

302 809

1  
2ej



**UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A. C.**

**ESCUELA DE DERECHO**

**CLAVE 302809**

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

**LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL  
PROCEDIMIENTO LABORAL**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA : LISSET SLIMNA ALDRETE GUTIERREZ**

**DIRECTOR DE TESIS : LIC. GERARDO MONTFORT RAMIREZ**

**México, Distrito Federal,**

**Septiembre de 1995.**



**FALLA DE ORIGEN**



## **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.

HOY COMIENZO UNA NUEVA VIDA  
HOY COMIENZO DE NUEVO Y MI LUGAR DE  
NACIMIENTO ES UNA VIÑA DONDE HAY  
FRUTOS PARA TODOS.

HOY COSECHARE UVAS DE SABIDURIA DE LAS  
VIDES MAS ALTAS Y CARGADAS DE FRUTA DE  
LA VIÑA, PORQUE ESTAS FUERON PLANTADAS  
POR LOS MAS SABIOS DE MI PROFESION, QUE  
HAN VENIDO ANTES QUE YO, DE  
GENERACION EN GENERACION

OG MANDINO

GRACIAS A DIOS, POR PERMITIRME  
CULMINAR ESTA ETAPA DE MI  
VIDA...

MADRE:

HOY TE ENTREGO UNA ETAPA DE MI VIDA,  
HOY LA VIDA QUE ME DISTE COMIENZA  
A DAR FRUTOS, FRUTOS DE TU VIDA  
MISMA...

ESTE PASO , ESTE TRIUNFO, ES DE LAS  
DOS; ES DE TI, ES DE MI, ES POR DIOS.

A MI MEJOR AMIGA  
GRACIAS MAMA

PADRE:

A TI QUE CON TU CARINO,  
APOYO Y EJEMPLO, SIGUES  
Y SEGUIRAS DANDO BASES  
SOLIDAS A MI VIDA

MUCHAS GRACIAS PAPA

A MIS AMIGAS:

LIC FABIANA MARQUEZ CRAVIOTO  
LIC. MARISA GOMEZ DE JIMENEZ  
LIC. CLAUDIA BOECK DE MORALES  
LIC. CLAUDIA GOMEZ DOMINGUEZ  
LIC TATIANA OSORIO DE VILLAGRAN

AGRADEZCO A TODOS MIS MAESTROS,  
PRINCIPALMENTE :

LIC. JOSE BONILLA SADA  
MADRE GUADALUPE DENETRO  
DR. GERARDO MONTFORT  
LIC. FRANCO VARELA

SIEMPRE A TI...

POR SER EL HOMBRE, EL COMPAÑERO,  
MI MAESTRO, MI GRAN AMIGO...  
POR SER LA RAZON, EL RUMBO,  
Y LA SABIDURIA...  
A TI QUE SIEMPRE TE ENCUENTRO,  
QUE HAZ SIDO LA MANO,  
LA PALABRA Y LA LUCHA...

POR COMPARTIR TU VIDA,  
GRACIAS PEPE, ¡ MUCHAS GRACIAS !

## "LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL"

### PRIMERA PARTE GENERAL

#### INTRODUCCION

#### CAPITULO I. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- I. ANTECEDENTES
- II. NATURALEZA JURIDICA
- III. DEFINICION
- IV. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

#### CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS

- I. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
- II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931
- III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1970
- IV. REFORMAS PROCESALES EN 1980

### SEGUNDA PARTE ESPECIAL

#### CAPITULO III. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

- I. PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES EN GENERAL
- II. ORALIDAD
- III. CELERIDAD DEL PROCESO
- IV. INMEDIATIZACION PROCESAL
- V. INFORMALIDAD PROCESAL
- VI. PARIDAD PROCESAL
- VII. LAUDOS DICTADOS A VERDAD SABIDA, EN CONCIENCIA Y A BUENA FE GUARDADA
- VIII. IN DUBIO PRO OPERARIO

#### CAPITULO IV. CRITICA AL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

- I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
- II. RECURSOS
- III. JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL

## INTRODUCCION

## INTRODUCCION

El tratar cualquier tema relacionado con el Derecho, nos obliga a recordar que universalmente ha sido aceptado como Ciencia.

Así, el Dr. Miguel Villoro Toranzo nos explica que "La Ciencia del Derecho es el conjunto sistemático y metódico de conocimientos fundados del Derecho por sus causas". (1)

Igualmente nos define al Derecho como " un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica". (2)

No obstante, han existido en el devenir histórico del hombre, una infinidad de diversas definiciones del término Derecho y así encontramos que el Derecho, para efectos de orden práctico, académico o para necesidades sistemáticas, ha sido dividido mediante diversos criterios de clasificación.

Desde un punto de vista de su ámbito material, se ha dividido en Derecho Público y en Derecho Privado y algunas disciplinas de creación más reciente como el Derecho Agrario, Derecho Cooperativo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho del

(1) VILLORO TORANZO MIGUEL.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.- EDITORIAL PORRUA, S.A., SEGUNDA EDICION.- MEXICO, D.F., 1974.- PAG. 141.

(2) IDEM .- PAG. 151.

Trabajo, han sido ubicadas dentro de una división denominada Derecho Social.

Al respecto el Dr. Francisco González Díaz Lombardo define al Derecho Social "como el orden de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social". (3)

El Derecho del Trabajo se encuentra ubicado dentro del llamado Derecho Social, puesto que constituye el conjunto de normas jurídicas encargadas de regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Por su parte, el Dr. Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (4).

El presente estudio pretende analizar con la mayor profundidad posible, los Principios Rectores del Derecho del Trabajo, mismos que lo han acompañado y fundamentado desde su creación.

Se ha manifestado que el Derecho del Trabajo es

(3) GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FRANCISCO.- EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, TEXTOS UNIVERSITARIOS.- MEXICO, 1978, PAG. 14.

(4) DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. QUINTA EDICION.- MEXICO, 1978, PAG. 85.

un derecho que se encuentra en constante evolución. Compartimos dicha idea, ya que si bien es cierto que nació como una necesidad de defensa ante la explotación de que eran objeto los trabajadores, conforme avanza el desarrollo social, político y económico, se hace necesario modificar ciertas conductas que procuren bienestar económicos para los sectores productivos.

Hoy en día, el marco económico en el que se encuentra inmerso nuestro País, nos hace entender la necesidad de ir transformando ciertas normas que se encuentran incorporadas en la Ley Federal del Trabajo y que al ser antiproductivas, lesionan a los intereses de los Patrones y de los propios Trabajadores.

Lo anterior ha motivado que a últimas fechas se hayan mencionado en la prensa diversas posturas principalmente inspiradas por la Cúpula Empresarial (COPARMEX) así como por el Partido Acción Nacional (PAN) que pretenden realizar reformas profundas a la Ley Federal del Trabajo.

La apertura comercial así como el Tratado de Libre Comercio para América del Norte, nos han hecho evidente que nuestra actual legislación laboral nos deja en una gran desventaja en relación a los sistemas laborales modernos como son los de Estados Unidos de Norteamérica y Canadá.

Por ello, pensar en una eventual modificación a nuestra Ley Federal del Trabajo, no sería inconveniente, sin embargo, no debe perderse de vista que en todo caso, se deben

observar y respetar los Principios Rectores del Derecho del Trabajo que analizamos y estudiamos en el presente trabajo, ya que de modificarse o dejarse de aplicar, haría que el Derecho del Trabajo perdiera sus características como parte integrante del Derecho Social, por lo que tendría que incorporarse al Derecho Público o al Derecho Privado, lo cual vendría evidentemente a desnaturalizarlo.

Hoy en día, ambos sectores o clases, Trabajadores y Patrones, deben unir sus esfuerzos para lograr una coordinación que haga que las fuentes de trabajo logren una mayor productividad y calidad, que las hagan estar a la altura competitiva de las industrias más desarrolladas del mundo, ya que si no se logra dicho objetivo a la larga irán desapareciendo al no poder conservar ese carácter.

Modificar nuestra Ley Federal del Trabajo sin observar los Principios Rectores del Derecho Del Trabajo equivaldría volver al viejo esquema de explotación del Patrón sobre el Trabajador, ya que desgraciadamente dicha situación forma parte inevitable de la naturaleza humana y en lugar de avanzar estaríamos retrocediendo gravemente en nuestra evolución social, económica y política.

Como en todo estudio jurídico nos encontramos ante la presencia de una Ciencia no exacta; por ello, es posible que los puntos de vista que se presentan, no sean compartidos por todos, situación que sería una experiencia conocer, ya que

los anteriores contrarios a los propios, nos harán enriquecer nuestros conocimientos y compromisos con el Derecho y la Justicia.

En el desarrollo de la presente obra, se exponen en el primer capítulo, los antecedentes, la naturaleza jurídica, los conceptos y el fundamento constitucional del derecho del trabajo de donde surgen y se reglamentan los principios rectores del procedimiento laboral, que si bien no son íntegramente contemplados en su totalidad, si son expuestos aquellos que por su contenido y trascendencia jurídica, son considerados por la mayoría de los tratadistas de la materia laboral como los más importantes y con cuya clasificación doctrinaria, la sustentante expresa su total apego.

En el segundo capítulo se tratarán todos y cada uno de los antecedentes históricos, iniciando por el artículo 123 Constitucional, pasando por la Ley Federal del Trabajo de 1931, puntualizando los acontecimientos que ocurridos en 1970, y finalizando con las reformas procesales que tuvieron lugar en el año de 1980.

Así mismo en el capítulo tercero, tiene lugar la parte medular de la presente obra, ya que trata a los principales principios rectores del procedimiento laboral, en donde se consideran sus características y aplicaciones dentro de la teoría y práctica laboral.

Para finalizar, en el capítulo cuarto se estable-

ce una crítica ampliamente fundada de lo que considero el principio de más importancia y trascendencia dentro del Derecho Laboral, " El principio de celeridad procesal " , planteando el problema, aplicando y proponiendo la adición de un recurso para ser contemplado por la Ley Federal del Trabajo, concluyendo con el tratamiento del juicio de amparo en dicha materia.

## **CAPITULO I**

### **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

**I. ANTECEDENTES**

**II. NATURALEZA JURIDICA**

**III. DEFINICION**

**IV. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL**

## I.- ANTECEDENTES

El Derecho Procesal del Trabajo deriva necesariamente del Derecho del Trabajo, pues su propia naturaleza, objetivos y fines así lo exigen.

El Derecho del Trabajo, como conjunto de normas jurídicas encaminadas a la regulación integral de las relaciones obrero-patronales, surge por primera vez en el mundo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que promulgada el 5 de febrero de 1917 para entrar en vigor el 10 de mayo de este mismo año, reglamentó el trabajo y la previsión social, con un alto contenido de principios de justicia social en favor de los trabajadores, por lo que es conocida como la primera Constitución Social a nivel universal.

En su artículo 123, fueron incluidas normas procesales y principios rectores del procedimiento laboral.

Los antecedentes inmediatos del Derecho Procesal del Trabajo, indican que Don Francisco I. Madero, siendo Presidente de la República, creó el Departamento del Trabajo que pertenecía a la Secretaría del Fomento, Colonización e Industria, el día 13 de diciembre de 1911, cuya función principal consistía en conciliar las controversias obrero-patronales, actuando siempre a petición de parte interesada.

Con posterioridad, siendo Presidente Don Venustia-

no Carranza, varios Estados de la República Mexicana legislaron en materia laboral sobre los siguientes lineamientos:

- En el Estado de Veracruz, mediante decreto de fecha 19 de octubre de 1914 expedido por el General Cándido Aguilar, se constituyeron las Juntas de Administración Civil que tuvieron por misión, resolver las controversias laborales; (5)

- En el Estado de Yucatán, el Gobernador Eleuterio Avila, expidió el día 11 de diciembre de 1914, el decreto que creó la Sección de Inmigración del Trabajo, cuya función consistía en conciliar los intereses del capital con los del trabajo; (6)

- El 14 de mayo de 1915, Salvador Alvarado, en su carácter de Gobernador del Estado de Yucatán, expidió el decreto por el cual se crearon los Consejos de Conciliación y Arbitraje, destinados a resolver jurisdiccionalmente, los conflictos surgidos entre los factores de la producción, lo que constituyó un antecedente importante de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje; (7)

- En el Estado de Veracruz, mediante decreto de fecha 28 de diciembre de 1915 expedido por Manuel Aguirre Berlanga, Gobernador del Estado, fueron creadas las Juntas Municipales para dirimir las controversias existentes entre

(5) DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- TERCERA EDICION.- MEXICO, 1975.- PAG. 44.

(6) IBIDEM.- PAG. 45

(7) IDEM.

trabajadores y patrones. (8)

Así mismo, en la inicial concepción del artículo 123 Constitucional, quedó establecido que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberían expedir leyes sobre trabajo que estuvieran fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases dictadas por la norma constitucional. Por ello, a partir de 1917, surgieron diversas leyes locales que en su aspecto procesal siguieron los principios que se consignaron en las fracciones XX, XXI y XXII del citado precepto de la ley fundamental, que aprobado por los constituyentes en la sesión del 23 de enero de 1917, quedaron redactados en los siguientes términos: (9)

" Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo".

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

(8) IDEM.- PAG. 45.

(9) IBIDEM.- PAG. 49.

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

" XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a pagar, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá ésta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en sus persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos vengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Así, las Juntas Locales Procesales de Trabajo anteriormente referidas, surgieron de 1917 a 1928 y se encontraron incorporadas en sus respectivos Códigos Laborales, constituyendo de esta manera, las primeras leyes en materia laboral de la Nación Mexicana.

El sistema procesal previsto por dichas legislaciones fue muy similar al procedimiento que establecía el derecho

común, con la innovación de la oralidad a través de la celebración de audiencias públicas con reducción de los términos procesales, para procurar el trámite diligente de los conflictos. En casi todos éstos Códigos Laborales, se estableció la supletoriedad del procedimiento civil para los casos que no se contemplaron precisamente en la legislación laboral.

De 1917 a 1923, la jurisprudencia dictada por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, carecían de facultades para ejecutar sus propios laudos, por lo que algunas de las leyes laborales antes referidas, previeron que los laudos fueran ejecutados por los Tribunales Judiciales. No obstante lo anterior, las Codificaciones Laborales de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas Locales de Conciliación para ejecutar sus laudos.

Fue hasta 1924 cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación, modificó su criterio a través de jurisprudencia definida, en la que reconoció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran tribunales con potestad o imperio ejecutivo de sus propios laudos.

La más completa Codificación Procesal Local de Trabajo, resultó ser la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y Territorios Federales, expedida por el Congreso de la Unión el 27 de noviembre de 1917, pues reunió un conjunto de disposiciones procesales basadas en las

Leyes Locales Laborales y con mayor grado de avance en su técnica y procedimiento, estuvo vigente hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, que la abrogó.

Hasta 1929, se reformó la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para facultar al Congreso de la Unión, la expedición de las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Con la citada reforma, se suprimió la facultad que tenían las Legislaturas Estatales para dictar normas sobre materia de trabajo, por lo que las Leyes Laborales expedidas con posterioridad a esa fecha, por diversos Estados de la Federación para regular el trabajo de sus empleados públicos, resultaron jurídicamente anticonstitucionales.

No obstante lo anterior, varias entidades federativas conservaron la facultad de aplicar sus Leyes Laborales en sus respectivas jurisdicciones, siempre y cuando la actividad de que se tratara, no fuera competencia exclusiva de las autoridades federales, la que a partir de la reforma citada, quedó señalada en forma limitativa por la fracción XXXI del apartado " A " del artículo 123 Constitucional.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados

obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente."

El 18 de agosto de 1931, el entonces Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio, expidió la primera Ley Federal del Trabajo, que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970: ésta normatividad constituyó por su extensión, por sus instituciones y por sus principios, una verdadera Legislación Laboral Sustantiva, digna de reconocimiento a nivel mundial.

Sin embargo, en el aspecto procedimental, la Ley Federal del Trabajo de 1970, dejó mucho que desear, ya que presentó una gran cantidad de lagunas jurídicas que eran subsanadas con la aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles.

El 10. de abril de 1970, siendo Presidente de la República el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el cual se creó la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 10. de mayo del mismo año y que hasta la fecha, en su aspecto sustantivo, se encuentra vigente.

En su aspecto procesal, ésta Ley Federal fue reformada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entró en vigor el 10. de mayo del mismo año.

Es penoso pero necesario mencionar, que el decreto de reformas de 1980, fue recibido con mucha ligereza por las Cámaras del Congreso de la Unión, pues el proyecto enviado por el entonces Presidente Lic. José López Portillo, resultó sumamente complejo, ya que proponía la modificación de los títulos catorce, quince y dieciséis y la derogación de las disposiciones relativas al procedimiento de huelga, adicionando en la parte final del artículo 47, la inclusión de la obligación patronal de dar al trabajador por escrito, la causa o causas que originaran la rescisión de su contrato individual de trabajo y el establecimiento de sanciones, previniendo que en caso de que el patrón no cumpliera con lo anterior, se consideraría como despido injustificado.

Una vez que la Cámara de Diputados recibió la iniciativa de reformas el 18 de diciembre de 1979, fue aprobada sin mayores trámites u observaciones el 27 del mismo mes y año, no obstante que se elevaba el número de artículos de la Ley Federal del Trabajo de 891 a 1010 disposiciones.

Por su parte, la Cámara de Senadores aprobó tal iniciativa de reformas el 30 de diciembre de 1979, de lo que puede deducirse que el legislador realmente no estudió ni analizó

detenidamente los alcances de las normas procesales recién aprobadas.

## II.- NATURALEZA JURIDICA

El Derecho tal y como lo concibe el Dr. Miguel Villoro Toranzo, " es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica." (10)

Este sistema racional, tradicionalmente ha sido dividido por la doctrina en el Derecho Privado y en el Derecho Público. Sin embargo, a principios del siglo presente, se ha considerado una nueva división, que constituye la esencia del derecho social.

El Derecho Público comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la constitución, organización, funcionamiento, facultades y deberes de todas las instituciones estatales, así como sus relaciones con los particulares, en tanto que el Derecho Privado, conjunta aquellas normas jurídicas que no forman parte del Derecho Público y en las que predomina el principio de la autonomía de la voluntad de los particulares.

El Derecho Social, al decir de Gustavo Radbruch, no es idea de la igualdad de las personas, sino de la nivelación

(10) VILLORO TORANZO MIGUEL.- OP. CIT...- PAG. 127.

de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. (11)

En éste mismo orden de ideas, el Maestro Alberto Trueba Urbina, considera al Derecho Social como "el conjunto de normas tutelares de la sociedad y de grupos débiles, establecidas en las Constituciones modernas y en sus Leyes Orgánicas. Es, en suma, el conjunto de derechos a la educación y a la cultura, al trabajo, a la tierra, a la asistencia, a la seguridad social, etc., que no encajan en el Derecho Público ni en el Derecho Privado." (12)

De lo anterior, puede concluirse que el propósito fundamental del llamado Derecho Social, es lograr la nivelación de los marginados y débiles, con el objetivo de alcanzar igualdad entre las personas en una colectividad.

Dentro de ésta nueva dimensión del Derecho, se ubican el Derecho el Trabajo, el Derecho Agrario y el Derecho de la Seguridad Social.

Por su parte, el Dr. Mario de la Cueva indica que

(11) DE BUEN LOZANO NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- MEXICO, 1977, SEGUNDA EDICION, TOMO 1.- PAG. 96.

(12) TRUEBA URBINA ALBERTO.- LA PRIMERA CONSTITUCION POLITICA SOCIAL DEL MUNDO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. PRIMERA EDICION, MEXICO, 1971.- PAG. 19.

el Derecho del Trabajo, es un Derecho Unitario compuesto por varias partes, dividiéndose en dos especies: a) núcleo o parte nuclear y b) envoltura protectora: (13)

a) El núcleo o parte nuclear del Derecho del Trabajo, es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, mismo que se integra con los siguientes capítulos:

- El Derecho Individual del trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo;

- El Derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores, es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores, y

- La Previsión Social, son los principios, las normas y las instituciones que se ocupan de la educación y capacitación profesional y ocupación de los trabajadores; de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarlos contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia.

(13) DE LA CUEVA MARIO.- OP. CIT.- PAG. 94.

b) la envoltura protectora, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y aseguran la vigencia del Derecho del Trabajo, integrándose con los siguientes elementos;

- Las autoridades del trabajo, que son un grupo de autoridades distintas de las restantes autoridades del Estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo;

- El Derecho Colectivo, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanente y viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores; y

- El Derecho Procesal del Trabajo, que es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo.

Como puede observarse, en la envoltura protectora del Derecho del Trabajo, el Maestro Mario de la Cueva incluye al Derecho Procesal del Trabajo, criterio con el cual no es posible estar de acuerdo, pues en la actualidad se encuentra superado, ya que el Derecho Procesal es una ciencia jurídica autónoma que es considerada como un conjunto unitario y sistemático de normas jurídicas que reglamentan el proceso en general.

Lo anterior encuentra su fundamento en las opiniones siguientes:

Carnelutti define al Derecho Procesal como el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso. (14)

Alberto Trueba Urbina concibe al Derecho Procesal, como ciencia autónoma que tutela concretamente los intereses de las personas protegidas en abstracto por el Derecho Substantivo, por lo que éste y aquél se complementan para la conservación del orden jurídico o bien, para la realización del Derecho Objetivo y del Sustantivo a través del proceso. (15)

Por ello, es indudable la existencia de diversas ramas procesales, tales como la Civil, Mercantil, Laboral, Fiscal, etc., que forman parte de un tronco común denominado DERECHO PROCESAL.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una rama autónoma de los demás Derechos Procesales, ya que tiene principios propios emanados de la justicia social, que lo ubican en lo que debe denominarse DERECHO SOCIAL, pues su objetivo principal

(14) CITADO POR PALLARES EDUARDO.- DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.- EDITORIAL PORRUA S.A.- DECIMOCUARTA EDICION, MEXICO, 1981, PAG. 244.

(15) CITADO POR CAVAZOS CHENA HUMBERTO.- EL DERECHO PROCESAL LABORAL Y SUS REFORMAS DEL 10 DE MAYO DE 1980.- TESIS PROFESIONAL, U.I.A..- 1981.- PAG. 244.

es dirimir controversias jurídicas entre desiguales, por medio de normas encaminadas a cumplir tan alto objetivo social. Sin embargo, dicho objetivo de ninguna manera puede romper con los principios fundamentales propios y comunes a toda rama procesal, tales como la igualdad de las partes en el proceso, la imparcialidad en el órgano jurisdiccional o el principio de congruencia de las resoluciones, pues de lo contrario, se rompería toda la estructura jurídica de los llamados Estados de Derecho.

De lo expuesto, se observa que existe armonía entre la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo y la unidad fundamental del proceso, por lo que en análisis de género a especie, el Derecho Adjetivo Laboral pertenece a un género jurídico, que en cierta forma se ha modificado con principios propios.

El Derecho Procesal del Trabajo forma parte del Derecho Social, aunque esto no sea universalmente aceptado, puesto que autores como Cipriano Gómez Lara, se inclinan por considerar a las normas adjetivas laborales como parte integral del Derecho Público. (16)

### III.- DEFINICION

Definir al Derecho Procesal del Trabajo como a cualquier otra rama de la ciencia jurídica, resulta sumamente

(16) GOMEZ LARA CIPRIANO.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO.-TEXTOS UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.- SEGUNDA REIMPRESION, 1980.- PAG.93.

difícil, ya que se corre el riesgo de excluir de la definición, aspectos importantes y trascendentales de la disciplina que pretende definirse. No obstante, diversos autores han manifestado su opinión, en los siguientes términos:

Alberto Trueba Urbina lo define como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales. (17)

Francisco Ross Gamez, define al Derecho Procesal del Trabajo, como la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas, con motivo, en ocasión, o en consecuencia de las normas obrero-patronales. (18)

Mario Salinas Suárez del Real, define al Derecho Procesal del Trabajo, como las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales Laborales, en el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos. (19)

(17) TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- QUINTA EDICION, MEXICO, 1980, PAG. 74.

(18) ROSS GAMEZ FRANCISCO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- VICOVA EDITORES, S.A., MEXICO, 1978, PAG. 20.

(19) SALINAS SUAREZ DEL REAL MARIO.- PRACTICA LABORAL FORENSE.- CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.- PRIMERA EDICION, MEXICO, 1980, PAG.4.

En conjunción de las definiciones expuestas, puede definirse al Derecho Procesal del Trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que regulan y establecen todos y cada uno de los procedimientos técnicos necesarios para resolver las controversias que surjan en la relación que existe entre el obrero y el patrón, tanto individual como colectivamente, así como los procedimientos paraprocesales, ante las autoridades laborales correspondientes.

#### IV.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Las normas procesales laborales se encuentran incorporadas en la Ley Federal del Trabajo vigente, en sus títulos catorce, quince y dieciséis.

La Ley Federal del Trabajo fue expedida por el Congreso de la Unión, ya que la fracción X del artículo 73, así como el segundo párrafo del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, le concede en exclusiva dicha facultad, tal y como se corrobora con la cita de las normas constitucionales señaladas:

Artículo 73.- El Congreso de la Unión tiene facultad:

...X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria, cinematografía, comercio, juegos con apuesta y sorteos, intermediación y servicios finan-

cieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán ... ( IN FINE )

Lo anterior constituye el fundamento legal de La Ley Federal del Trabajo en su doble aspecto, tanto sustantivo como adjetivo, por lo que hace a la autoridad constitucionalmente facultada para emitirla.

Independientemente de lo apuntado, el artículo 123 constitucional, en su apartado " A " , fracciones XX, XXI, XXII y XXXI, consigna algunos principios rectores del proceso laboral, los cuales por su importancia, son importantes considerar.

También será competencia exclusiva de las autoridades, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en más de una entidad federativa; obligaciones patro-

nales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

El proceso laboral, además de seguir estrictamente los principios constitucionales referidos, debe observar necesariamente las garantías individuales consignadas en los artículos 13, 14, 16, y 17 de la Ley Fundamental, en virtud de que establecen prerrogativas del gobernado en materia de seguridad jurídica, de legalidad y de audiencia, tal y como se desprende literalmente de su contenido:

" Artículo 13.- Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares, en ningún caso y por ningún motivo, podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando en un delito o falta de orden militar estuviere complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda."

" Artículo 14.- A ninguna Ley se le dará efecto

retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a la falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho."

" Artículo 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial y sin que proceda denuncia, acusación o querrela de un hecho determinado que la Ley señale como delito, sancionado cuando menos con pena privativa de la libertad y existan datos que acrediten los elementos que integran el tipo

penal y la probable responsabilidad del indiciado.

La autoridad que ejecute una orden judicial de aprehensión, deberá poner al inculcado a disposición del juez, sin dilación alguna y bajo su más estricta responsabilidad. La contravención a lo anterior será sancionada por la ley penal.

En los casos de delito flagrante, cualquier persona puede detener al indiciado poniéndolo sin demora a disposición de la autoridad inmediata y ésta, con la misma prontitud, a la del Ministerio Público.

Sólo en casos urgentes, cuando se trate de delito grave así calificado por la ley y ante el riesgo fundado de que el indiciado pueda sustraerse a la acción de la justicia, siempre y cuando no se pueda ocurrir ante la autoridad judicial por razón de la hora, lugar o circunstancia, el Ministerio Público podrá, bajo su responsabilidad, ordenar su detención, fundando y expresando los indicios que motiven su proceder.

En casos de urgencia o flagrancia, el juez que reciba la consignación del detenido deberá inmediatamente ratificar la detención o decretar la libertad con las reservas de ley.

Ningún indiciado podrá ser retenido por el Ministerio Público por más de cuarenta y ocho horas, plazo en que deberá ordenarse su libertad o ponerse a disposición de la autoridad judicial; este plazo podrá duplicarse en aquellos casos

que la ley prevea como delincuencia organizada. Todo abuso a lo anteriormente dispuesto será sancionado por la ley penal.

En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir y que será escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla, un acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia.

La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose, en éstos casos, a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

La correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas, estará libre de todo registro, y su violación será penada por la ley.

En tiempo de paz ningún miembro del Ejército podrá alojarse en casa particular contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra los militares podrán exigir alojamiento, bagajes, alimentos y otras prestacio-

nes, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente."

Artículo 17.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las Leyes Federales y Locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil."

Es importante mencionar que si una norma o acto de la autoridad jurisdiccional viola los principios constitucionales anteriormente expuestos, puede ser recurrida dicha violación a través del juicio de amparo, directo o indirecto, según el caso, fundamentando tal actuación, en los artículos 103 y 107 constitucionales, para el efecto de que se ajuste la resolución respectiva a derecho, procurando una mejor y más sana administración de justicia en el país.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES HISTORICOS

- I. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
- II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931
- III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1970
- IV. REFORMAS PROCESALES EN 1980

## I.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 Constitucional, constituye la base jurídica de la Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria de la ley fundamental, así como la normatividad legal de las relaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo se divide en el apartado "A" y el apartado "B"; el primero, se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo y el segundo, regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

El precepto constitucional en cita, se encuentra enmarcado en el título sexto de nuestra Carta Magna relativa al trabajo y a la previsión social y a la letra dispone:

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para

satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial de país, el interés razonable que debe percibir el capital y la

necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores

de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos de fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y cen-

tros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes

contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en el caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX. los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a un a asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinaria, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de

las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargo, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servi-

cio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados y;

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a :

a) RAMAS INDUSTRIALES Y SERVICIOS:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero o la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
22. Servicios de banca y crédito;

**B) EMPRESAS:**

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten en trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en la familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la

indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de la ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia

tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se registrarán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

XIII bis. El Banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado;

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. las personas que los desempeñen disfrutarán de medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. "

La historia del Derecho del Trabajo en México se encuentra reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, ya que en su texto, se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917, habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación Constitucional, basada en un sistema de legalidad.

Todo el estudio de la evolución del Derecho del Trabajo Mexicano a través de las distintas legislaciones, culminaron en el artículo 123 Constitucional.

De acuerdo a la historia, el Derecho Laboral Mexicano, se inició en el año de 1914 con un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera. Ese movimiento provino de los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que fue realmente escasa la intervención y la influencia que en él tuvieron las clases trabajadoras. Es por eso, que hoy en día, se afirma que el Derecho del Trabajo en México, es obra del Estado y es más tarde cuando intervienen las organizaciones obreras, para pugnar por la defensa de los derechos de sus agremiados.

No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre el trabajo en la Constitución, sino que lo que él pretendía, era la promulgación de una ley sobre trabajo que de cierta manera, terminara con las

controversias sociales.

La idea de la transformación del Derecho del Trabajo en lo que ahora es parte de las Garantías Constitucionales, nació en el constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos por la Ley Alvarado, habiéndose integrado dicha comisión de legislación, por los señores Lic. José Natividad Macías, Alfonso Cravioto, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Priego y Juan N. Frias. (20)

Así en el año de 1916, se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente. En la sesión del seis de diciembre, se dió lectura al proyecto de Constitución, en el que solamente se consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la Constitución de 1857. El párrafo final del proyecto de adición al artículo quinto citaba:

" El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles."

Así mismo, la fracción X del artículo 73 exponía:

" El Congreso tiene facultad:... Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de

(20) DE LA CUEVA MARIO.- OP. CIT.- PAG. 117.

crédito y trabajo." (21)

Conforme iban tomando curso las sesiones, se fueron presentando dos mociones: una, por el lado de los diputados Aguilar, Jara y Góngora y otra, por la Delegación de Yucatán, refiriéndose la primera a la jornada de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres, de los niños y al descanso semanal y la segunda, a la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, semejantes a los que funcionaban en Yucatán.

La comisión a la que se turnó para su estudio la adición al artículo quinto, integrada por el General Francisco J. Mújica y por los Diputados Alberto Roman, L.G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, presentó su posición tomando la iniciativa de la diputación de Veracruz. Dicho párrafo, trató sobre la jornada máxima de trabajo obligatorio, la que no debía exceder de ocho horas, no importando que éste hubiera sido impuesto por sentencia judicial y prohibía el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, estableciendo como obligación, el descanso hebdomadario.

En cuanto estas ideas se dieron a conocer, se suscitó una gran polémica, así como una gran oposición a sus contenidos, pudiéndose decir que dicho debate resultó ser controvertido de los debates del constituyente, puesto que iniciándose la discusión por el Diputado Lizardi, éste afirmó que dicha propuesta estaba fuera de lugar y que si se deseaba consignar los

(21) IBIDEM.- PAG. 118.

principios que encerraba la misma, así como las bases sobre las cuales habría de legislar el Congreso en materia de trabajo, debía incluirse tal adición en el artículo 73. Después de ésta apelación, el Congreso comenzó a darse cuenta de que lo interesante no era el artículo donde debía quedar colocada la propuesta de adición sino que la misma debía consignarse tanto en la Constitución como en las bases de la Legislación del Trabajo.

Después de la exposición de varios discursos, el Diputado Jara afirmó que la adición tenía que limitarse a consignar los derechos naturales del hombre y la estructura del Estado individualista.

Por su parte, el Diputado Victoria expuso claramente su punto de vista, el que predominando en el ánimo del Constituyente, fue adoptado por el Lic. Macías, al hablar en nombre de Carranza, sobre la fijación de las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados en materia de trabajo; bases que en opinión de Victoria y que unificaron el criterio del Congreso, resultaban indispensables, pues de no constar en la Constitución, se corría el peligro de dejar pasar los buenos propósitos que había dejado la Revolución.

Victoria fue uno de los Diputados más convincentes del constituyente del 17, ya que sus teorías se apegaban más a la lógica y su criterio sentó precedente en el ánimo de los demás legisladores como en el caso del Diputado Manjarrez.

Tiempo después, terminada la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la que por primera vez se abordó el problema obrero en toda su integridad, nació la idea de incluir en la Constitución, un título que se refiriera al trabajo en particular; con esto, los constituyentes concordaron en la idea del derecho del trabajo, como un mínimo de garantías constitucionales, que difiere en su totalidad de los llamados derechos naturales del hombre.

Fue realmente inútil que los constituyentes quisieran conservar la Constitución en el estado que se encontraba, manteniéndola dentro de los límites formales que la doctrina le asignaba: las necesidades lo pedían día con día, ya que los derechos humanos de los trabajadores se encontraban al margen de la realidad social por lo que no era posible detener la voz de la justicia y de las garantías individuales a las que tenían el derecho nato de gozar siendo la representación de Yucatán, entre otras, las que hicieron posible la inclusión en la Carta Magna de las Garantías Sociales.

El 27 de diciembre del mismo año, se reanudó el debate, con el gran avance de haber triunfado ya la causa de la legislación del trabajo, siendo numerosos los delegados que hicieron uso de la palabra para proponer diferentes reformas y adiciones como lo fueron el reconocimiento de los sindicatos, el derecho de huelga y la implantación de un salario mínimo generalizado.

Es importante resaltar que en la sesión del 28 de diciembre de ese mismo 1917, el Lic. José Natividad Macías, en nombre de Carranza, presentó un proyecto de bases sobre el trabajo que, con ligeras modificaciones, se transformó en el artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 resultó ser un paso muy importante, pues con su creación, se marcó un momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo, que al satisfacer las demandas de la clase trabajadora, se adelantó en gran parte en los atrasos que tenía nuestro derecho, puesto que el obrero ya no fue ignorado y se le dió gran importancia a sus necesidades, contribuyendo así a una mejora general de la sociedad.

La exposición histórica del artículo 123 Constitucional, comprueba que los legisladores mexicanos se inspiraron en las leyes de diferentes países, como Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelandia, ya que gran parte de las disposiciones que se consignaron en su texto, eran ya conocidas en otras naciones y únicamente las ideas de hacer del Derecho del Trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil y de incorporar tales garantías en la Constitución para protegerlas de cualquier política del legislador ordinario, fueron obra propia del legislador mexicano, siendo en el derecho nacional donde por primera vez se consignaron.

Las proposiciones presentadas al constituyente para ser tomadas en consideración en el momento de reglamentar

los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Así, dicho ideal fue expuesto por el Diputado Palavicini, al mencionar textualmente que " reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública ." (22)

Todos estos sanos principios de justicia social, fueron recogidos por el 123 Constitucional, que en síntesis podemos subdividir en los siguientes rubros :

1. Jornada de trabajo.- Fracciones I, II, IV y XI, que se refieren a la duración de la misma, a la prohibición a los menores de dieciséis años para laborar en determinados trabajos.
2. Salario mínimo.- Se encuentra consignado en la fracción VI Y

(22) PALAVICINI FELIX F.- HISTORIA DE LA CONSTITUCION DE 1917.- TOMO I.- EDITORIAL TRILLAS.- MEXICO.- PAG. 321.

VIII y se divide en general o profesional, debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, estando exemptuado de embargo, compensación o descuento;

3. Salario en general.- Fracciones VII, X y XXVII, que establecen principios generales obligatorios de protección al salario: su forma de pago que deberá ser en moneda de curso legal, quedando prohibido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o con cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda, ni se señale lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados que laboren en dichos establecimientos; remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; que no pase más de una semana para recibirlo y la prohibición de las multas que pretendan su disminución.

4. Participación de utilidades.- Fracción IX, que señala el derecho de los trabajadores a recibir una participación en las utilidades de las empresas, regulada por una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que practicará investigaciones para que de acuerdo a la economía nacional se entregue a los trabajadores revisando el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen, exceptuandose dicha obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y

condiciones particulares, sin que implique la facultad de los trabajadores para intervenir en la dirección o administración de las empresas.

5. Protección a las mujeres y menores de edad. Fracciones II, III, V y VII. Dichas fracciones establecen la prohibición de realizar las labores insalubres o peligrosas y el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, a los menores de dieciséis años, quedando también prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. En la fracción VII, se establece la igualdad de sexos con el principio de: " Para trabajo igual debe corresponder salario igual " .

6. Despido y separación del trabajo. Fracciones XXI y XXII, que señalan de los casos que se pueden presentar referente al tema, como si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbi-

traje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje; también se refiere a los patronos que despiden a algún obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, así como de sus derechos y obligaciones.

7. Asociación profesional. Fracción XVI, que establece la libertad tanto de patronos como de trabajadores, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

8. Huelga y paro. Fracciones XVII, XVIII y XIX. La ley reconoce como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y paros y reglamentan la licitud de ambos.

9. Previsión Social. Fracciones XIV, XV y XXIX, que se refieren a riesgos profesionales, prevención de accidentes y a medidas de higiene y seguridad social.

10. Diversas disposiciones. Relativas a las agencias de colocaciones, fracción XXV; la que se refiere a las casas de los obreros que se darán con contribuciones de parte del patrón que pertenecen a instituciones como el INFONAVIT, fracciones XII y XXX; sobre la capacitación y el adiestramiento que deberán de dar los patronos a los trabajadores, fracción XIII; las medidas contra la embriaguez en el trabajo, fracción XII; y patrimonio familiar, fracción XXVIII.

11. Autoridades del trabajo. Fracciones IX y XX, que se refieren a las comisiones de participación de utilidades y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

12. Federalización de actividades, que se encuentra prevista en la fracción XXXI, bajo el principio de que todo lo que no esté concedido expresamente a la federación, se entiende tácitamente reservado a las autoridades locales.

En esta clasificación, se encuentran agrupadas las principales fracciones del artículo 123 Constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes del trabajo y cuyos postulados recoge la Ley Federal del Trabajo en su carácter de ley reglamentaria del apartado " A ", como estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, protegiéndolo de sus explotadores.

## II. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931

La ley laboral de 1931, fue el resultado de un intenso trabajo y de un arduo proceso de elaboración, precedida de algunos proyectos.

Se puede decir que los antecedentes inmediatos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se encuentran ubicados dentro de los mismos antecedentes de el artículo 123 Constitucional, ya que el principal antecedente es la creación del mismo, los cuales serían: la Presidencia de Don Francisco y Madero, en donde se creó el Departamento del Trabajo que pertenecía a la Secretaría del Fomento, Colonización e Industria; La Presidencia de Don Venustiano Carranza en la cual varios estados de la República Mexicana legislaron en materia laboral, como el Estado de Vera-

cruz en donde se constituyeron las Juntas de Administración Civil que tuvieron por misión resolver las controversias laborales; el Estado de Yucatán que expidió el decreto que creó la Sección de Inmigración del Trabajo que conciliaban los intereses del capital con los del trabajo, así, el Gobernador Salvador Alvarado expidió el decreto por el cual se crearon los Consejos de Conciliación y Arbitraje; en Veracruz el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga creó las Juntas Municipales para dirimir las controversias existentes entre trabajadores y patrones. (23)

Las Juntas Locales Procesales de Trabajo surgieron de 1917 a 1928 y se encontraron incorporadas en sus respectivos Códigos Laborales, siendo las primeras leyes en materia laboral de la Nación Mexicana.

El Presidente Plutarco Elías Calles, culminó su período presidencial el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, debido a la muerte del Presidente electo Alvaro Obregón, fue designado Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil y esas fechas, el gobierno tenía ya planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo.

Antes de que se enviara la iniciativa de reformas constitucionales al Congreso de la Unión para su aprobación, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal,

(23) IBIDEM.- PAG. 45

para celebrarse en la Ciudad de México el día 15 de noviembre de 1928, ante la que presentó para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento publicado por la C.T.M. contenía las opiniones y observaciones de los empresarios, respecto a la misma, siendo el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1929 reformandose la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se facultó al Congreso de la Unión para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

El 6 de septiembre de 1929, fué publicada la reforma constitucional y posteriormente, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo, un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, encontrando una fuerte oposición por las Cámaras de Diputados y Senadores y por el movimiento obrero, en virtud de establecer el principio de sindicación única y por consignar la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó bajo el título de " Arbitraje semi-obligatorio " , llamado así porque si la Junta debía arbitrar el conflicto en cuestión, también podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los Derechos Sociales.

El proyecto del Código Federal, conocido como proyecto " Portes Gil " , fue el antecedente directo de la actual

Ley Federal del Trabajo, aún cuando difieren de ella muchos conceptos de los cuales haremos mención:

I. El estado patrono.- El artículo tercero del proyecto citado señalaba que:

" Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código, todos los trabajadores y los patronos, inclusive el Estado ( la nación, los estados y los municipios ), cuando tengan el carácter de patrono. Se considera que el estado asume ese carácter, cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares " .

Esta disposición que no fue considerada por la ley vigente, porque siempre constituyó uno de los principios más controvertidos.

Cuando se expusieron los motivos que consignaron su creación, se mencionó que " no se podían extender a todos los trabajadores y empleados del Estado, los beneficios del artículo 123, por miedo a la paralización de las actividades públicas, aunque en ocasiones ésto no lo afectara, ya que se pensaba que si esos servidores estaban en las mismas condiciones que los trabajadores de empresas privadas debían de gozar de los mismos derechos y cumplir con las mismas obligaciones, la fracción XVIII del artículo 123 indicaba que en determinados casos, los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los demás, y que la solución era una interpretación recta y adecuada, así se creó el apartado "B" de el artículo 123 Constitucional.

II. Contratos de trabajo.- El proyecto expuso cuatro tipos de contrato de trabajo: (24)

A.- El contrato de equipo: Se definió en el artículo 54, como el celebrado por un sindicato de trabajadores y por virtud del cual, se obligaba dicho sindicato a prestar, por medio de sus miembros, determinado trabajo.

Esta disposición fue objeto de un análisis detallado y de una minuciosa reglamentación, ya que en el mismo se fijaron los derechos y obligaciones del patrono, del sindicato y de los trabajadores del equipo. Tal disposición, no se consideró materia del Derecho del Trabajo, ya que la oposición sistemática de las organizaciones de trabajadores, alegó que el contrato de equipo transformaría a los sindicatos en comerciantes, lo que podía prestarse a ciertos abusos de las directivas, las que según la práctica, demostraban que una parte considerable del precio convenido con el patrono a la compra de materiales, distaba de la que en realidad pagaban a un precio menor, defraudando así los derechos de los obreros.

B. El contrato colectivo: Definido por el artículo 7o. como el convenio que se celebraba entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales, debían pactarse los contratos individuales de trabajo, lo cual se controvierte en cuanto a los

(24) DE LA CUEVA MARIO.- OP. CIT.- PAG. 141.

estatutos en los que se deben de basar.

Esta definición corresponde en la actualidad al concepto europeo de contrato normativo.

Hoy en día, el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, define el contrato colectivo como " El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" .

C. El contrato ley: Su definición corresponde a la que actualmente se encuentra precisada en los artículos 404 y siguientes de la vigente Ley Federal del Trabajo, que en opinión de la sustentante, ni es contrato ni es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

D.- El contrato individual: Este contrato se reglamentó y definió por el proyecto en cita, como un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono. Actualmente, el artículo 20 menciona que: " El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante

el pago de un salario" .

En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación, cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente, pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

A partir de este proyecto con ayuda de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y del Lic. Eduardo Suárez, se ultimaron detalles sobre las mismas bases, que fueron las que dieron la creación a la misma Ley, lo cual fue discutido por el Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido y después de arduo trabajo y un número considerable de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, bajo el nombre de " Ley Federal del Trabajo " , siendo aprobada por el Ing. Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República.

### III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1970

La elaboración de la Nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio para la expedición de una ley social.

La Ley del Trabajo fue el punto donde los más estrictos principios de justicia social, debían estar reunidos en un artículo que impulsara su desarrollo: El 123 Constitucional, cuya formación constituyó una auténtica consulta y un debate con el pueblo; un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, produciría una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, como único titular de la soberanía y de los poderes públicos.

En el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos designó a una comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco; a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmoran de Tamayo, Ramiro Lozano y al estudioso del Derecho Laboral Mexicano Mario de la Cueva, para que iniciaran una investigación y un estudio detallado de las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo y prepararan el anteproyecto de una Nueva Ley Federal.

Casi dos años después, dichas personalidades del Derecho Laboral lograron un primer proyecto, tomando en cuenta que su adopción exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ya que de otra manera, sería casi imposible dar forma y armonía a la legislación.

Después del arduo trabajo, se hacía necesario

tomar conciencia para aumentar a catorce años, la edad mínima de admisión de los menores al trabajo y sería casi imposible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos, por lo que se ideó un procedimiento más eficaz para su determinación, que hoy en día es fijado por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones, según lo dispone la actual ley en su artículo 94.

Otro gran obstáculo con el que se enfrentaron dichos estudiosos era el hecho de que la Suprema Corte de Justicia, había dado una interpretación equívoca a las fracciones XXI y XXII del precepto constitucional, que regulaban la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, consideradas como parte esencial del estudio a realizar.

Así mismo, había que dar una definición más precisa a la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo para determinar la autoridad que debiera entender los diversos asuntos que se suscitaran dentro de las relaciones obrero patronales, por lo que en diciembre de 1961, se envió al Poder Revisor de la Constitución, la iniciativa presidencial de reformas a la ley, resultando aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En ese mismo año, el Presidente de la República, ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente, de la Ley del Trabajo de 1931.

A principio del año de 1961, el Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó a una segunda comisión integrada por las mismas personas que prepararon el anteproyecto de ley, a quienes se les unió el Lic. Alfonso López Aparicio, para que elaboraran un segundo proyecto con base en el primero y una vez reunidos, elaboraron detalladamente dicho proyecto, tomando en cuenta que se debía considerar la modernización que había de contener el mismo, terminándose el segundo proyecto a principios de 1968.

Así, cuando el Secretario del Trabajo informó al Presidente de la República que el nuevo proyecto estaba terminado, el titular del Ejecutivo decidió que se enviara una copia del anteproyecto, a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que creyeran convenientes.

Durante el transcurso de los cuatro primeros meses del año, la clase trabajadora remitió una gran cantidad de documentación, en la que presentaban sus observaciones al anteproyecto de ley, absteniéndose la clase patronal de hacer comentario alguno. Después del día primero de mayo, el Presidente Díaz Ordaz giró un acuerdo en el que se invitó a las clases sociales, para que designaran a sus representantes, con el fin de que se unieran con la comisión y se creara un intercambio de impresiones, que facilitaran la redacción del proyecto que más tarde, sería presentado al Poder Legislativo.

Por conducto de las organizaciones de la clase patronal, quedó designado un grupo de abogados, representantes en las conversaciones que se llevarían a cabo con la Comisión. No se sabe a ciencia cierta, si los empresarios dieron instrucciones precisas a sus representantes, puesto que su actitud fue totalmente negativa y se dedicaron a criticar las ideas principales del anteproyecto, rechazando todas las normas que se proponían para mejorar las prestaciones de los trabajadores. Igualmente, se opusieron a la prima de trabajo del día domingo y defendieron con firmeza, el que los trabajadores continuaran trabajando ocasionalmente a necesidad de las empresas, dos o tres turnos más de lo habitual; asimismo, se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se prestaba el día de descanso y rechazaron la idea de que los periodos de vacaciones, coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo negándose a dar a los trabajadores, una prima que les permitiera disfrutar de sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios y desecharon la idea de un aguinaldo anual.

En el asunto relativo a las habitaciones de los trabajadores, llegaron a la conclusión que no debería reglamentarse como obligación Constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia y en resumen, mediante un documento de fecha 8 de julio de 1968, concluyeron que la reforma no debía referirse a la parte sustantiva de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Por otro lado, los representantes de los trabaja-

dores, también asistieron a la Comisión con sus observaciones y sus respectivas propuestas: su postura fue totalmente distinta a la de los representantes de los patrones, comprobándose lo anterior en la publicación de la Confederación de Trabajadores de México, que titulada "Reformas y Adiciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo" y publicada en el año de 1968, señaló que si en la ley de 1931 se había aplicado la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones que había tenido desde entonces la vida nacional, exigían un ordenamiento que generalizara los triunfos obreros y pudiera así elevar los niveles de vida de todos y cada uno de los trabajadores, dándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes y señalaron que el anteproyecto era muy bueno para mejorar y satisfacer sus aspiraciones, pero que no dejaban de contemplar que podía mejorarse. (25)

Finalmente, con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios y con las sugerencias que se habían recibido de otros sectores, la Comisión redactó el proyecto de ley final, al que hizo preceder de una exposición de motivos.

En diciembre de 1968, el Presidente de la República, envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, escenificándose ante las comisiones unidas de Diputados y Senadores, un segundo proceso democrático

(25) DE LA CUEVA MARIO.- OP. CIT.- PAG. 58.

para la elaboración de la ley, lo que motivó una vez más, que los representantes de los trabajadores y de los empresarios, expresaran su pensamiento.

Una vez que los empresarios se convencieron de que no podían detener la expedición de la nueva ley, presentaron un estudio ante las comisiones de las Cámaras, que dividido en tres partes, contenía las siguientes observaciones al proyecto:

1.- Aspectos no objetables.- En esta parte, colocaron aquellos cambios que a su criterio, no implicaban nuevos beneficios para el trabajo;

2.- Aspectos objetables.- Estos se subdividían en conflictos, administrativos y económicos, que podían con posterioridad presentarse; y

3.- Aspectos inaceptables.- En los que centraban todo tipo de negaciones, tales como reducir la jornada máxima semanal de 48 horas, así como aumentar la prima vacacional de el 25% y ampliar el pago del aguinaldo a más de 15 días anuales.

Concluidas las reuniones con los representantes de los trabajadores, los Diputados y Senadores invitaron a la Comisión Redactora del proyecto, a que se hiciera un intercambio de impresiones. Los miembros del Poder Legislativo, que para ese momento tenían estudiada la iniciativa, recibieron diversas interrogantes a las que respondieron con el único propósito de resal-

tar los puntos más importantes del proyecto, procurando mantener su unidad. La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero analizando en conjunto las múltiples modificaciones que introdujo el Poder Legislativo, daremos cuenta de que lo que se había logrado en armonía entre los diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, se cambió por restricciones a los diferentes beneficios que la iniciativa concedió a los trabajadores y lo que es peor aún, no se encontró en esas modificaciones, ninguna que significara un derecho nuevo para el trabajador.

El proceso de formación de la Ley, probó que el ordenamiento nuevo no era obra de gabinete, ni tampoco el resultado de un pensamiento frío y abstracto que se alejara de la realidad, sino que constituyó el reflejo de las ideas y necesidades de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, así como de los trabajadores a quienes concernía el simple significado de la misma y de los patrones, a quienes lejos de verse afectados, se beneficiaron con la simple y absoluta justicia social.

La Ley Federal del Trabajo, fue promulgada por Decreto del Ejecutivo Federal, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación para entrar en vigor el día 10 de mayo de 1970.

Dicha legislación ha sufrido diversas reformas tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo o procesal, siendo

la última de un gran relieve, que apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1980 y que entró en vigor el día 10. de mayo del mismo año.

En su aspecto sustantivo modificó los últimos tres párrafos del artículo 47, en donde incorporó la obligación del Patrón de darle al Trabajador por escrito la causa o causas que originaron su despido o rescisión justificada de su relación de trabajo.

Igualmente mencionó que en caso de que el Trabajador se negare a recibir dicho aviso de rescisión, se deberá dentro de los cinco días siguientes del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que por su conducto se le notifique al Trabajador e igualmente se estipuló que la falta de aviso al Trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

En su aspecto adjetivo o procesal igualmente se modificó todo el articulado que existía al respecto, por lo que por su extensión y relevancia se analiza en el Capítulo siguiente.

#### IV.- REFORMAS PROCESALES DE 1980.-

Mediante Decreto del Ejecutivo Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 para

entrar en vigor el 10. de mayo de ese mismo año, se modificaron los títulos catorce, quince y dieciséis; e igualmente se adicionó el artículo 47 y se derogaron los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10. de abril de 1970.

Al reformar los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, se reestructuró el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, con la sana intención de procurar que "la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales ".(26)

La reforma procesal fue estructurada de la siguiente forma:

#### Título Catorce

#### Derecho Procesal del Trabajo

##### - Capítulo I

#### Principios Procesales

##### - Capítulo II

#### De la Capacidad y Personalidad

##### - Capítulo III

#### De las Competencias

(26) CITADO POR CAVAZOS FLORES BALTASAR.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.-EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V...-DECIMOCUARTA EDICION, MEXICO, 1983. PAG. 433.

- Capítulo IV  
De los Impedimentos y Excusas
- Capítulo V  
De la Actuación de las Juntas
- Capítulo VI  
De los Términos procesales
- Capítulo VII  
De las Notificaciones
- Capítulo VIII  
De los Exhortos y Despachos
- Capítulo IX  
De los Incidentes
- Capítulo X  
De la Acumulación
- Capítulo XI  
De la Continuidad del Proceso y de la Caducidad
- Capítulo XII  
De las Pruebas
- Sección Primera. Reglas Generales
- Sección Segunda. De la Confesional
- Sección Tercera. De las Documentales
- Sección Cuarta. De la Testimonial
- Sección Quinta. De la Pericial

- Sección Sexta. De la Inspección
- Sección Séptima. De la Presuncional
- Sección Octava. De la Instrumental

- Capítulo XIII

De las Resoluciones Laborales

- Capítulo XIV

De la Revisión de los Actos de Ejecución

- Capítulo XV

De las Providencias Cautelares

- Capítulo XVI

Procedimientos ante las Juntas de Conciliación

- Capítulo XVII

Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

- Capítulo XVIII

De los Procedimientos Especiales

- Capítulo XIX

Procedimientos de los Conflictos de Naturaleza Económica

- Capítulo XX

Procedimiento de Huelga

Título Quince

Procedimientos de Ejecución

- Capítulo I
- Sección Primera. Disposiciones Generales
- Sección Segunda. Del Procedimiento de Embargo
- Sección Tercera. Remates
- Capítulo II
- Procedimiento de las tercerías y Preferencias de Crédito
- Sección Primera. De las Tercerías
- Sección Segunda. De la Preferencia de Créditos
- Capítulo III
- Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios

#### Titulo Dieciséis

#### Responsabilidad y Sanciones

Por lo que respecta a los términos para el ejercicio de las acciones de los trabajadores, la nueva ley procesal laboral no realizó cambio alguno, prevaleciendo el término de dos meses para el ejercicio de acciones por despido; de un mes para ejercitar las acciones rescisorias y de un año para reclamar prestaciones, tal y como lo preceptuaba la anterior redacción.

No obstante lo anterior y de acuerdo a la opinión de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera (27), debe tomar-

(27) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA.- EDITORIAL PORRUA, S.A. .- MEXICO, 1993.- 72a EDICION ACTUALIZADA.- PAGES. 368-369 Y 430.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

se en cuenta que tratándose de conflictos de huelga, todos los días y horas serán hábiles, de conformidad con lo dispuesto por la fracción III del artículo 928 de la ley en cita, que textualmente expone:

" Artículo 928: En los procedimientos a que se refiere este capítulo, se observarán las normas siguientes:

Fracción III: todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto" ;

La reforma aclaró, atinadamente, que un mes, para efectos de cómputo procesal, deberá considerarse en todos los casos, como de 30 días naturales, eliminándose la incertidumbre de los términos en los casos de meses con 28, 29 y 31 días.

Así mismo, la ley precisó que todo término empezaría a correr al día siguiente en que surtiera efectos la notificación, con excepción de aquel a que se refiere la acción rescisoria, que empezaría a correr a partir del momento en que se tuviera conocimiento de la causa que la motivara, debiéndose contar en él, el día de su vencimiento.

Igualmente, aclaró que los términos no correrían en aquellos días en que no laborara la Junta de Conciliación y Arbitraje y para su cómputo, sólo se contarían los días hábiles.

Por otra parte, la ley creó un término procesal,

que es uno de los grandes éxitos de la reforma, regulado por el artículo 735 de la ley, que a la letra dispone:

" Artículo 735.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles."

Con esta disposición, quedó eliminada la incertidumbre existente en la antigua Ley relativa a cuándo se deberían promover aquellas actuaciones que no contaban con un término determinado en la Ley, tales como nulidades de notificaciones, de actuaciones, etc.

Respecto de los términos de las notificaciones, se realizaron interesantes modificaciones, como la que se refiere a que la persona que debiera ser notificada de la demanda inicial y radicada fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta podría ampliar el término de que se tratara, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Con la disposición anterior, el legislador creó mayor incertidumbre dentro del procedimiento laboral, toda vez que sería a juicio de la propia Junta, ampliar el término procesal de que se tratara, creándose inseguridad en los demandados, pues los criterios serían variables en las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que debe considerarse inadmisibles y fatal en todo tipo de proceso, ya que éstos, por su propia natu-

raleza, deberán ser determinados y claros, para su exacta aplicación.

La única solución a éste problema de incertidumbre, sería establecer que en todos los casos, los términos procesales a que se refiere el artículo 737 de la nueva Ley Procesal se ampliaran necesariamente en función de la distancia.

Por último y respecto a los términos, se creó un nuevo artículo, el 738, que dispuso que vencidos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía, con lo que se cumple con la seguridad en el procedimiento y se crea como regla general y exclusiva, la improrrogabilidad de los términos.

Debe observarse que no obstante de existir un capítulo especial en la nueva ley para precisar los términos procesales que va de el 733 a el 738, en el mismo no se contemplan todos aquellos que se fijan para la substanciación de los procedimientos individuales, como lo comprueban las siguientes disposiciones:

" Artículo 750.- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos, deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario."

No obstante, el fondo de éste artículo se consi-

dera correcto, ya que propone evitar el alargamiento innecesario de los juicios, por parte de las autoridades y por conducto de los actuarios notificadores;

" Artículo 851.- La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne. "

Resulta desde un punto de vista personal, innecesaria la inclusión de ésta disposición, ya que el término señalado en la misma, corresponde al término de la regla general establecida en el artículo 735 de la misma ley, considerándose que este tipo de disposiciones, son de aquellas que en forma innecesaria, incrementaron el número de artículos de la ley a 1010 numerales.

" 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.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando copia cotejada de la demanda,

y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que se haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días."

En dicho precepto, el legislador pretendió otorgar, con las nuevas reformas procesales, un mayor énfasis a la etapa conciliatoria, aunque tal propósito no fue logrado, ya que al señalarse una sola audiencia para llevar a cabo las etapas de conciliación, demanda, (excepciones), ofrecimiento y admisión de pruebas, resulta actualmente imposible, por razones de tiempo y falta de personal, insistir adecuadamente en la simple conciliación.

Al respecto, en la práctica se observa que los funcionarios de las Juntas y las propias partes en conflicto, tienen demasiada prisa por cumplir con esta audiencia, como para estar pensando seriamente en conciliar o en conciliarse.

Por eso, considero que sería prudente, que se señalara una fecha para que tuviera lugar, única y exclusivamen-

te, la audiencia de conciliación, a fin de que las partes pudieran, sin presiones ni coacciones de tiempo, planear tranquilamente sus diferencias para posteriormente, en diversa fecha, si no hubiese arreglo, que se avanzara al arbitraje y se desahogaran la audiencia de demanda y excepciones y del ofrecimiento y admisión de pruebas.

" 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 apercebimientos señalados en ésta Ley, y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se pueda 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, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días."

En este artículo, quedó demostrada la intención del legislador de agilizar el procedimiento al pretender, si es

posible, que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas que hayan sido admitidas, por lo que se consideran adecuados los términos señalados en el mismo precepto.

" 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.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la

misma audiencia, podrán formular sus alegatos."

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

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

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V. Los puntos resolutivos."

" Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."

" Artículo 887.- Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas."

Finalmente, debe considerarse que con el establecimiento de los anteriores artículos, se fija una serie de términos, supuestamente improrrogables, dentro de los cuales se deberán desarrollar las etapas del procedimiento laboral establecidas para lograr que los juicios laborales, sean llevados a cabo lo más pronto posible, lográndose que la impartición de la justicia se lleve en forma rápida y expedita. A esto hace alusión

el artículo 17 de la Constitución Política Federal, al señalar que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

Con posterioridad, la Ley Federal del Trabajo ha tenido en su aspecto sustantivo, diversas reformas y adiciones, siendo la última el día 22 de octubre de 1982 misma que adicionó el artículo 13 transitorio.

El día 21 de enero de 1988, se reformaron los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681 y 1004; se adicionó el art. 682-A al Capítulo II del Título Trece; se reformaron las denominaciones de los Capítulos Séptimo y Octavo del Título Once y del Capítulo II del Título trece y se derogó el art. 572.

### CAPITULO III

#### LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

- I. PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES EN GENERAL
- II. ORALIDAD
- III. CELERIDAD DEL PROCESO
- IV. INMEDIATEZ PROCESAL
- V. INFORMALIDAD PROCESAL
- VI. PARIDAD PROCESAL
- VII. LAUDOS DICTADOS A VEREDAD SABIDA, EN CONCIENCIA Y A BUENA FE GUARDADA
- VIII. IN DUBIO PRO OPERARIO

## I. PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES EN GENERAL

Al abordarse el tema de los principios procesales, debe hacerse referencia a las bases o fundamentos en los que se apoyan las instituciones encargadas de la aplicación de las normas laborales en un proceso.

Así, los principios procesales laborales, son los directivos o líneas matrices, a través de las cuales las autoridades laborales, han de desarrollar sus actividades jurisdiccionales.

El concepto anterior resulta acertado, puesto que efectivamente, los principios procesales son las directrices de carácter general que orientan la realización adecuada de los actos dentro del proceso laboral.

Cuando se afirma la autonomía del Derecho del Trabajo, se sostiene generalmente que éste tiene principios propios diferentes a los de cualquier otro existente en las diversas ramas del Derecho. Esto expresa una verdad indiscutible, pero deja abierta la pregunta acerca de si los principios son, en el Derecho del Trabajo, conceptualmente iguales a los del Derecho Común, no obstante sus propósitos distintos.

En realidad, no es admisible una versión alternativa de los principios, puesto que corresponden todos ellos a una idea única de valor universal; por ello, no puede haber diferen-

cia conceptual entre unos principios y otros, pero sí en cuanto a los motivos que los inspiran o a las intenciones que expresan.

El Derecho Procesal del Trabajo, por ser un derecho de naturaleza eminentemente social, cuenta con principios *Sui Géneris*, que lo diferencian de los demás derechos adjetivos, tales como los derechos procesales Penal ó Fiscal, que pertenecen al Derecho Público.

Con las reformas que sufrió esta rama jurídica en 1980 (28), el legislador acentuó algunos de sus principios, causando verdadera polémica entre los estudiosos de la materia, ya que en algunos casos, se llegó al extremo de violar flagrantemente las garantías individuales establecidas por la Constitución General de la República ya que pasaba por encima de la misma al establecer los ordenamientos.

En el presente apartado, se tratarán los principios más generalizados del Derecho Procesal del Trabajo, debido a la diversidad que en la escala de su importancia, se encuentra en la opinión de diferentes autores.

## II. ORALIDAD PROCESAL

El principio de oralidad procesal, se desprende

(28) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 4 DE ENERO DE 1980.

principalmente del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que al respecto menciona: " El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, PREDOMINANTEMENTE ORAL... ( IN FINE )"

Dicho principio consiste en que las partes en el proceso, deben comparecer personalmente o por conducto de apoderado, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, a todas las audiencias que se señalen, haciendo valer sus derechos por medio de la palabra hablada, sin perjuicio de que existan constancias escritas de sus intervenciones para el efecto de poderse dictar resolución, en base a lo que se probó en el procedimiento y para que en su caso, puedan recurrirse dichas resoluciones en vía de amparo, contándose con un expediente bien integrado que permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

Este principio hace que las partes en controversia, tengan necesariamente contacto entre sí en las diversas audiencias, favoreciendo los arreglos conciliatorios, ya que la principal función de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es precisamente el conciliar las diferencias que se pudieren suscitar entre el trabajador y el patrón.

Al respecto, Trueba Urbina expresa que " independientemente de la naturaleza social del Trabajo, éste es predominantemente oral y significa que los diversos actos del procedi-

miento laboral, son fundamentalmente orales y que este principio se encuentra íntimamente relacionado con el principio de Inmediatez, en el cual, los miembros de las Juntas, deben estar en íntimo contacto con las partes, para percatarse de la verdad real". (29)

Ugo Rocco habla de la oralidad conjuntamente a la escritura y al respecto dice: " las partes no pueden a su arbitrio valerse de los medios orales o de los medios escritos para comunicarse entre sí o con el órgano jurisdiccional, sino que deben, según los casos y según las facultades o las obligaciones que la ley les confiere, valerse de la una o de la otra forma de manifestación del pensamiento. " (30)

Francisco Córdova Romero, dice que " la oralidad es una característica de las más distintivas en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho; implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita, sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento." (31)

(29) TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.- OP. CIT. PAGS. 350-351

(30) ROCCO UGO.- TRATADO DE EL DERECHO PROCESAL CIVIL.- EDITORIAL TEMIS BOGOTA Y DEPALMA BUENOS AIRES, 1983.- PAGS. 174.

(31) CORDOVA ROMERO FRANCISCO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.- PRIMERA REIMPRESION.- MEXICO 1991. PAG. 10 Y 11.

Para Carlos Arellano García, la oralidad es el principio según el cual, las manifestaciones y declaraciones que se hagan a los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabra. (32)

En relación a lo anterior, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación ha emitido su opinión, que aunque relacionada con la Ley Federal de Trabajo de 1970, sigue teniendo vigencia porque ésta característica de oralidad se observó en las reformas procesales de 1980:

Séptima Época

Volumen 58

Quinta parte

Página 13

**AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.** El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenersele por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, ( Artículos 876, 878 y 880 de las reformas de 1980 ), se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en

(32) ARELLANO GARCIA CARLOS.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. 4TA EDICION.- MEXICO 1992.- PAG. 38

igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén

presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia.

Amparo directo 867/82. Sindicato de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 " 5 de septiembre " C.T.M. 31 de octubre de 1973. Unanimitad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Mientras el procedimiento oral tiende a concretarse en una o pocas audiencias próximas entre sí, en las que se desarrollan todas las actividades procesales, el procedimiento escrito se funda en una serie de fases y términos, importando poco que una actividad se desarrolle distante de otra, siempre que conste en los escritos, sobre los cuales se deberá juzgar.

El procedimiento oral permite a las partes tener gran libertad de ataque y defensa y esa libertad, puede emplearse hasta la terminación de la vista: las partes pueden emplear todos los medios de ataque y defensa; formular peticiones; hacer afirmaciones; poner las excepciones y aportar pruebas hasta el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare el asunto total y definitivamente concluido, en condiciones de ser decidido; o sea, que se encuentre integrado para dictarse el laudo respectivo.

La bases que sustentan la realización del proceso oral, permiten evitar los vicios o deficiencias que presenta el proceso escrito, que puede reducirse a insuficiencia, aridez y

demora. Respecto a la insuficiencia de los procesos escritos, el juzgador sólo toma conocimiento de los hechos a través de largas y fastidiosas audiencias. Por el contrario, en el proceso oral, el juzgador está en contacto con las partes, con los testigos, los oye y puede apreciar su sinceridad y valorar sus convicciones. En cuanto a la aridez y a la demora, los interrogatorios a los testigos se prolongan indefinidamente en virtud de la tendencia irresistible de los abogados de explayarse en pormenores sin importancia.

En el principio de oralidad laboral, las manifestaciones y declaraciones que se realicen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, necesitan para ser eficaces, ser formuladas de palabra. Por contraposición a éste, el proceso de la escritura, significará que esas manifestaciones y declaraciones, tienen que realizarse por escrito para ser válidas.

Los principios de la oralidad y de la escritura, en realidad no son absolutos, porque de lo oral se conservan las correspondientes actas y en el proceso escrito, hay comparencias en las que se dá cuenta con declaraciones de las partes y de los terceros que intervienen en el proceso.

Sin embargo, por razones de tradición y de costumbres arraigadas, el medio actual en el que se desenvuelven las altas funciones judiciales, no permiten el florecimiento del procedimiento oral con lo que se demuestra que " nunca triunfarán los oradores sobre los jurisconsultos " .

Es de observarse que en la práctica, podría darse la confusión o la duda sobre si el proceso laboral es predominantemente oral o es escrito, ya que suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes. La oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo, tendrían que diferirse las audiencias más de lo que comúnmente se hace, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento y así las Juntas sostienen con toda razón, que " lo que no está en el expediente, no está en el mundo" .

### III. CELERIDAD DEL PROCESO

La celeridad procesal consiste en que en el proceso laboral, se debe procurar siempre que se resuelvan los conflictos en el menor tiempo posible, señalándose únicamente las audiencias necesarias, sin que existan dilaciones de ninguna especie, ya que el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso.

La exposición de motivos de las reformas procesales de 1980 estableció sobre el particular, lo siguiente:

" El proyecto que se presentó a la consideración del Poder Legislativo, procura ofrecer más claridad en la estruc-

tura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes." (33)

Igualmente, la experiencia histórica ha demostrado que "la justicia que se retarda es justicia que se deniega".

Este principio procesal, contiene numerosos puntos que se consideran de suma y total importancia, por lo que en esta obra se dedica un capítulo especial para su especificación y crítica; por ahora, sólo baste realizar una breve mención, precisando cada una de sus pretensiones, en el capítulo siguiente.

#### IV. INMEDIACION PROCESAL

Este principio se encuentra íntimamente ligado al principio de oralidad procesal de la forma, que entre otros aspectos, encierra los principios de la puntualidad de las partes y su presencia material en todas y cada una de las audiencias.

Así como en los conflictos obrero patronales prevalece la verdad material sobre la verdad formal, el principio de intermediación o como lo llaman algunos estudiosos del

(33) CITADO POR CAVAZOS FLORES BALTASAR, EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.- EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V...- DECIMOCUARTA EDICION, MEXICO, 1983. ( EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA PRESIDENCIAL SOBRE REFORMAS AL PROCESO LABORAL ) PAG.433

Derecho del Trabajo, "INMEDIATEZ", resulta indispensable y necesario para que la propia autoridad, con su presencia material, pueda apreciar más objetivamente los hechos en debate y pueda en consecuencia, acercarse más a la verdad material que a la verdad formal.

Este principio quedó expresamente plasmado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 782, que a la letra dice:

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

Para Hugo Alsina, el principio de inmediación significa que " el juez debe encontrarse en un estado de relación directa con las partes y recibir personalmente las pruebas, prefiriendo entre éstas las que se encuentran bajo su acción inmediata." (34)

Según el Maestro Eduardo Pallares, " la inmediación consiste esencialmente en que el juez esté en contacto

(34) ALSINA HUGO.- TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL.- EDITORIAL EDIAR. SOC. ANON. EDITORES.- BUENOS AIRES 1963.- PAG. 460.

personal con las partes, reciba pruebas, oiga sus alegatos, las interrogue, etc... "(35)

Por su parte, el Lic. Euquerio Guerrero menciona que la inmediatez "es el contacto directo que debe existir entre el juzgador y las partes para que al finalizar la intervención de estas últimas, pueda el primero resolver el caso planteado." (36)

Ugo Rocco, dice que el principio de inmediatez actúa " cuando las partes están inmediatamente en relación entre sí, y se intercambian distintos actos concernientes al proceso." (37)

Carlos Arellano García cita una definición de Kisch, mencionando que este principio exige que " la comunicación del juez con las partes y, en general, con todo el material del proceso, sea directa ". (38)

Concretamente, este principio consiste en que el juzgador, es decir, la persona que va a resolver en última instancia la controversia, conozca de todo el proceso desde la

(35) PALLARES, EDUARDO.- DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. EDITORIAL PORRUA, S.A., TERCERA EDICION.- MEXICO, 1982.- PAG. 595.

(36) GUERRERO EUQUERIO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. NOVENA EDICION. MEXICO, 1977, PAG. 453.

(37) ROCCO UGO.- TRATADO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.- EDITORIAL TEMIS BOGOTA Y DEPALMA BUENOS AIRES, 1983.- PAG. 173

(38) ARELLANO GARCIA CARLOS.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. 4TA EDICION.- MEXICO, 1992.- PAG. 37.

recepción de la demanda, de las excepciones y defensas que se opongan y del desahogo de las pruebas, para que con todos esos elementos, pueda formarse con conocimiento de causa, un criterio firme para poder resolver el litigio conforme a derecho.

El juzgador debe estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por sí mismo, el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata, se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de pruebas y demás hechos jurigénicos desarrollados en la secuela procesal.

El principio de inmediatez en la Ley, se hace también extensivo a las partes en el proceso, cuando su artículo 781 consigna:

" Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban ".

Como se advierte claramente, el legislador trató por todos los medios posibles, establecer un camino más accesible para conocer la verdad real o material del conflicto.

Este principio es de difícil aplicación, ya que la Ley no menciona que sea requisito indispensable el contacto

directo de los principales interesados, como lo son el patrón y el trabajador con el juzgador, pues inclusive, la tramitación del procedimiento, puede encargarse a los auxiliares. Con esto se entiende que la intermediación no es directa, ya que comúnmente ni el principal juzgador, que es el Presidente de la Junta, interviene a menos que alguna de las partes lo solicite, ni el juzgador común que en éste caso viene siendo el auxiliar, tiene la oportunidad de la comunicación con los principales interesados, sino que generalmente se tiene por medio de los representante o apoderados, que es donde pudieran entrar en juego los intereses particulares.

Así resulta de gran importancia la continuidad con el auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, en la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, como lo dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, en los terminos siguientes: " Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Es importante mencionar, que ciertamente en la práctica dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la intermediación es de gran influencia para las partes en conflicto,

ya que tanto el trabajador como el patrón, o el representante del patrón, necesariamente necesitan de la intervención del juzgador, sea cual fuere el resultado de la contienda, puesto que si la conciliación resulta favorable, muy posiblemente se llegaría a un arreglo.

De otra manera, sin el contacto personalizado del juzgador con las partes y pensando que no se llegue a ningún arreglo conciliatorio, aquél no sabrá a ciencia cierta, cuáles fueron realmente las excepciones de las mismas, aunque se encuentren por escrito, ya que el presenciar por lo menos la audiencia que se refiere a la CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, sería altamente positivo para un exitoso resultado, ya fuera en el posible arreglo o en la dictaminación de un laudo justo.

Por último, sería recomendable que las leyes laborales citaran obligatoriamente a los principales interesados que son el trabajador y el patrón con el juzgador por lo menos a la primera audiencia y por única vez, para que de esta manera, se cumpliera con el principio de la inmediatez procesal.

#### V. INFORMALIDAD PROCESAL.

Este principio se consigna expresamente en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" En las comparecencias, escritos, promociones o

alegaciones, NO se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios " .

Al respecto, la ejecutoria D- 2830/57, menciona que " las promociones en materia laboral, no exigen forma determinada. Es de explorado derecho que las partes sólo están obligadas a exponer los hechos fundatorios de sus pretensiones, sin que la omisión o el error sobre la calificación legal que les corresponda deba perjudicarles, toda vez que es el juzgador a quien que le corresponde calificar esos hechos y establecer, consecuentemente, su significación jurídica. 4ta sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación, (D-2830/57, Confederación de Productores de Plátano Tabasco, 21 de agosto de 1959) .

Sin embargo, en el propio articulado de la Ley Procesal Laboral, se encuentra una diversidad de requisitos formales que necesariamente deben satisfacerse, tales como los que deben contener los instrumentos notariales con los que los representantes legales de las personas morales requieren acreditar su personalidad, así como en el ofrecimiento y admisión de pruebas y su desahogo.

En la práctica ocurre que, si una de las partes llega tarde a una audiencia, pierde su derecho para actuar en la misma, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no conceden tolerancia alguna, hecho que por sí solo es sumamente formalista.

Así, a manera de ejemplo y siguiendo lo apuntado

anteriormente, tratándose de la prueba testimonial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que si los testigos propuestos para acreditar un despido no precisaron las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se llevó a cabo ese despido, ello hace que sus declaraciones resulten ineficaces a las pretensiones de la parte oferente. (Amparo Directo 2160/82, Omegar Silva Cano, 15 de noviembre de 1982, Unanimidad de 4 votos, Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.)

Aún siendo el procedimiento laboral un procedimiento formalista, ello no quiere decir que se viole el espíritu de la Ley, ya que toda norma de derecho, por su propia naturaleza, debe serlo para su exacta observancia.

La solución que en un momento dado se podría dar a éste problema, lejos de evitar las formas en el procedimiento laboral, sería la regulación de las mismas, evitándose con esto, que las Juntas aplicaran las normas procesales según su criterio, el cual, en la mayoría de los casos, difiere de una Junta a otra.

El principio de informalidad procesal, presenta dos ángulos de visión: primero, la necesidad de que a pesar de que en el procedimiento laboral predomina la oralidad en la forma, se tiene necesariamente que utilizar el procedimiento escrito, para dejar constancia de lo actuado y segundo, en función de la supuesta ausencia de formalidades, que se hace desprender del contenido del artículo 687 de la Ley Federal del

Trabajo.

El primero de los supuestos, resulta fácilmente explicable ante la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en su memoria, todo el desarrollo de un proceso y mucho menos, el de todos los conflictos que se someten a su jurisdicción; de ahí que por más predominante que fuese la oralidad, se tiene que recurrir a la constancia de lo actuado, para poder preservar la secuela procesal y dirimir la controversia.

Este aspecto del principio que se comenta, también encuentra su fundamento en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, cuando expresamente previene: ... " Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario , excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias, se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo..."( IN FINE ), de lo que se desprende otra formalidad en el proceso.

La Ley de 1931, con relación al principio de la informalidad, presentaba una variante que resulta interesante comentar, toda vez que establecía que todo lo actuado en las audiencias, se haría constar por quienes las presidían en forma de resumen y en actas que al efecto se levantarán (artículo 465 de la Ley de 1931 ); precepto éste inspirado fundamentalmente en la oralidad, como característica del Derecho Procesal del Traba-

jo.

En aquel entonces, se consideró que la constancia escrita desvirtuaba hasta cierto punto a la oralidad, pero que el darle el carácter de resumen, se encontraba más acorde a la naturaleza fundamentalmente oral del proceso del trabajo y que debería estimarse como un complemento de dicho principio, para recordar hechos y circunstancias del proceso.

La Ley actual, como claramente se advierte, eliminó la facultad de la autoridad para hacer constar en forma de resumen lo actuado y por el contrario, ahora se le constriñe a que en forma total se haga constar en actas, todo lo expuesto en las audiencias, dándole formalidad mixta al proceso, en donde supuestamente debería predominar el principio de la oralidad.

Por ello, fundamentalmente se considera que en la práctica y en la vida diaria de los negocios, se demostró la inaplicabilidad del principio contenido en la Ley de 1931, ante el cúmulo de demandas que se tramitaban ante los Tribunales de Trabajo y que obviamente, retardaban más los conflictos, al imponer la obligación para el funcionario de resumir lo que las partes en litigio hicieran valer en las audiencias. De cualquier manera, el hecho de que en forma fiel y exacta se haga constar todo lo actuado en las audiencias, no le quita el carácter de oral al proceso laboral y sin embargo, el principio de informalidad está siendo violado, ya que el MODO PROCESAL, por llamarlo de alguna manera, se encuentra preestablecido por la Ley.

El segundo aspecto del principio que se analiza, se hace derivar específicamente del artículo 687, en cuanto que en los procesos de trabajo, no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones..., presumiéndose por lo tanto, que existe lo que se ha dado en llamar "una ausencia de formalidad".

Así mismo, se difiere totalmente de esa afirmación y por el contrario, se sostiene con fundamentación jurídica, que dicha supuesta ausencia de formalidades, es una falacia y que se refiere meramente a trivialidades relativas al margen o al orden en el que se deberá de hacer la exposición de la demanda, aunque sobre éste supuesto, existe jurisprudencia que lo señala, refiriéndose al orden en que se deberán objetar y ofrecer pruebas pero no en lo que se refiere a la sustancia, porque respecto a ella, la Ley es en esencia estrictamente formalista:

**PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECER Y OBJETARLAS.**- La interpretación de los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las diversas hipótesis que en ellos se contienen, siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral: En la fracción I del citado artículo 880, se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después el demandado debe ofrecer las condu-

centes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no puede ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones ( artículo 880, fracciones I, última parte y II ), lo cual resulta lógico porque quien impugnó una probanza tiene el legítimo derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del período de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admita o deseche, pues una vez precluido dicho período, las partes ya no podrán proponerse otra prueba, salvo los casos que establece el artículo 881, o sea, que se relacionen con hechos supervinientes o con tachas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponer en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberán admitirse por haber precluido su derecho.

Contradicción de Tesis 1/91.- Entre el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado

del Decimosegundo Circuito.- 10. de julio de 1992.- 5 votos.-

Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Guillermo Loreto Martínez.- Tesis de Jurisprudencia 14/92.-

## VI. PARIDAD PROCESAL

Para el Lic. Roberto Muñoz Ramón, el principio de paridad consiste en " equipar a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí, desde el punto de vista que son iguales de acuerdo con la tabla de postulados básicos aceptada".(39)

El Lic. Carlos Arellano García, define que la paridad frente a la ley " es el principio más general del cual es una especie la igualdad frente a la ley procesal. La desigualdad procesal rompería el principio de imparcialidad que es básico en la administración de justicia." (40)

Para Ugo Rocco, " en este principio las partes, al ejercer el derecho de acción y el correlativo de contradicción en juicio, tienen que hallarse en una condición de perfecta paridad e igualdad, de modo que las normas que regulan su actividad no puedan constituir, respecto a una de las partes en juicio, con perjuicio de la otra, una situación de ventaja o privilegio."(41)

(39) MUÑOZ RAMON ROBERTO.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA,S.A.- PRIMERA EDICION, TOMO I.- MEXICO 1976. PAG. 131.

(40) ARELLANO GARCIA CARLOS.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO.- EDITORIAL PORRUA,S.A.- 4TA EDICION.- MEXICO, 1992. PAG. 40.

(41) ROCCO UGO.- Op.Cit. PAG. 170.

Para Francisco Cordova Romero existe paridad procesal en cuanto a que " a ambas partes se les da un trato igual dentro de un juicio." (42)

Este principio es y debe ser necesariamente común a todos los derechos procesales, ya que no se puede concebir un sistema jurídico en que las partes en el proceso, no sean tratadas en condiciones de igualdad, puesto que al existir parcialidad por parte del juzgador, se violan los fines supremos del Derecho que son la justicia y la seguridad jurídica.

En el Derecho Procesal del Trabajo, este principio consiste en que se le debe dar un trato igual a las partes, fundamentándose en el artículo 2o de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto menciona: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES...", ya sea que se trate del trabajador o del patrón, no obstante que en esencia pueda existir diferencias entre ellos, en virtud de sus respectivas características sociales, culturales y económicas.

Es importante señalar que en el proceso, generalmente aunque no siempre, es así: los patrones cuentan con mayores recursos que los trabajadores, razón por la cual, las reformas procesales de 1980 de la Ley Federal del Trabajo pretenden,

(42) CORDOVA ROMERO FRANCISCO.- OP.CIT. PAG 14.

con ciertas instituciones nuevas, tales como la suplencia de oficio de la demanda defectuosa, las nuevas facultades concedidas a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el procedimiento establecido para que opere la caducidad, entre otros, procurar que las partes inicien el proceso en igualdad de condiciones y no que dentro del proceso, los trabajadores obtengan ventajas injustas, ya que siempre hay que recordar que si un trabajador es despedido con causa justificada de su empleo, éste no debe tener derecho a obtener el pago o cumplimiento de las indemnizaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, para cuando el despido es injustificado.

Ahora bien, si la paridad procesal tiende a alcanzar la justicia social y el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y empresarios en función de las normas sustanciales y procesales del trabajo, ello trae como consecuencia que al Derecho del Trabajo y a su disciplina procesal, les sea eliminada su esencia clasista y su finalidad reivindicatoria, contrariando así los principios y textos sobre trabajo y previsión social contenidos en el artículo 123 de la Constitución.

Por ello, debe considerarse al equilibrio procesal como teoría burguesa llevada a la legislación del trabajo, para soslayar la función revolucionaria y social del artículo 123 de la Constitución.

Lamentablemente, los principios procesales contenidos en el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, no sólo

se inspiran en las ideas de la "teoría general del proceso" , teoría burguesa apoyada en sus axiomas de bilateralidad de las partes en el juicio y de imparcialidad del juzgador y de los tribunales, sino que consagran expresamente la tesis contrarrevolucionaria de la paridad procesal como consecuencia del equilibrio procesal, haciendo así ineficaces los principios del artículo 123 en su función revolucionaria y consiguientemente social, tanto por lo que respecta a la norma sustantiva como a la procesal.

En ilustración de lo anterior, el segundo párrafo del artículo 685, señala que " ... 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 oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Al respecto, es de suma importancia mencionar que éste artículo se contradice con lo dispuesto por el artículo 873, en cuanto a que el primero expresa que la Junta " subsanará la demanda en el momento de admitirla ", en tanto que el segundo previene, que cuando la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o si el trabajador y sus beneficiarios estuvieren ejercitando acciones contradictorias, " le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido, y lo prevendrá

para que los subsane dentro de un término de tres días..."

Tales contradicciones se hacen consistir en lo siguiente:

1.- Se subsanan los errores por la Junta al admitir la demanda como establece el artículo 685; y

2.- La Junta tiene que prevenir al trabajador para que subsane su demanda como lo indica el artículo 873;

No obstante que lo anterior no significa lo mismo y que sus consecuencias son diferentes, lo cierto es que ambas disposiciones dejan en un estado de desigualdad tanto al patrón como al mismo tiempo al trabajador, ya que existe la duda y la inexactitud.

En segundo lugar, el segundo párrafo aludido, presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador:

- Subsanan la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio, y

- Aclaración de la demanda oscura o irregular.

En efecto, puede señalarse que es dudosa su

ubicación como principios procesales, pues no constituyen reglas genéricas, aunque son notoriamente relevantes entre las nuevas figuras jurídicas de protección al trabajador. En este sentido, se entiende que representan dos significativos aspectos del principio de paridad procesal, inspirados en la finalidad del Derecho Laboral, como un derecho nivelador de desigualdades, conforme a la definición de no procurar la igualdad formal, sino la igualdad entre las partes, de manera que, al decir de la Exposición de Motivos de la Reforma de 1980, el proceso conduzca al esclarecimiento de la verdad y que, independientemente de los recursos de los contendientes, la justicia se otorgue a quienes tengan derecho a ella.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que no existe de facto el principio de paridad procesal, ya que no se otorga la misma facilidad a los patrones que a los trabajadores, tendiente a eliminar sus diferencias o igualarlos en la misma situación, desde el punto de vista del ejercicio de la acción, sino que elimina esa desigualdad procesal y enmarca en favor del trabajador, una ventaja de manera notable.

La Exposición de Motivos de las Reformas Procesales mencionaron al respecto: (43)

" El proyecto que se presentó a la consideración del Poder Legislativo, procura ofrecer más claridad en la estruc-

(43) CAVAZOS FLORES BALTASAR.- OP.CIT.PAG.433

tura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes".

..." La igualdad jurídica de las partes en el proceso, es un principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto, pero ésta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la Ley y sus reglamentos, el actor perdería derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse."

Debe observarse que la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace notar la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases económicamente débiles, pues al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que efectúe una serie de actos que tienden a la más completa defensa de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros.

Es así como los principios del Derecho Social, como lo señala el Dr. Baltasar Cavazos Flores, "influyen sobre

los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que importa su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que dispongan para obtenerla". (44)

De lo anteriormente expuesto, claramente se desprende que la intención del legislador fue procurar y conservar la igualdad jurídica de las partes en el proceso, hecho que no fue logrado, ya que en el articulado de la Ley Procesal, se encuentra una exageración desmedida de protección a la clase trabajadora, violándose en algunos casos, las garantías individuales de los patrones puesto que la ley salvaguarda los intereses del trabajador subsanando su demanda incompleta de oficio y aclarándola si es obscura o irregular, no haciéndolo así cuando el demandante o actor sea el patrón.

#### VII. LAUDOS DICTADOS A VERDAD SABIDA, EN CONCIENCIA Y A BUENA FE GUARDADA

Guillermo Cabanellas define la frase " VERDAD SABIDA " como aquella que " induce a resolver los casos y pleitos sin atenderse a las formalidades del derecho, sino inspirándose en la equidad y en la buena fe " y al concepto " CONCIENCIA " , como " la facultad moral que distingue el bien y el mal " y como

(44) IDEM

" un conocimiento reflexivo y exacto" . (45)

Para Francisco Cordova Romero, este principio consiste en que " la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo, debe analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas " . (46)

Para poder analizar debidamente este principio, es necesario establecer que los laudos son las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que deciden sobre el fondo del conflicto, según lo dispone el artículo 837, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

Este principio encuentra su fundamento jurídico en lo dispuesto por el artículo 841 de la misma Ley que a la letra dice:

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

De la lectura del artículo anterior, se desprende

(45) CABANELLAS, GUILLERMO.- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. TOMO I. ARGENTINA, EDITORIAL HELIESTA, S.R.L. PAGES. 386 Y 448  
(46) CORDOVA ROMERO FRANCISCO.- OP.CIT. PAG. 15.

la obligación que tiene la autoridad para expresar los motivos y fundamentos legales en que apoye sus resoluciones. Esta es una innovación que por sí sola se explica, en función de la garantía constitucional de audiencia y legalidad, que señala que " Toda resolución debe estar fundada y motivada "

Así, se desprende de este principio, que el juzgador dicte su sentencia basado en los hechos efectivamente probados en el proceso por las partes, lo cual es sumamente positivo, en la inteligencia de que las Juntas tienen la obligación de estudiar y valorar todas y cada una de las pruebas desahogadas por las partes, consignando este hecho en el laudo, ya que no obstante que se trata de una facultad discrecional, no pueden pasar por alto las garantías individuales de legalidad y audiencia, tal y como se desprende de la Jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los términos siguientes:

**LAUDOS.- DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS.-** No basta que un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las Juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles o no, valor en el asunto sometido a su decisión.

Jurisprudencia.- Apéndice 1975. 5a. Parte, 4a.  
Sala, Tesis 141, Pág. 144.

Así, también existen diversas jurisprudencias que se relacionan con la anterior en los siguientes términos:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6a

Volumen : XL

Página : 15

RUBRO: DEMANDA Y CONTESTACION DEBEN SER CLARAS.TEXTO: Los artículos 440 y 512 de la Ley Federal del Trabajo enuncian el principio básico que rige el procedimiento laboral, requiriendo de las partes que sus gestiones, así como las demandas y las respectivas contestaciones, deben ser claras, precisando los puntos petitorios y los fundamentos que tengan para formular la petición y obligan a los demandados a referirse a todos y cada uno de los hechos afirmados por los actores, expresando si son ciertos o no y, en su caso, manifestando la forma en que hayan acontecido. Estas disposiciones fundamentales del derecho laboral obedecen al principio de la lealtad procesal, o buena fe de las partes, quienes están obligadas a comportarse con veracidad al formular sus peticiones, a efecto de que el proceso se desarrolle normalmente y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por su propia naturaleza de

tribunales tripartitas, puedan darse perfecta cuenta de las cuestiones debatidas por las mismas partes, y pronunciar así la decisión en la forma que autoriza el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, que permite resolver los juicios de trabajo A VERDAD SABIDA y, en consecuencia, lo que no puede realizarse si las partes actúan con malicia alterando u ocultando las situaciones verdaderas que originen el conflicto.

**PRECEDENTES:**

Amparo directo 7940/58. Guadalupe G. de Camarena. 6 de octubre de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6a

Volumen : XXXVIII

Página : 33

**RUBRO : LAUDOS, DEBEN SER CONGRUENTES CON LAS PRETENCIONES ADUCIDAS.**

**TEXTO :** Si bien es verdad que, conforme a la fracción XVI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo y a la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte, los trabajadores, al ser reinstalados mediante orden de la Junta, tienen derecho a que se les paguen los salarios caídos durante la tramitación del conflicto, también lo es que para que la Junta pueda ordenar al patrono al pago de esos salarios es requisito indispensable que se exijan en la demanda

respectiva. El procedimiento ante las Juntas corresponde a aquel sistema procesal que se conoce con el nombre de procedimiento dispositivo, en el cual el juez se encuentra ligado, necesariamente, por las peticiones de las partes, de tal manera que la resolución que dicte saliéndose de lo pedido, carece de eficacia jurídica; a este procedimiento se opone el sistema inquisitivo, en el que el juez si puede, aún sin existir demanda de parte, intervenir de oficio en beneficio de algún interesado y, por mayoría de razón, fallar más allá de lo pedido; el primer sistema se encuentra consignado por todas nuestras leyes procesales y en la Ley Federal del Trabajo está expresamente aceptado, al disponer el artículo 551 que los laudos deben ser claros, precisos congruentes con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio y que en ellos se harán las declaraciones que dichas prestaciones exijan, condenando o absolviendo al demandado, y que se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate; es, pues, claro, que las Juntas en sus Laudos no pueden condenar sino aquellas prestaciones que se hubieren reclamado en la demanda y que consiguientemente hubieren formado la litis; el artículo 551 se encuentra en relación con la fracción I del artículo 512 que previene que al exponer su reclamación, el actor fijará lo que pida y la causa o título que tiene para ello, de tal manera que, aún cuando el actor tenga otras acciones o hubiere podido exigir mayor cantidad de la reclamada, la Junta, en virtud de los preceptos citados, se encuentra impedida para dictar un laudo condenando a prestaciones diversas o a mayores cantidades de las que fueron deman-

dadas . . . Aceptar el principio contrario sería tanto como destruir los preceptos citados, artículos 512, fracción I, y 551 de la Ley Federal del Trabajo, introduciendo la confusión y el desorden en los procesos puesto que nunca sabrían las partes cuales son los puntos controvertidos. No puede ser argumento en contrario el que los derechos de los trabajadores conforme a lo dispuesto en los artículos 123, fracción XXVI, de la Constitución y 22, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, sean irrenunciables, porque son cosas diversas renunciar un derecho y no exigirlo ante los Tribunales; lo primero está prohibido por las disposiciones invocadas, pero no existiendo precepto alguno que autorice a las Juntas para intervenir de oficio en beneficio de los trabajadores, es claro que, si los mismos no presentan sus demandas o no reclaman aquello a lo que crean tener derecho, no es posible que los tribunales se los concedan.

**PRECEDENTES:**

Amparo Directo 566/58. Altos Hornos de México,  
S.A. 19 de agosto de 1960. 5 votos. Ponente:  
Mariano Azuela.

Este principio que se traduce como la apreciación de pruebas en conciencia, se encuentra en función directa e inmediata con el sistema libre de valoración que rige en materia laboral.

Es difícil considerar como un principio rector del proceso, el principio que se comenta, porque más que un principio, constituye una característica distintiva que se le imprime al propio Derecho Procesal Laboral, en el que se supone que lo que prevalece es la verdad material sobre la verdad formal.

Este principio es un tanto cuanto sugestivo, porque ha hecho incurrir en el error a tratadistas y a la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, llegando inclusive a pensar, que las Juntas de Trabajo eran tribunales de conciencia, hecho este por demás falto de veracidad, puesto que las Juntas, al aplicar la norma jurídica al caso concreto, se convertirían en tribunales de estricto derecho.

El principio en cuestión, como rector del proceso, encuentra exclusiva aplicación en la fase decisoria de los conflictos, obedeciendo ello al contenido de la disposición laboral que le da origen, así como a su colocación en el capítulo XIII, sección octava, denominado "de las resoluciones laborales", de la Ley Federal del Trabajo.

#### VIII. IN DUBIO PRO OPERARIO

Este principio proviene del antiguo principio procesal de la jurisdicción penal, que facultaba al juez a absolver al delincuente en caso de duda y fue trasplantado al proceso

laboral, en el sentido de que los conflictos deben resolverse en favor del trabajador, en caso de duda.

Lo anterior significa que en caso de indecisión en la interpretación de las normas sustantivas y adjetivas laborales, se debe decidir en favor del trabajador, tal y como lo establece el legislador en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe:

" En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

La anterior redacción, ha merecido una severa crítica por parte del Dr. Néstor de Buen, quien manifiesta lo siguiente: " El artículo 18, en realidad, impone al intérprete un camino a seguir, pero en medida que lo refiere a los fines del Derecho del Trabajo mencionados en los arts. 2o y 3o. de la Ley, el camino es suficientemente amplio para que puedan haber interpretaciones interesadas"... " Más eficaz, en cuanto a señalar un camino forzado al intérprete, es el criterio que se impone en la última parte del precepto: " En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador ", pero ciertamente peligroso, en cuanto que la existencia misma de la " duda " deriva en un desenfrenado subjetivismo del tribunal de trabajo que aleje sus resoluciones del principio de certeza que debe

presidir las ". (47)

En contra de lo anterior, el criterio que sostiene el Dr. Alberto Trueba Urbina, precisa que " Los Tribunales del Trabajo, deben interpretar equitativamente las normas procesales, de acuerdo con el espíritu, supuestos y convicciones sociales que les dan vitalidad, para conseguir la realización de la justicia social que es incompatible con la paridad procesal ".

(48)

(47) DE BUEN LOZANO, NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. SEGUNDA EDICION.- MEXICO, 1977. TOMO I.- PAG. 429

Sostener tal criterio erróneo, desde un personal punto de vista, implica haber confundido los principios fundamentales, ya que no se puede pretender amparar a la clase trabajadora en perjuicio de las Garantías Constitucionales de los patronos.

Euquerio Guerrero por su parte, establece una posición intermedia al señalar que " Este mandamiento resultaría perfectamente natural en los albores del Derecho del Trabajo; pero en la actualidad, en que no puede considerarse al trabajador como un menor de edad, ni menos cuando se ha constituido en sindicatos muy poderosos , resulta el criterio legal paternalista

(47) DE BUEN LOZANO, NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. SEGUNDA EDICION.- MEXICO, 1977. TOMO I.- PAG. 429

(48) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- QUINTA EDICION.- MEXICO, 1980. PAG. 45.

y peligroso en su aplicación, porque la norma jurídica debe ser equitativa tal y como lo marcan los demás principios, velando por los intereses de ambas partes. Sin embargo, teniendo a la vista el texto legal, deberemos de aceptar que todavía entre nosotros se sigue considerando al trabajador como la parte más débil en la relación obrero-patronal ". (49)

Al respecto, Juan B. Climent Beltrán, dice que " en caso de que una norma sea susceptible de entenderse de varias maneras, debe prevalecer aquella interpretación más favorable al trabajador". (50)

Sin embargo, dicho principio en su aplicación, debe observar un respeto total y absoluto a las garantías individuales del sector patronal.

Por último, es de señalarse que forman parte de los principios de interpretación, los fines de equilibrio y de justicia social en las relaciones de trabajo, a efecto de que se proteja debidamente el trabajo humano y la dignidad de quien lo presta, en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, conforme a la teoría del artículo 123 Constitucional y que independientemente de estas aspiraciones, deben aplicarse también los principios a

(49) GUERRERO EUQUERIO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- DECIMA EDICION.- MEXICO 1979. PAG. 87.

(50) CLIMENT BELTRAN JUAN B.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.- EDITORIAL ESFINGE, S.A. DE C.V. TERCERA EDICION. MEXICO, 1987.- PAG.395

reivindicatorios en el proceso para hacer efectiva la justicia social.

CAPITULO IV  
CRITICA AL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

- I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
- II. RECURSOS
- III. JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Diccionario de la Lengua Española define a la celeridad, como prontitud, rapidez, velocidad.

Así, el principio de Celeridad Procesal, precisamente se refiere a que el proceso laboral debe ser lo más rápido posible, evitando cualquier acto que entorpezca su desarrollo o lo retarde injustificadamente, ya que entre más largo es un procedimiento laboral, el trabajador es el que resultará mayormente afectado.

La Ley Federal del Trabajo se refiere a la celeridad procesal en su artículo 685, cuando trata la economía en el proceso y la cita los siguientes términos:

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

Por su parte, la Exposición de Motivos de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 04 de enero de 1980, sobre la celeridad anotó lo siguiente: (51)

(51) CAVAZOS FLORES BALTASAR, OB. CIT. PAG. 433.

... " El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible explicación de una norma; también es menester que ello se haga con justicia y es necesario que se norme con apego al derecho con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica, ha demostrado que la justicia que se retarde es justicia que se deniega."

" El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la población, requerirán solucionarse; esto, con una población geoméricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas" .

" El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y además procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora " .

" El proyecto que se presentó a la consideración del Poder Legislativo, procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual, se incluyen hipótesis normativas

tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes. Así, se actualiza con la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, sustituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley actual; se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa, así como prórrogas excesivas; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga".

De la simple lectura de la exposición anteriormente transcrita, se percibe que la intención del Legislador consistió en procurar que el procedimiento laboral fuera lo más rápido posible, dictando para ello, normas que alcanzaran dicho objetivo; sin embargo, debe señalarse que en la práctica no es posible alcanzar una verdadera celeridad en el procedimiento laboral, ya que hoy en día, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tramitan una gran cantidad de juicios laborales que rebasan

por mucho la capacidad de dichos tribunales, tanto en lo que se refiere a su capacidad física, como al número de sus funcionarios y empleados.

Es frecuente que tanto en las Juntas Especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, como en la Federal, se tengan que señalar las diversas audiencias con una diferencia de un mes o más entre ellas para su celebración, lo que hace necesariamente que sean sumamente lentos sus procedimientos.

Además, actualmente es muy difícil considerar la posibilidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, adquieran inmuebles con capacidad suficiente y/o que se aumente el personal adscrito a las mismas, ya que las dificultades económicas por las que atraviesa el país, requieren no sólo un mayor control en el gasto público, sino que inclusive, de una disminución en el mismo, lo que desde luego, afecta al rubro de impartición de justicia laboral, ya que no hay que olvidar que los Tribunales Laborales dependen del Poder Ejecutivo.

A mayor abundamiento, debe entenderse que el principio de celeridad procesal es y debe ser un principio común a todos los derechos procesales, puesto que tanto los Juzgados Penales, Civiles, Administrativos y los Tribunales de Amparo, así como las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, en todo caso deben impartir la justicia de acuerdo a los propios términos previstos por las diferentes normas procesales. Sin embargo, en

la vida diaria ocurre que la justicia es sumamente tardada, lo que ocasiona un gran problema a las partes en litigio, problema de gran trascendencia que ocasiona que en la mayoría de los casos, cualquier procedimiento tarde en resolverse más de un año.

Es muy importante recordar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla el principio de celeridad procesal en su artículo 17, al establecer que " ... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán EXPEDITOS PARA IMPARTIRLA EN LOS PLAZOS Y TERMINOS QUE FIJEN LAS LEYES, EMITIENDO SUS RESOLUCIONES DE MANERA PRONTA, COMPLETA E IMPARCIAL..."

Lo anteriormente expuesto significa que si un Juez, Tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje, en la tramitación de un conflicto sometido a su conocimiento y resolución, excede los plazos procesales previstos por las leyes aplicables, estarán violando las garantías individuales de las partes en litigio, lo que implica la posibilidad de que pudieran intentar una demanda de amparo indirecto para obligar a la autoridad jurisdiccional, a que resuelva el conflicto de una manera más rápida y expedita, dentro de los plazos que establece la ley.

No puede ignorarse el hecho de que muchas veces los procedimientos se retrasan por conveniencia de los litigantes, quienes de mala fe promueven incidentes o recursos improcedentes, con el objeto de que los mismos no avancen con la rapidez con que debieran, situación que no es fácil de eliminar o evitar,

ya que si se les desechan de plano dichos incidentes o promociones, se estaría violando por parte de la autoridad jurisdiccional, la garantía de audiencia del promovente.

Así, existen diversas formas que son utilizadas por las partes para retrasar el curso normal de un juicio, como lo sería el ofrecer pruebas que deberán desahogarse en diferente plaza, de aquella en la cual se tramita el principal o el ofrecer el desahogo de testigos cuya residencia corresponda a distintas o diversas ciudades del país, lo cual deberá desahogarse por medio de exhortos.

Por ejemplificar alguno de los diversos casos por lo cual ocurre el retraso de los juicios, es frecuente que cuando una empresa es demandada por un sindicato para detentarle su Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato titular, en unión con el patrón, se hacen demandar por diversos sindicatos, lo que provoca que la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución, no se pueda celebrar en tanto no se hayan acumulado las diversas demandas existentes, lo que genera en muchas ocasiones, el tiempo suficiente para que tanto el patrón como el sindicato titular, puedan llevar a cabo las gestiones de proselitismo sindical que a sus intereses convenga.

Quando se trata del procedimiento ordinario laboral, originado por el despido de un trabajador, suele ocurrir que éste se presenta ante un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o particular y éstos últimos suelen indicarle

al trabajador despedido cuáles son sus derechos laborales y que para lograr que finalmente se le otorgue su indemnización y demás prestaciones, es necesario demandar a su patrón, lo que generalmente hace que se entusiasme el afectado; sin embargo, si no es posible lograr una conciliación rápida, ese trabajador conforme pasa el tiempo, siente que el cobro de las indemnizaciones y prestaciones por las que demandó, no son como se lo plantearon en un principio sus asesores, por lo que aunado muchas veces a la dificultad para encontrar un nuevo trabajo, provoca que acepte cantidades inferiores a las que pudo tener derecho en su caso, si hubiese concluido su procedimiento; es decir, la necesidad aunada con un estado psicológico de desesperanza por el transcurso del tiempo, llega a jugar un papel importante con el resultado de un conflicto, debido a la falta de celeridad en el proceso.

Cuando se trata de procedimientos en los cuales se reclaman los derechos originados por la muerte de un trabajador, es frecuente que la parte patronal interponga una serie de obstáculos dentro del procedimiento, tales como diferir las audiencias diciendo que les van a otorgar su dinero, o usando cualquier pretexto engañoso y creíble para la Junta y para el trabajador, así mismo la propia Ley Federal del Trabajo en estos casos, como lo es el de muerte del trabajador, no prevé el pago de salarios caídos a la parte actora, por lo que la cantidad en litigio, siempre será la misma, ocasionando que entre más tiempo pase, menos será la cantidad a pagar, mientras que el patrón, teniendo en su poder el dinero, podrá obtener un beneficio finan-

ciero por el mismo, privando a los deudos del trabajador del goce inmediato y necesario de sus derechos.

Como se puede apreciar, no será fácil resolver los múltiples problemas que plantea el principio de celeridad procesal que afecta diversos ámbitos, que van desde un presupuesto público, hasta las condiciones morales y económicas de las partes en el litigio. Sin embargo, la legislación tiene la obligación de prever que sus procedimientos se agoten a la mayor brevedad posible y por su parte, tanto el Poder Judicial como el Poder Ejecutivo, cuando se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen la obligación desde un punto de vista administrativo, de hacer lo necesario para que se cumpla con la garantía individual prevista por el artículo 17 de la Constitución Política, tal como sería el proporcionar los inmuebles e instalaciones necesarias para que físicamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puedan desempeñar sus labores; contratar al personal suficiente para poder desahogar en tiempo los asuntos que se le sometan y sobre todo, capacitar técnica y moralmente a dicho personal jurídico y así, desarrollar sus labores con el mayor grado de eficiencia y honestidad posibles, apegandose a los postulados previstos para la ley.

## II. RECURSOS

Trueba Urbina señala, que "Conforme a la Teoría General del Proceso en materia civil, penal y administrativa, se

admite la existencia de recursos ordinarios; en cambio, en la jurisdicción social del trabajo, son inadmisibles en función de una justicia más expedita al alcance de la clase trabajadora; sin embargo, pueden combatirse las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por medio del Juicio Constitucional de Amparo, a través del cual se revisan los actos de los Tribunales del Trabajo" . (52)

De lo anterior se desprende que las normas procesales sociales consignadas en el artículo 123 o en el régimen jurídico relativo al procedimiento, apreciación de pruebas y otras diligencias, hasta la emisión del laudo, constituyen principios diametralmente opuestos a los del proceso individualista o burgués.

El citado autor agrega que la improcedencia de recursos contra las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es categórica en la Ley Federal del Trabajo, como se contempla en el artículo 848, que dispone:

" 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".

(52) TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A..- MEXICO, 1971. PAG. 54

Así se establece la firmeza de las resoluciones y especialmente de los laudos en la jurisdicción del trabajo.

En contra de lo que expone Trueba Urbina, se considera que el hecho de que por disposición legal no existan recursos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no significa que la impartición de justicia sea más expedita, máxime si se considera que en la actualidad, no se cumplen los términos legales para dictar las resoluciones en las Juntas y además, porque generalmente, las resoluciones de los Tribunales del Trabajo, no son dictadas conforme al procedimiento establecido en la propia Ley.

El hecho de que los acuerdos no se dicten en los términos legales, trae como consecuencia, la dilación del procedimiento y si a esto se le suma el hecho de que por lo general los acuerdos son dictados por un solo secretario de acuerdos, ello tiene como consecuencia la violación de los derechos de alguna de las partes en el litigio. Si bien es cierto que en la legislación actual no es admisible ningún recurso en contra de las resoluciones de las Juntas, también lo es el hecho de que el único medio con el que se cuenta para dejar sin efecto algún acuerdo violatorio de los derechos dentro del procedimiento laboral, lo es el Juicio de Amparo.

No es posible considerar que el hecho de que no existan recursos en la legislación laboral, tenga como consecuencia que el juicio correspondiente sea expedito, ya que a esto

se tendría que sumar el tiempo que tarda en resolverse el Juicio de Amparo, que podría promoverse contra de actos dictados en el procedimiento laboral y, asimismo, se tendría que aumentar el tiempo que tardan en solucionarse los recursos que a su vez se podrán interponerse ante las autoridades que conocen del Juicio de Garantías.

El Derecho Civil es el derecho privado por naturaleza, ya que en principio, única y exclusivamente rige las relaciones de los particulares entre sí.

De acuerdo con el Código de Procedimientos Civiles, pueden interponerse recursos en contra de los autos que se consideren violatorios de derechos.

El Derecho Fiscal, que contiene normas que por lo general son de carácter económico, contiene asimismo, una serie de recursos por medio de los cuales se trata de proteger el patrimonio del individuo o los derechos del Estado, en su caso.

Por su parte, la Legislación Penal, que contempla los ilícitos y las penas que por su comisión son impuestas, observa una serie de recursos para dejar sin efecto acuerdos que violen los derechos de las partes.

De las anteriores consideraciones, resultan los siguientes cuestionamientos:

¿ Se podría considerar al trabajador como un valor que esté por encima de la libertad del individuo ?

¿ Se podría considerar que es mejor que se tramite un juicio laboral con mayor celeridad que un juicio en materia penal ?

Las respuestas a estas interrogantes corresponde emitirlas a los estudiosos de la Filosofía del Derecho, pero en forma personal, se considera que si una persona se encuentra privada de su libertad por el supuesto de haber cometido un delito y el esclarecimiento de la verdad se lleva a cabo con lo dispuesto por el Código de Procedimientos Penales, es lógico que la idea de que existan recursos en esta legislación, es hacer precisamente más expedita la impartición de la justicia.

El hecho de que la Ley Federal del Trabajo no contemple ningún recurso, ha propiciado que se cometa una serie de arbitrariedades ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que hacen que la impartición de la justicia laboral, sea demasiado tardada y lenta e inclusive, que en ocasiones no se llegue a esclarecer la verdad legal, por la circunstancia de que dentro del desarrollo de un solo procedimiento, se hayan interpuesto una infinidad de Juicios de Amparo.

Es conveniente no cerrar los ojos a una realidad: se deben afrontar los problemas en la magnitud que los mismos tienen y tratar de resolverlos en la forma más pronta y expedita

que sea posible, utilizando todas y cada una de las armas que el propio Derecho otorga.

Al respecto, se considera que el recurso que podría agregarse a la Ley Federal del Trabajo, es el de REVISION, en contra de las resoluciones que dicten las Juntas referentes a personalidad, admisión de pruebas, caducidad, competencia, nulidad, acumulación, excusas, ejecución de laudos, convenios, resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, tercerías y providencias cautelares dentro de un término de tres días, lo cual no afectaría la celeridad del procedimiento.

El recurso de revisión podría tramitarse directamente ante una Sala Revisora que se encontraría integrada por un Representante Revisor, auxiliado con los Secretarios Proyectistas que el cúmulo de trabajo y el presupuesto permitan, a manera similar como ocurre con los Tribunales Unitarios de Circuito que pertenecen al Poder Judicial.

Es particularmente importante que con dicho recurso no se afecte la celeridad del procedimiento laboral, para ésto, se propone que se tramite en forma similar al recurso de apelación que en efecto devolutivo prevee la legislación civil mercantil, lo que significa que la interposición del recurso no suspende el curso del procedimiento principal.

El procedimiento que se propone en relación a

dicho recurso de revisión sería el que la parte afectada al promover su recurso lo hará ante la propia Junta Especial que conozca del negocio al que deberá presentar los agravios correspondientes, así como las constancias de autos en donde consten los mismos, debiendo de ser enviado tanto el escrito de agravios como la copia certificada de las constancias ofrecidas como pruebas ante la Sala Revisora quien correrá traslado con dicho escrito a la contraparte para que en un término no mayor de tres días presente sus alegatos al respecto. Una vez hecho lo anterior la Sala señalará día y hora para que tenga verificativo una audiencia de pruebas y alegatos, debiendo resolver al término de la misma, no siendo necesario que resuelva inmediatamente puesto que el procedimiento principal no se ha suspendido.

Igualmente al tratarse de una Sala Revisora Unitaria, se podría pensar en la posibilidad de que exista unificación de criterios y no tanta discrepancia como en la actualidad ocurre.

Dicho recurso podrá ser ubicado dentro de un Capítulo nuevo que se incorpore a la Ley Federal del Trabajo y que podrá denominarse " DEL RECURSO DE REVISION "

No obstante la propuesta anterior, hoy en día en que se está impulsando una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, tanto la cúpula empresarial como el Congreso del Trabajo, se han preocupado más en mantener inamovibles e inafectados los derechos de los trabajadores, manifestando que las reformas

en estudio deben procurar una mayor productividad y eficiencia en el trabajo, olvidando estudiar y analizar modificaciones de tipo procesal o procedimental como la mencionada con anterioridad, lo que provocaría una mayor eficiencia en la aplicación y vigilancia del derecho laboral adjetivo.

### III. JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL

Cuando alguna de las partes en un procedimiento laboral considera que un acto de la Junta de Conciliación y Arbitraje es lesivo de sus derechos, la ley le otorga la posibilidad de interponer un Juicio de Amparo en defensa de los mismos, que puede ser Indirecto o Directo.

El Juicio de Amparo Indirecto, es aquel que se interpone en contra de cualquier Auto o Acuerdo de trámite e inclusive, en contra de las Resoluciones Interlocutorias, que debe ser presentado ante la autoridad competente que serían los Juzgados de Distrito, el cual tiene su fundamento en el artículo 114 de la Ley de Amparo.

El Juicio de Amparo Directo, por su parte, es aquel que se interpone en contra de los Laudos dictados en los diversos juicios intentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo los Tribunales Colegiados de Circuito, los competentes para conocer del mismo; su fundamento se encuentra ubicado en el artículo 158 de la Ley de Amparo.

A mayor abundamiento, deben recordarse los fundamentos básicos del Juicio de Amparo:

El Juicio de Amparo encuentra su fundamento en lo dispuesto por los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La ley reglamentaria de dichos preceptos constitucionales, es la denominada Ley de Amparo.

En materia de Derecho del Trabajo, tiene aplicación lo dispuesto en la fracción I del artículo 103 de la Constitución Política Federal, que establece que los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite por leyes o actos de autoridad que violen las garantías individuales.

En éste punto, resulta particularmente interesante recordar que la Ley Federal del Trabajo es precisamente, una ley de aplicación local y sólo por excepción, se estará ante la presencia de las autoridades federales.

Lo anterior encuentra su fundamento en la fracción XXXI de el apartado " A " del artículo 123 Constitucional.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados

obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

De la simple lectura de la norma Constitucional mencionada, se puede apreciar que no obstante que la Ley Laboral se denomina Federal, su aplicación corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones y sólo por excepción en los casos expresamente mencionados, será competencia exclusiva de las autoridades federales.

El motivo por el cual ocurre este curioso fenómeno, obedece a la vieja tradición de centralizar en el Distrito Federal y en las autoridades federales, la resolución de los posibles conflictos que puedan surgir en las ramas industriales que se consideran estratégicas para el desarrollo del país.

Sin embargo, en todos los casos la resolución de los Juicios de Amparo que interpongan las partes en un procedimiento laboral, siempre serán del conocimiento de un Tribunal Federal de Amparo, que pueden ser en el caso de el amparo indirecto, los Juzgados de Distrito y en el caso de amparo directo, los Tribunales Colegiados de Circuito.

En el Juicio de Amparo Laboral, deben observarse los procedimientos y formas del orden jurídico que determina el artículo 107 de la Constitución Política Federal así como la Ley de Amparo.

Concretamente, la fracción III del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a la letra dice:

Art. 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 sólo procederá en los casos siguientes:

a) Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa a ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso del procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la ley e invocada como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera. Estos requisitos no serán exigibles en el

amparo contra sentencias dictadas en controversias sobre acciones del estado civil o que afecten al orden y a la estabilidad de la familia;

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;

El inciso d) de la fracción V de la norma Constitucional mencionada dice que:

V. El amparo contra sentencias definitivas a laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el tribunal colegiado de circuito que corresponda, conforme a la distribución de competencias que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en los casos siguientes:

... d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Suprema Corte de Justicia de oficio o a peti-

ción fundada del correspondiente Tribunal Colegiado de Circuito, o del Procurador General de la República, podrá conocer de los amparos directos que por sus características especiales así lo ameriten.

Como nota especial del Juicio de Amparo en materia laboral, en la fracción II del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la fracción IV del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, se establece que las autoridades que conozcan el Juicio de Amparo, deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda y la de los agravios formulados en los recursos que dicha ley establece en materia laboral en favor del trabajador.

Lo anterior significa que si un trabajador promueve una demanda de amparo indirecto, directo o un recurso de revisión deficientes o incompletos, la autoridad de amparo tiene la obligación de suplir dicha deficiencia a favor del trabajador, lo que le proporciona una ventaja procesal invaluable.

El juicio de amparo indirecto en materia laboral, debe promoverse ante un Juzgado de Distrito y será procedente en los casos previstos por las fracciones II, III, IV y V del artículo 114 de la Ley de Amparo que a la letra dice:

Art. 114. El amparo se pedirá ante el juez de Distrito:

... II. Contra actos que no provengan de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo.

En estos casos, cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio, el amparo sólo podrá promoverse contra la resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, si por virtud de estas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso o privado de los derechos que la ley de la materia le conceda, a no ser que el amparo sea promovido por persona extraña a la controversia;

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

Si se trata de actos de ejecución de sentencia, sólo 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, sólo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desapruében;

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

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 terceraía,...

Sobre éste particular, es conveniente mencionar que independientemente de lo dispuesto por la norma antes transcrita, existe una tendencia por parte de los Jueces de Distrito en materia de trabajo en el Distrito Federal de declarar improcedentes un gran número de demandas de amparo que se les presentan, bajo el pretexto de que los actos impugnados pueden ser modificados en el juicio, haciendo de una violación procedimental que debió haber sido modificada o revisada en un juicio de amparo indirecto, una posible violación en un juicio de amparo directo si en el laudo continuó causando perjuicios al quejoso.

Como ejemplo de lo anterior se encuentra el hecho de que hace algunos años, cuando alguna de las partes en el procedimiento laboral promovía un incidente de personalidad, la resolución interlocutoria que se dictaba al efecto podía ser reclamada en un juicio de amparo indirecto; sin embargo, al día de hoy, no es posible intentar el juicio de garantías, ya que se modificó dicho criterio y ahora se declaran improcedentes las demandas de amparo promovidas, las que en todo caso serán motivo de un amparo directo si en el laudo que se dicte se continúa causando perjuicios a la parte afectada.

En la actualidad, lo anterior causa un gran perjuicio al patrón, ya que cuando es condenado en un juicio laboral al pago de la indemnización Constitucional o al pago de

salarios caídos o vencidos, para lograr la suspensión de la ejecución del laudo impugnado, deberá cubrirle al trabajador por concepto de subsistencia, el importe de seis meses del salario de dicho trabajador.

Si el patrón es condenado a la reinstalación del trabajador así como al pago de los salarios caídos o vencidos, deberá necesariamente reinstalarlo y sólo por lo que se refiere a la condena de salarios caídos y prestaciones, y al igual que el caso planteado anteriormente, se podrá obtener la suspensión de la ejecución del laudo, mediante la fijación de una fianza que determinará la propia autoridad responsable.

El juicio de amparo directo en materia laboral, es procedente en los términos previstos por el artículo 158 de la Ley de Amparo, que textualmente consigna lo siguiente:

" Art. 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 reso-

luciones indicados.

Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del TRABAJO, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

Cuando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio. "

Por su parte, el artículo 159 de la Ley de Amparo establece que en los juicios seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso, en los siguientes casos:

- " I. Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;
- II. Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en

el juicio de que se trate;

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

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

V. Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

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

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;

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

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

X. Cuando el tribunal judicial, administrativo o del TRABAJO, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, 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.

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."

Es conveniente recordar que en materia laboral, cuando se interpone un juicio de amparo indirecto, es procedente promoverlo contra la sentencia que dicte el Juez de Distrito en el recurso de revisión, lo que no ocurre en el juicio de amparo directo.

Como se aprecia de lo expuesto anteriormente, de acuerdo al actual sistema de amparo, sería mucho más perfecto en nuestro sistema legal si las partes en un juicio laboral tuviesen la oportunidad de promover la revisión de los acuerdos o autos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante dicha autoridad y no tener que agotar el juicio de amparo, si se puede evitar dicha circunstancia, lo que se traduciría en una mayor seguridad jurídica y equidad en el proceso, lográndose con ello la impartición de una justicia mas pronta y expedita.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

1.- El Derecho Procesal del Trabajo indudablemente forma parte del Derecho Social, ya que contiene una serie de principios e instituciones propios de esta rama del derecho, que tienen por objeto lograr la equidad y justicia social.

2.- Los principios rectores del procedimiento laboral marcan las bases conforme a las cuales las Juntas de Conciliación y Arbitraje desarrollan sus actividades jurisdiccionales.

3.- El procedimiento laboral parte de la base de que no existe igualdad entre el patrón y el trabajador, por lo que contiene una serie de principios que tienden a buscar dicho equilibrio.

4.- El principio de oralidad procesal adoptado por el procedimiento laboral busca obtener la presencia física de las partes en las diversas audiencias y diligencias del proceso, lo que facilita la posible conciliación entre las mismas.

5.- El principio de celeridad procesal que adopta el procedimiento laboral es uno de los más importantes en todo el derecho procesal, ya que es aceptado universalmente que la " Justicia que se retarda es justicia que se deniega "; sin embargo, es uno de los principios que jamás se cumplen en las

Juntas de Conciliación y Arbitraje aún estando establecido en el artículo 14 Constitucional ya que los servidores públicos alegan tener un gran rezago originado por carencias de instalaciones, personal administrativo, jurídico y de recursos económicos.

6.- El principio de inmediatez procesal adoptado por el procedimiento laboral es un principio que de llevarse a su estricto cumplimiento podría ser un gran auxiliar para los miembros que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que siendo dichos Tribunales Laborales organismos de conciencia, el poder estar en contacto con las partes les dá una mayor objetividad de la manera en que aconteció la verdad histórica y por lo tanto, sus resoluciones podrán ser con un grado mayor de justicia.

7.- El principio de informalidad procesal que adopta el procedimiento laboral es uno de los principios que encuentran mayor incongruencia tanto en la Ley Federal de Trabajo como en la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la legislación laboral es sumamente formal en el proceso y más aún cuando es el patrón quien lleva a cabo diversos actos procesales.

Hoy en día en un gran número de Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el auto de radicación de una demanda individual, se percibe a las partes de que tanto la contestación a la demanda y ofrecimiento de pruebas deben hacerse por escrito, lo que viola tanto el presente princi-

pio como el de oralidad procesal.

8.- El principio de paridad procesal dentro del procedimiento laboral es total y definitivamente diverso al que adoptan otros derechos procesales tales como el Civil, Mercantil o Penal, pues el Derecho Procesal del Trabajo presupone que las partes en litigio, es decir: patrón y trabajador, no son iguales y por lo tanto, sus normas tratan de eliminar esas diferencias, siendo que la desigualdad es evidente dentro de los procedimientos laborales, el trabajador se encuentra algunas veces en desigualdad con el patrón y otras veces, el patrón se encuentra en desventaja.

9.- El principio que establece que los laudos deberán ser dictados a verdad sabida, conciencia y buena fe guardada, que adopta el procedimiento laboral, en realidad busca que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al resolver el fondo de las controversias, pueda llegar a la verdad histórica y no tanto a la verdad formal, que muchas veces no es la misma; sin embargo, debe respetarse las garantías de legalidad y audiencia previstas por los artículos 14 y 16 Constitucionales.

10.- El principio *Indubio pro operario* que establece el procedimiento laboral, indica que por ser parte del Derecho Social, en caso de duda siempre se beneficiará al trabajador, lo que se contrapone con el principio previsto en los derechos procesales Civil y Mercantil que establecen que " en la duda hay que absolver al demandado " ( *In dubiis, reus est absol-*

vendus ).

11.- En un personal punto de vista el patrón se encuentra en una total inequidad en cuanto que se beneficie al trabajador en caso de duda, ya que se están violando sus garantías individuales.

12.- Sería importante incorporar a la Ley Federal el Trabajo un recurso de revisión en contra de las resoluciones que dicten las Juntas referentes a personalidad, admisión de pruebas, caducidad, competencia, nulidad, acumulación, excusas, ejecución de laudos, convenios, resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, tercerías y providencias cautelares dentro de un término de tres días, lo cual no afectaría la celeridad del procedimiento.

El recurso de revisión podría tramitarse directamente ante una Sala Revisora que se encontraría integrada por un Representante Revisor, auxiliado por los Secretarios Projectistas que el cúmulo de trabajo y el presupuesto lo permitan, a manera similar como ocurre con los Tribunales Unitarios de Circuito que pertenecen al Poder Judicial.

Es particularmente importante que con dicho recurso no se afecte la celeridad del procedimiento laboral, para ésto se propone que se tramite en forma similar al recurso de apelación que en efecto devolutivo prevee la legislación civil y

mercantil, lo que significa que la interposición del recurso no suspende el curso del procedimiento principal.

El procedimiento que se propone en relación a dicho recurso de revisión sería el que la parte afectada al promover su recurso lo hará ante la propia Junta Especial que conozca del negocio al que deberá presentar los agravios correspondientes, así como las constancias de autos en donde consten los mismos, debiendo de ser enviado tanto el escrito de agravios como la copia certificada de las constancias ofrecidas como pruebas ante la Sala Revisora quien correrá traslado con dicho escrito a la contraparte para que en un término no mayor de tres días presente sus alegatos al respecto. Una vez hecho lo anterior la Sala señalará día y hora para que tenga verificativo una audiencia de pruebas y alegatos, debiendo resolver al término de la misma, no siendo necesario que resuelva inmediatamente puesto que el procedimiento principal no se ha suspendido.

Igualmente al tratarse de una Sala Revisora Unitaria, se podría pensar en la posibilidad de que exista unificación de criterios en casos análogos y similares y no tanta discrepancia como en la actualidad ocurre.

Dicho recurso podrá ser ubicado dentro de un Capítulo nuevo que se incorpore a la Ley Federal del Trabajo y que podrá denominarse " DEL RECURSO DE REVISION "

13.- Hoy en día se ha polemizado mucho en rela-

ción a reformas y/o modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, mismas que de acuerdo al momento histórico y económico del País pudieran ser oportunas, siempre y cuando se respetaran celosamente los principios rectores del procedimiento laboral, ya que si se modificaran o se suprimieran, provocaría la desnaturalización del Derecho Laboral como parte integrante del Derecho Social, lo que significaría un gran atraso en nuestro Derecho.

" OTIOSITAS MATER OMNES VITIORUM EST "

## RESUMEN BIBLIOGRAFICO

1.- VILLOORO TORANZO MIGUEL.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.- EDITORIAL PORRUA, S.A., SEGUNDA EDICION.- MEXICO, D.F., 1974.

2.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FRANCISCO.- EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, TEXTOS UNIVERSITARIOS.- MEXICO, 1978.

3.- DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. QUINTA EDICION.- MEXICO, 1978.

4.- DE BUEN LOZANO NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- MEXICO, 1977, SEGUNDA EDICION, TOMO 1.

5.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- LA PRIMERA CONSTITUCION POLITICA SOCIAL DEL MUNDO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. PRIMERA EDICION, MEXICO, 1971.

6.- EDUARDO PALLARES.- DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- DECIMOCUARTA EDICION, MEXICO, 1981.

7.- CAVAZOS CHENA HUMBERTO.- EL DERECHO PROCESAL LABAORAL Y SUS REFORMAS DEL 1o DE MAYO DE 1980.- TESIS PROFESIONAL, U.I.A.- 1981.

8.- GOMEZ LARA CIPRIANO.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO.- TEXTOS UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.- SEGUNDA REIMPRESION. 1980.

9.- SALINAS SUAREZ DEL REAL MARIO.- PRACTICA LABORAL FORENSE.- CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.- PRIMERA EDICION, MEXICO, 1980.

10.- PALAVICINI FELIX F.- HISTORIA DE LA CONSTITUCION DE 1917.- TOMO I.- EDITORIAL TRILLAS.- MEXICO.

11.- CAVAZOS FLORES BALTASAR.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.- EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V.- DECIMOCUARTA EDICION, MEXICO, 1983.

12.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.- LEY FEDERAL

DEL TRABAJO.- COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA.- EDITORIAL PORRUA, S.A. - MEXICO, 1993.- 72a EDICION ACTUALIZADA.

13.- ROCCO UGO.- TRATADO DE EL DERECHO PROCESAL CIVIL.- EDITORIAL TEMIS BOGOTA Y DEPALMA BUENOS AIRES, 1983.

14.- CORDOVA ROMERO FRANCISCO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.- PRIMERA EDICION REIMPRESION.- MEXICO 1991.

15.- ARELLANO GARCIA CARLOS.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. 4TA EDICION.- MEXICO 1992.

16.- ALSINA HUGO.- TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL.- EDITORIAL EDIAR. SOC. ANON. EDITORES.- BUENOS AIRES 1963.

17.- PALLARES EDUARDO.- DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.- EDITORIAL PORRUA, S.A., TERCERA EDICION.- MEXICO, 1982.

18.- GUERRERO EUQUERIO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A. NOVENA EDICION. MEXICO, 1977.

19.- ROCCO UGO.- TRATADO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.- EDITORIAL TEMIS BOGOTA Y DEPALMA BUENOS AIRES, 1983.

20.- MUÑOZ RAMON ROBERTO.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- PRIMERA EDICION, TOMO I.- MEXICO 1976.

21.- CABANELLAS, GUILLERMO.- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. TOMO I. ARGENTINA, EDITORIAL HELIASTA, S.R.L.

22.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA, S.A.- QUINTA EDICION.- MEXICO, 1980.

23.- CLIMENT BELTRAN JUAN B.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.- EDITORIAL ESFINGE, S.A. DE C.V. TERCERA EDICION, MEXICO, 1987.