tenemos: el de economía, el de concentración y el de sencillez.

El principio de economía se rompe, al tener las partes que impugnar las resoluciones laborales por medio del amparo ya sea directo o indirecto, lo cual representa mayores gastos, ya sea por promociones, por tener que trasladarse al tribunal federal, por pérdida de tiempo que pudieran dedicar a actividades remunerativas, por ser privados de prestaciones que les corresponden, etc.

El principio de concentración se rompe, porque al impugnarse las resoluciones laborales, su conocimiento se lleva a las autoridades federales, distintas totalmente de las laborales, lo cual implica que las actuaciones sufran disgregaciones, principalmente en la tramitación del amparo indirecto, que conforma un verdadero juicio que puede tener repercusiones importantes sobre el procedimiento laboral.

Con el trámite del amparo directo o indirecto, como medio de impugnación de las resoluciones laborales, el procedi-

miento se torna complejo, como se desprende del análisis de los efectos que tienen las ejecutorias de amparo, lo cual vá en contra del principio de sencillez que debe imperar en el derecho procesal laboral.

Por otra parte se rompe con los principios de legalidad y seguridad jurídica que deben observarse en todo procedimiento que se siga ante las autoridades encargadas de impartir justicia, principios que emanan de nuestra Constitución y que por lo tanto deben respetarse en forma estricta.

El pugnar por la implantación de la Segunda Instancia Laboral deviene, precisamente, de la necesidad de eliminar todos los problemas que genera la única instancia. A continuación enumeremos las razones que a nuestro juicio son las más importantes para sustentar la Necesidad de la Segunda Instancia en Materia Laboral.

B).-RAZONES PARA LA IMPLANTACION DE LA SEGUNDA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL.

Las razones para implantar la segunda instancia laboral son múltiples y tenemos entre ellas, primeramente, obtener las ventajas de toda segunda instancia que son:

- 1.-Contar con un Tribunal Superior ante el cual puedan plantearse las cuestiones que las partes consideren ilegales.

les, para que dicho tribunal las revise y proceda a su modificación, revocación o confirmación.

2.-Mantener la legalidad del procedimiento, lo cual se logra cuando las resoluciones ilegales de las autoridades pueden ser impugnadas de inmediato, por medio del recurso adecuado, que permita la revisión del caso concreto por el tribunal de alzada y en su caso proceder a subsanar la violación cometida, manteniendo de esta manera la legalidad del procedimiento.

3.-Que las resoluciones definitivas, en este caso los Laudos, se dicten con mayor apego a derecho, siendo factible ésto, cuando las partes en conflicto cuentan con los medios de defensa adecuados para recurrir las resoluciones ilegales que se dicten en el procedimiento, permitiendo su revocación o modificación y con ello que las actuaciones del juicio se revisaran de la mayor legalidad posible, toda vez que con base a esas actuaciones se dictará el Laudo.

4.-Brindar seguridad jurídica a las partes en conflicto, cuando los laudos se dictan conforme a derecho, los contendientes pueden tener mayor certeza acerca de lo justo de la resolución, y por lo tanto dispuestos a soportar los efectos que la misma tenga para sus derechos o para su patrimonio.

Podemos enunciar otras razones, relacionadas en forma

específica con los fines que persigue el Derecho del Trabajo. Estas razones son:

1.-Que verdaderamente se logre celeridad en la impartición de justicia. Como hemos visto, la Ley del Trabajo determina que contra las resoluciones de las Juntas no procede ningún recurso, lo cual tiene como finalidad, el que los juicios se desarrollen en forma rápida y que los Laudos se dicten de esta manera, también con rapidez, buscando que la justicia sea pronta.

El que se dicte con cierta rapidez el Laudo no significa, sin embargo, que se imparta verdaderamente justicia, ya que, afortunadamente el Laudo puede ser impugnado por medio del Amparo, que como también hemos visto, ocasiona bastantes problemas al ser utilizado como único medio de impugnación de las resoluciones laborales, ya que provoca los efectos contrarios que se persiguen, es decir, causa dilación en la impartición de justicia.

La implantación de la Segunda Instancia Laboral, permitiría que efectivamente se lograra celeridad en la impartición de justicia, ya que las resoluciones ilegales se combaten en forma inmediata y no hay que esperar a que se dicte el Laudo para impugnarlas junto con éste. Lógicamente estamos hablando de las violaciones al procedimiento que señala el artículo 159 de la Ley de Amparo.

La celeridad al impartir justicia se lograría por lo siguiente: tratándose de las violaciones al procedimiento citadas, éstas se impugnarían de inmediato, y el Tribunal de Alzada resolvería en consecuencia, modificando, revocando o confirmando la resolución. Al emitir su resolución el tribunal de segunda instancia, antes de que se dicte el Laudo Definitivo, en éste ya se tomará en cuenta la actuación depurada, es decir, el procedimiento se encontrará conforme a derecho, lo que permitirá que la resolución definitiva sea más justa, sin tener que acudir al amparo, con las consecuentes dilaciones que su tramitación provoca al ser utilizado como medio ordinario de impugnación.

La tramitación ante el tribunal de alzada se buscaría que fuera rápida para evitar dilaciones, pero podemos decir que generalmente se cuenta con tiempo suficiente para que se emita la resolución correspondiente sin ocasionar retrasos al procedimiento. Pongamos como ejemplo, el caso en que la Junta desecha una prueba legalmente ofrecida, el desechamiento se realiza desde la audiencia principal y si consideramos que las partes ofrecen otras pruebas que deben desahogarse, podemos colegir que se cuenta con bastante tiempo para que, impugnada la resolución de la Junta, se realice el trámite ante el Tribunal de Alzada y éste emita su resolución.

En todos los casos de violaciones al procedimiento, consideramos que existe un margen de tiempo suficiente para la

tramitación de la segunda instancia sin provocar dilaciones en la tramitación de los juicios laborales y en el peor de los casos, el retraso siempre será menor que acudiendo en forma directa al amparo.

2.-Reconocer a la materia procesal laboral la importancia que reviste. Los conflictos que deben tramitarse en una sola instancia son aquellos que poseen poca importancia, ya que los efectos de la resolución definitiva que en ellos se dicten, repercutirá en forma mínima sobre las partes en conflicto, por lo tanto en ese tipo de juicios no se permite la interposición de recursos, como es el caso de la Justicia de Paz en la materia civil. La única instancia resulta adecuada cuando se trata de la tramitación de juicios de esa naturaleza, sin embargo, si analizamos la importancia de los conflictos obrero-patronales, no solamente en cuanto a lo económico, sino a la trascendencia social que aquellos conllevan, no podemos explicarnos el que deban tramitarse en una sola instancia.

En los conflictos entre obreros y patrones no solamente están en juego los intereses personales de las partes en conflicto, sino que se afecta también el interés social, tan es así que en la exposición de motivos de la Ley de Amparo, en relación con la suspensión, se manifiesta que la citada suspensión no puede seguir la regla general de las demás materias, toda vez que la materia laboral no es en modo alguno de carácter estrictamente privado y patrimonial, sino que afecta cues-

tiones que tienen el más alto interés para la colectividad, así se busca evitar las repercusiones que en perjuicio de la colectividad pudieran producirse al conceder o negar la suspensión, independientemente de que se causaran o no perjuicios graves a los trabajadores o dependientes económicos. (102)

Entonces, si se reconoce la importancia y trascendencia que tiene el derecho laboral para la colectividad, debe reconocerse también que es negativo que se tramiten los conflictos en una sola instancia, sin dar oportunidad a las partes de defenderse contra las resoluciones ilegales de las Juntas, ya que ésto impide una verdadera impartición de justicia, al quedar los litigantes en estado de indefensión frente a las autoridades laborales y sujetos a sus decisiones arbitrarias.

3.-Lograr la plena eficacia, aplicación y vigencia de las características y principios del Derecho Laboral. Expresamos que los principios procesales que se rompen en forma directa con la única instancia laboral, son los de economía, concentración y sencillez, sin embargo y atendiendo a que las características y principios -tanto generales, como procesales- del derecho del trabajo, conforman un todo unitario. Al dejar de observarse uno solo de ellos, todos los demás resultan también contrariados.

(102) Cit. Pos. Couto, Ricardo, Tratado Teórico-Práctico de la Suspensión en el Amparo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, p. 145.

Otra razón importantísima para implantar la Segunda Instancia Laboral, es la de preservar la naturaleza del Juicio de Amparo, al cual debe acudir solamente cuando, a pesar de haberse agotado todos los medios ordinarios de impugnación, la violación a los derechos del quejoso persista.

En la materia laboral, al amparo se le da carácter de recurso ordinario, toda vez que las partes no cuentan con otro medio de defensa efectivo contra las resoluciones laborales, y es por ello que se presentan problemas y retrasos en la impartición de justicia. La manera en que puede evitarse lo anterior, insistimos, es la de implantar la segunda instancia laboral, así como otros medios de impugnación, que permitan a las partes recurrir las resoluciones ilegales de las Juntas y acudir al amparo solamente en caso extremo, respetando su naturaleza de Recurso Extraordinario de Legalidad.

Las razones para plantear la Necesidad de la Segunda Instancia Laboral, como podemos apreciar son múltiples y de peso, ya que su implantación redundaría en una verdadera impartición de justicia en la materia laboral, de la cual estamos verdaderamente necesitados. Sabemos que la Segunda Instancia puede originar graves problemas si se tramita como en la materia civil, por lo tanto se hace necesario darle una fisonomía distinta, adecuada a las circunstancias especiales que privan en la materia del Derecho del Trabajo, tomando en cuenta los fines, características y principios que la rigen.

C.-CARACTERISTICAS DE LA SEGUNDA INSTANCIA LABORAL.

Las características que presentaría la Segunda Instancia Laboral, serían acordes a la naturaleza del Derecho del Trabajo, es decir, para su regulación tendrían que respetarse los principios procesales que rigen a esta rama del derecho, dándole una fisonomía distinta a la que presenta en la segunda instancia en materia civil.

En la segunda instancia laboral debe prevalecer la protección y tutela de los trabajadores, aplicando las medidas necesarias para ese fin. La aplicación del principio de la suplencia de la queja en favor del trabajador resulta elemental, ya que es innegable que éste, representa la parte débil en la relación laboral y por lo tanto en los conflictos obrero-patronales y de ninguna manera debe tratarse igual a los desiguales.

Buscar la celeridad en la tramitación de la segunda instancia, resulta también esencial para que la misma cumpla con su cometido sin entorpecer la impartición de justicia, ya que de otra manera en lugar de beneficiar, ocasionaría perjuicios no solamente a las partes contendientes, sino como hemos visto a la misma colectividad, por el carácter social del Derecho del Trabajo.

Para la implantación de la segunda instancia laboral y su debida reglamentación, deben determinarse cuestiones como

las siguientes: 1.-Las resoluciones que serían susceptibles de impugnarse; 2.-Los recursos que deben implantarse; 3.-La naturaleza del Tribunal de Segunda Instancia; 4.-La forma de tramitar la segunda instancia y 5.-Las medidas para evitar el abuso de la impugnación.

1.-Resoluciones susceptibles de impugnarse.

Las resoluciones que en forma primordial deben impugnarse, por lógicas ilegales, son aquellas que tienen trascendencia para el resultado del fallo. Estas son las que se contemplan en el artículo 159 de la Ley de Amparo y se consideran como violaciones al procedimiento, las cuales solamente pueden impugnarse en el amparo que se solicite contra el Laudo definitivo (amparo directo).

Al permitirse la impugnación de esa clase de resoluciones en forma inmediata se eliminarían los problemas que se presentan al tener que recurrir al amparo como único medio de defensa efectivo contra las mismas.

Otras resoluciones que serían susceptibles de impugnación son aquellas enunciadas en la fracción II del artículo 837 de la Ley, es decir, los autos incidentales o resoluciones interlocutorias, que son las que resuelven un incidente dentro o fuera de juicio. Hay que hacer notar que algunas de estas resoluciones se contemplan en el artículo 159 de la Ley de Ampa-

ro, por lo tanto solamente se incorporarían las demás que revistan importancia.

Las resoluciones definitivas o Laudos también pudieran ser impugnados, sin embargo, en este caso deberían tomarse ciertas medidas para evitar dilaciones y perjuicios a las partes, una de las medidas sería que la revisión por el tribunal revisor fuera efectuada en forma muy rápida, señalando términos cortos para el trámite correspondiente, o bien ejecutando el Laudo en forma parcial, al igual que en el Amparo, cuando el patrón sea condenado al pago de prestaciones, a fin de no poner en peligro la subsistencia del trabajador.

En todo caso se requiere de un estudio profundo para determinar todas las resoluciones que pudieran impugnarse en la segunda instancia, pero las que hemos citado de ninguna manera pueden ser dejadas fuera de esa regulación, por ser las que mayormente influyen en el resultado del fallo que se dicte.

2.-Los recursos que deben implantarse.

Para que se abra la segunda instancia es necesario que exista un recurso que permita la impugnación de determinada resolución que se considere ilegal, para llevarla a conocimiento de un tribunal superior una vez que éste la revise, se proceda a su modificación, revocación, o bien a confirmarla cuando la resolución se haya dictado conforme a derecho.

Por lo tanto en la materia procesal laboral tendría que implantarse el recurso que permitiera abrir la segunda instancia y toda vez que el proceso del trabajo forma parte y se encuentra regido por las reglas generales del Derecho Procesal, no existe razón alguna para variar la denominación de ese recurso, es decir, consideramos adecuado que, respetando la unidad del proceso, se le denomine recurso de apelación, al igual que en la materia civil o penal.

Junto con el recurso de apelación se requiere la implantación de otro recurso complementario como lo es la queja-recurso (*), ya que mediante ésta pueden impugnarse ante el tribuna superior cuestiones como la negativa del juzgador inferior a recibir una demanda o la de darle trámite al recurso de apelación.

Con los recursos de apelación y queja consideramos que sería suficiente para lograr la adecuada impartición de justicia en la materia laboral, manteniendo el procedimiento dentro de la legalidad y sin provocar dilaciones en el trámite de los juicios.

3.-La naturaleza del Tribunal de Segunda Instancia.

Al hablar de tribunal de segunda instancia o tribunal

(*) Vid. Supra., pp. 133 y 134.

revisor, debemos pensar en una autoridad jerárquicamente superior a las Juntas y de la misma naturaleza de éstas, o sea, autoridad administrativa con carácter jurisdiccional.

Al igual que en la materia civil, el tribunal de segunda instancia debe ser colegiado, ya que es la manera más efectiva que existe para una eficaz impartición de justicia, al permitir una revisión más profunda de la cuestión debatida y bajo diversos criterios, lo que implica que la resolución que se dicte sea más aguda a derecho.

Los integrantes del tribunal deberán ser necesariamente Licenciados en Derecho, versados en Derecho Laboral, pero desligados de cualquier organización obrera o patronal, y por lo tanto sin interés alguno en los asuntos puestos en su conocimiento, para garantizar su imparcialidad en sus resoluciones.

Para respetar la competencia por materia se haría necesaria la creación de tribunales revisores para las cuestiones de competencia de las autoridades locales y para las de competencia de las autoridades federales, es decir, un tribunal para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y uno para las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

4.-La forma de tramitar la segunda instancia.

La tramitación de la segunda instancia laboral sería

semejante a la de la segunda instancia civil. La apelación se interpondría ante la Junta del conocimiento, la cual la remitiría al superior jerárquico, con las constancias correspondientes para su tramitación y resolución.

En la materia civil el trámite de la apelación se complica porque prácticamente se aplica el principio de instancia de parte, ya que las partes deben vigilar que el trámite se siga en forma legal y que no sufra dilaciones. La solución en este caso radica en aplicar a la segunda instancia laboral, el principio impulsivo, es decir, que una vez interpuesto el recurso su trámite se siga de oficio, estableciendo términos legales estrictos para cada acto procesal y sanciones severas para los funcionarios que incumplan con los términos establecidos.

Por otra parte lo adecuado, en lo general, es la tramitación de la segunda instancia sin la suspensión del procedimiento principal, salvo cuando por la naturaleza del caso concreto resulte pertinente tomar esta medida, para evitar perjuicios a las partes y principalmente al trabajador.

5.-Medidas para evitar el abuso de la impugnación.

La manera en que puede evitarse que los litigantes incurran en conductas abusivas al impugnar las resoluciones de los juzgadores, es, por una parte, estableciendo estrictamente

que resoluciones son las que pueden impugnarse, siendo éstas, como ya hemos establecido, las que verdaderamente tengan trascendencia para el resultado del laudo que se dicte. De esta manera quedan excluidas las cuestiones que por su poca importancia no ameritan la revisión de un tribunal superior y que al ser impugnadas únicamente ocasionarían perjuicios en la tramitación de los juicios laborales.

Otra medida que puede tomarse para evitar que los litigantes incurran en conductas dolosas al recurrir las resoluciones de las Juntas, es la imposición de sanciones económicas para la parte que en forma temeraria interponga el recurso, con el único fin de causar demorar el trámite del procedimiento o de causar mayores perjuicios a la contraparte. El proponer esta medida de ninguna manera es disparatado, ya que la misma se establece en el artículo 856 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

Artículo 856.-Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rige en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

Sin embargo, para la aplicación de multas por indebida interposición de recursos debe tomarse en consideración, en todo momento, la desigualdad que existe entre las partes, por lo tanto la sanción sería principalmente aplicable en contra de la parte patronal que, se presume, cuenta con medios económicos suficientes para soportarla, mientras que el trabajador, por lo general, sufriría graves perjuicios incluso para su subsistencia, lo cual a toda costa debe tratar de evitarse.

De lo anterior se desprende que el trato a las partes en conflicto no puede ser igual, debiendo, como expresamos al principio de este capítulo aplicarse los principios que favorezcan al trabajador, tomando en cuenta que, la mayor sanción para la parte trabajadora es que el juicio sufra dilación, ya que su mayor interés es que sus pretensiones le sean resueltas con la mayor celeridad posible, por su misma condición.

La hipotética Segunda Instancia Laboral deberá, en todo caso, contribuir a lograr que se cumplan los fines del Derecho del Trabajo, que consideramos es una de las ramas jurídicas de mayor importancia, por su trascendencia para la vida social y económica del país. Los conflictos que se suscitan en las relaciones obrero-patronales repercuten sobre la colectividad, por lo tanto debe buscarse que la impartición de Justicia en esta materia, sea apegada a la legalidad, respetando la disposición suprema de la que emana nuestro sistema normativo laboral, que es el artículo 123 Constitucional.

En la medida que se logre una verdadera impartición de justicia en el Derecho del Trabajo, se conseguirá hacer efectivos los principios y características que animan a esta rama del Derecho, que junto con el Derecho Agrario y el Derecho de la Seguridad Social, integran el campo del llamado Derecho Social, área sobre la que descansa la actividad económica de nuestro país, debiendo por tanto dedicárseles a las citadas materias, la mayor atención posible, perfeccionando las normas que las rigen y adecuándolas a la evolución de la propia sociedad.

Creemos firmemente que la Segunda Instancia Laboral es necesaria y puede resultar positiva para lograr los fines del Derecho del Trabajo, siempre y cuando se reglamente en forma precisa, eliminando los vicios que existen en la materia civil, tomando lo mejor que la misma posee y adecuándola a las circunstancias especiales que imperan en el campo de la Materia Laboral.

Esperamos, con el presente trabajo de investigación contribuir, con nuestro grano de arena, a hacer del Derecho Procesal del Trabajo, la institución evolucionada que se requiere para cumplir con los fines del Derecho Laboral, área jurídica a la que mucho le debemos y por la cual sentimos una especial predilección.

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

PRIMERA.-El Derecho del Trabajo presenta una serie de características y principios, -generales y procesales-, que lo distinguen de las demás ramas del Derecho y que permiten ubicarlo dentro del campo del Derecho Social.

SEGUNDA.-El derecho del trabajo es eminentemente proteccionista de la clase trabajadora, por lo cual sus normas son tuteladoras de la misma y buscan el equilibrio frente a la clase patronal, en razón a la desigualdad que existe entre ambas.

TERCERA.-Con los principios procesales se busca que las características y principios generales del Derecho del Trabajo tengan plena aplicación y vigencia.

CUARTA.-En la Ley Federal del Trabajo se establecen diversos procedimientos para el trámite de los conflictos obrero-patronales, siendo el Procedimiento Ordinario el que con mayor frecuencia se utiliza.

QUINTA.-El Procedimiento Ordinario Laboral se desarrolla en una serie de etapas o fases que son: 1.-Conciliación, Demanda y Excepciones, 2.-Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, 3.-Desahogo de las pruebas admitidas, y 4.-Alegatos y Laudo.

SEXTA.-Es frecuente que dentro del Procedimiento Laboral, los integrantes y funcionarios de las Juntas dicten resoluciones ilegales en perjuicio de las partes.

SEPTIMA.-En el Derecho Procesal del Trabajo es regla general que las resoluciones dictadas por las Juntas no admiten ningún recurso, ni pueden ser revocadas por las mismas autoridades, por lo tanto tienen el carácter de definitivas.

OCTAVA.-No obstante el principio de irrecursibilidad de las resoluciones de las Juntas, encontramos que es posible modificar o revocar determinadas decisiones de las Juntas por medio de la Reclamación contra Medidas de Apremio y de la Revisión de los Actos de Ejecución, por lo que a éstas se les puede considerar como recursos, si bien su eficacia resulta limitada a los casos que la propia ley señala.

NOVENA.-Dentro del procedimiento laboral encontramos las figuras de la Regularización del Procedimiento y la Nulidad de Actuaciones que pueden tener efectos revocatorios o modificatorios de resoluciones laborales.

DECIMA.-La Aclaración de Laudos y la Responsabilidad si bien no tiene efectos modificativos o revocatorios de las resoluciones laborales coadyuvan a la correcta impartición de justicia, al precisar puntos del laudo y poder combatir conductas ilegales del personal de la Junta respectivamente.

UNDECIMA.-El Juicio de Amparo es el único medio de impugnación efectivo para combatir las resoluciones ilegales emanadas de las Juntas.

DUODECIMA.-El amparo puede tramitarse en dos vías de acuerdo a la clase de resolución que se impugne. Mediante el amparo directo se recurren los laudos, ya sea por violaciones al procedimiento o que se cometan en la resolución misma; mediante el amparo indirecto pueden impugnarse todas las demás resoluciones.

DECIMOTERCERA.-El trámite del amparo en materia laboral es el mismo que para las demás materias, sin embargo presenta ciertos principios que buscan la protección del trabajador como son la Suplencia de la Queja Deficiente y lo relativo a la Suspensión del acto reclamado.

DECIMOCUARTA.-Para comprender la mecánica de la segunda instancia civil resulta necesario analizar la misma, ya que siendo en esta materia en donde existe la mayor profusión de normas en tal sentido, pueden apreciarse claramente las ventajas y desventajas que acarrea su tramitación.

DECIMOQUINTA.-Entre las principales ventajas de la Segunda Instancia Civil tenemos: que permite la impugnación de las resoluciones judiciales dentro del mismo procedimiento, lo que mantiene la legalidad del juicio y que se dicte la senten-

cia definitiva con mayor apego a derecho.

DECIMOSEXTA.-Entre las principales desventajas de la tramitación de la segunda instancia pueden contarse, por una parte, la dilación en la tramitación de los juicios y por la otra los gastos que se generan, tanto por las partes, como por el estado.

DECIMOSEPTIMA.-Además de la apelación, que es el recurso que abre la segunda instancia y por tanto el más importante, encontramos en la materia procesal civil los recursos de: revocación, reposición y queja, los cuales pueden ser aplicados en el derecho procesal laboral, debidamente adecuados a las características de éste.

DECIMOCTAVA.-En la materia laboral no existe recurso alguno que pueda abrir una segunda instancia, por lo tanto los juicios deben tramitarse en una sola instancia.

DECIMONOVENA.-La única instancia laboral genera múltiples problemas, siendo los principales: La ilegalidad en el procedimiento; La dilación en la impartición de Justicia; La inseguridad jurídica para las partes; El romper con las características y principios laborales.

VIGESIMA.-Las razones para implantar la Segunda Instancia Laboral son: eliminar todos los problemas que provoca

la única instancia; dar celeridad a la impartición de justicia; que se reconozca la importancia que reviste, logrando la plena aplicación de sus características y principios.

VIGESIMA PRIMERA.-La segunda instancia laboral debe presentar una naturaleza especial que atienda a las características propias de esta rama del derecho, para que pueda cumplir válidamente su función de coadyuvar a la verdadera impartición de justicia.

VIGESIMA SEGUNDA.-Para la implantación y debida reglamentación de la segunda instancia laboral deben determinarse las siguientes cuestiones: Que resoluciones son susceptibles de impugnarse; los recursos que deben implantarse; la naturaleza del tribunal revisor; el trámite de la instancia y las medidas para evitar el abuso de la impugnación.

VIGESIMA TERCERA.-Las resoluciones impugnables serían las que se enuncian en el artículo 159 de la Ley de Azúcar, así como las resoluciones interlocutorias. Es decir, aquellas resoluciones que tengan especial trascendencia para el desarrollo del juicio y por tanto del laudo que se dicte.

VIGESIMA CUARTA.-El principal recurso que debe implantarse es aquél que permita abrir la segunda instancia, el cual pudiera denominarse, al igual que en la materia civil, recurso de apelación, el cual puede complementarse con el recurso

de queja, para efectos de las cuestiones denegatorias de apelación.

VIGESIMA QUINTA.-El tribunal revisor o de alzada debe ser una autoridad jerárquicamente superior a las Juntas, con carácter de cuerpo colegiado, debiendo ser sus miembros Licenciados en Derecho y versados en Derecho del Trabajo, pero desligados de cualquier organización obrero o patronal para evitar se inclinen hacia alguna de las partes en conflicto.

VIGESIMA SEXTA.-Entre las medidas para evitar el abuso en la impugnación de las resoluciones de las Juntas, está la de imposición de sanciones económicas a los litigantes temerarios, pero siempre tomando en consideración que el trabajador carecer por lo general de poder económico, y que es esta parte quien resulta más afectado cuando los juicios sufren demora.

VIGESIMA SEPTIMA.-La Segunda Instancia Laboral coadyuvaría a la verdadera impartición de justicia, siempre y cuando se reglamente en forma adecuada, eliminando las desventajas que se presentan en la segunda instancia civil y adecuándola a las circunstancias especiales del Derecho del Trabajo.

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

Bañuelos Sánchez, Froylán, Práctica Civil Forense, Tomos I y II, Séptima Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1984.

Becerra Bautista, José, El Proceso Civil en México, Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.

Becerra Bautista, José, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1985.

Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1989.

Borrell Navarro, Miguel, El Juicio de Amparo Laboral, Editorial PAC, S.A., México, 1986.

Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A., México, 1985.

Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, Decimacuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.

Cervantes Campos, Pedro, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

Couto, Ricardo, Tratado Teórico Práctico de la Suspensión en el Amparo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.

De Buen L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimaprimer Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

Del Campo Carballo, María Eugenia, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.

Estrella Méndez, Sebastián, Estudio de los Medios de Impugnación en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y la Proceendencia del Juicio de Amparo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

Gómez Lara, Cipriano, Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1989.

Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Segunda Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1985.

Martín del Campo, Alfredo, El Recurso de Queja, Primera Edición, Editorial Carrillo Hermanos e Impresores, S.A., México, 1985.

Ovalle Favela, José, Derecho Procesal Civil, Editorial Harla, S.A., México, 1980.

Pallares, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.

Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1986.

Salinas Suárez del Real, Mario, Práctica Laboral Forense, Primera Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1986.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Manual del Juicio de Amparo, Primera Edición, Editorial Themis, S.A., México, 1988.

Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, S.A., México, 1987.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

Velázquez Amparán, María Lucrecia, et. al., Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.

D I C C I O N A R I O S

De Pina, Rafael, Diccionario de Derecho, Decimoquinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.

J U R I S P R U D E N C I A

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1965, Poder Judicial de la Federación, Cuarta Parte, Tercera Sala, Ediciones Mayo, México, 1985.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Poder Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Ediciones Mayo, México, 1985.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Poder Judicial de la Federación, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, Volúmen II, Ediciones Mayo, México, 1989.

L E G I S L A C I O N

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Trigesima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Comentado y Concordado por Jorge Obregón Heredia, Tercera Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Octagésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universi-

dad Nacional Autónoma de México, México, 1985.

Lev de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Doctrina Textos y Jurisprudencia por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1989.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.