

881309



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
NUMERO DE INCORPORACION 8813-09

ANALISIS DE LOS ARTICULOS 686 Y 848 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, CRITICAS, COMENTARIOS
Y LA INCLUSION DE UN RECURSO DE
REVOCAION COMO PROPUESTA DE REFORMA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALEJANDRO LEMUS LOPEZ

DIRECTOR DE LA TESIS: LIC. MARIA SOFIA VILLA CABALLERO
ASESOR DE LA TESIS: LIC. JUAN ARTURO GALARZA

NAUCALPAN, EDO. DE MEXICO.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con todo mi cariño, a mis padres, Carlos y María Elena, a quienes me debo íntegramente, por su infinita ayuda, sus sabios consejos y por su muestra de vida.

Para mi esposa amada, Debora, baluarte de mi existencia, inspiración de mi ser y base de mi conciencia ; amor de siempre.

A Carlos, Arturo y Adrian, por su ejemplo, con mucho cariño.

Muy especialmente al señor licenciado Jesús Flores Merino, por su confianza, instrucción, y apoyo sincero para el logro de lo que siempre he buscado.

Con mucho afecto a los señores licenciados Carlos Manuel Brizuela Ruiz y Jorge Antonio Loyo Pérez, por brindarme generosamente sus conocimientos.

Al Colegio Hamilton, S.C., por la oportunidad que me otorgó de conocer la noble práctica de la docencia.

A Francisco Pérez, Patricia Bennetts y para todos mis familiares, compañeros y amigos.

Por su valiosa y destacada ayuda, a los licenciados María Sofía Villa Caballero, Juan Arturo Garlarza, Yolanda García Gutiérrez y Miguel Angel Acosta Abarca, así como a todos mis maestros, pilares en mi formación.

Con sinceridad, a la Universidad del Valle de México.

GRACIAS

INDICE GENERAL

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.- EL DERECHO DEL TRABAJO	3
1.- Conceptos y Definiciones	3
2.- Ubicación Legislativa	8
3.- Características y Principios del Derecho del Trabajo	11
4.- Conclusiones	18
Citas Bibliográficas de Capítulo	19
CAPITULO II.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	21
1.- Conceptos y Definiciones	21
2.- Diferencias Entre el Derecho Procesal del Trabajo y el Derecho Procesal Civil	25
3.- Tribunales Competentes en el Derecho Laboral y su Integración	30
4.- Principios Procesales en el Derecho del Trabajo	38
5.- Las Resoluciones Laborales	48
6.- Conclusiones	56
Citas Bibliográficas de Capítulo	58

CAPITULO III.- ANALISIS DE LOS ARTICULOS 686 Y 848 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	61
1.- El Artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo	61
2.- El Artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo	67
3.- Críticas y Comentarios	72
4.- Conclusiones	79
Citas Bibliográficas de Capítulo	82
CAPITULO IV.- PROPUESTA DE CREACION DE UN RECURSO DE REVOCACION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	84
1.- Justificación Procesal y Objeto del Recurso	84
2.- Forma y Funcionamiento del Recurso de Revocación Planteado	86
3.- Conclusiones	93
CONCLUSIONES GENERALES	95
BIBLIOGRAFIA	99

INTRODUCCION

El presente trabajo se refiere a la necesidad que consideramos existe de llevar a cabo una reforma a la Ley Federal del Trabajo, de muchas de las que requiere, específicamente en materia de derecho procesal; por lo que desde el punto de vista de un litigante que inicia su vida profesional, es que en la presente tesis manifestamos algunas de las críticas y posibles soluciones que encontramos al respecto.

Así las cosas, lo que pretendemos no es únicamente llevar a cabo un análisis del problema, sino además, formular y proponer posibles soluciones a los problemas que se plantean, ya que al realizar nuestra investigación, encontramos poca información al respecto; es decir, en la práctica es muy común que se comente sobre la problemática que atañe a nuestro derecho procesal del trabajo, sin embargo, son pocas las veces que se encuentra un planteamiento al respecto en una obra o estudio, y que aparte ofrezca soluciones que sirvan como una referencia al público.

En el caso que nos ocupa, el problema a estudiar se refiere a la aparente definitividad de las resoluciones de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, para de esa manera, poder justificar o explicar la necesidad

que consideramos que existe de que se contemple dentro de nuestro derecho procesal del trabajo, a un recurso, especialmente al de revocación; sin embargo, lo anterior de ninguna manera es una empresa fácil, ya que tal disciplina tiene una serie de características y principios que la hacen muy diferente a las demás, por lo que para comprender claramente el problema, es necesario conocer la materia en cuestión; esto es, analizar claramente esos principios y características que hacen de ella una rama del derecho tan particular, para así explicarnos el porque hasta la fecha no se ha legislado en este caso, y el porque consideramos oportuno que el recurso adecuado sería el de revocación y no otros como el de apelación o revisión. Igualmente proponemos en la presente, la forma en que funcionaría dicho recurso, de manera tal que afecte lo menos posible los postulados de la materia que nos ocupa.

Finalmente, ponemos a su consideración la presente obra, conscientes de lo que significa expresar abiertamente nuestro pensamiento, y más aún, de lo que significa el plasmarlo en estas líneas de manera definitiva.

EL SUSTENTANTE

CAPITULO I.- EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

El presente estudio, se encuentra inmerso dentro del derecho del trabajo, razón por la que consideramos partir desde la base de su conceptualización, exponiendo algunos de los diversos criterios y definiciones que respecto a esta rama del derecho, se han formulado por múltiples estudiosos de la materia. Lo anterior, es con el objeto de poder estar en aptitud de comprender claramente la naturaleza de tal disciplina, y así, de una manera sistemática y clara, podernos adentrar gradualmente a la esencia de la presente obra.

Existen múltiples definiciones del derecho del trabajo, las cuales se enfocan a diversos puntos, como el objeto, los sujetos, los fines y sus implicaciones sociales derivadas de una relación obrero - patronal. Así, encontramos desde las mas antiguas, la que expresara J. Jesús Castorena, citado por Alberto Trueba Urbina, a saber:

"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, `siempre que la

condición de asalariado' sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas" (1)

En la anterior definición, podemos observar que preponderantemente se atiende a los sujetos de la relación, sin contemplar el objeto o los fines que se persiguen, por lo que nos parece un tanto limitativa, pues aún cuando atiende a dichos sujetos, lo hace de manera restringida a los "asalariados", haciendo a un lado los demás sujetos que son motivo del ámbito de aplicación de tal disciplina, y además, las relaciones que existen entre patrones y sindicatos, y entre ellos mismos, por citar solo algunos ejemplos.

Citado por Trueba, Alfredo Sánchez Alvarado expone su concepto de derecho del trabajo de la siguiente forma:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino" (2)

La anterior nos parece de las definiciones mas completas, en el sentido de que, no únicamente se limita a señalar a los sujetos de la relación, sino que además precisa su objeto, y los fines que persigue, aún cuando la protección y tutela de dicha definición la dirige a todo aquél que presta un servicio subordinado, sin tomar en cuenta que dicho servicio sea además personal y remunerado. Por otro lado, únicamente menciona los fines de la materia encaminados a los trabajadores, y no a los patrones o a la sociedad en su conjunto, lo que consideramos inadecuado.

Baltasar Cabazos Flores, citado por Trueba, presenta al derecho del trabajo de la siguiente manera:

"Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo, en la actualidad --señala-- podrá resultar no solo inconveniente, sino quizá equivocado, sostener que el derecho del trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad." (3)

La anterior conceptualización del derecho del trabajo, nos parece de las más adecuadas, por el hecho de que no se excluyen los derechos del capital y de la colectividad en su conjunto, dado que generalmente se habla de tutelas, protecciones e intereses de la clase trabajadora, pero pocas veces se hace mención a los derechos de la colectividad en su conjunto y del capital representado por los patrones, lo cual pondría al derecho del trabajo como exclusivo de una clase determinada como la trabajadora, lo que consideramos a todas luces incongruente e injusto en nuestra vida social como tal.

El Dr. Miguel Borrell Navarro, en su obra "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", define al derecho del trabajo de la siguiente manera:

" . . . Conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad. " (4)

Esta apreciación del derecho del trabajo, incluye el señalamiento de los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo, como instituciones a regular por la materia en comento, lo que nos parece oportuno, pues no solamente se refiere a regular las relaciones entre los sujetos, sino que abarca también a los órganos dependientes del Estado que se involucran en tal relación como tutelares de la misma.

Finalmente, transcribimos la definición que diera el Dr. Alberto Trueba Urbina, derivada de su Teoría Integral, a saber:

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" (5)

De nueva cuenta se ratifica lo manifestado anteriormente, en el sentido de que se refiere únicamente a los intereses de la clase trabajadora, los que, a pesar de ser de inminente importancia y trascendencia, no son exclusivos, en nuestro punto de vista, del estudio del derecho del trabajo, pues esta rama es mucho mas amplia y no se puede restringir a tal situación. Cabe destacar además, que el Dr. Trueba en su definición habla de una reivindicación, con la cual en parte no estamos de

acuerdo, dado que en la misma se señala que el derecho del trabajo tiende a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, sin embargo, desconocemos a que clase de reivindicación se refiere, pues una reivindicación consiste en devolverle a alguien algo que le pertenece pero que se encuentra en manos de otro, y en el caso de la clase trabajadora, la historia nos dice que tal clase ha sido de siempre la desposeída.

Existen además de las anteriores, muchas otras definiciones, no menos valiosas, acerca del derecho del trabajo, sin embargo, consideramos oportunas como referencia a las señaladas previamente.

Para nosotros, el derecho del trabajo es el conjunto de normas, instituciones y principios tendientes a regular las relaciones derivadas con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado y remunerado, encaminadas a lograr una armonía social entre el capital, la clase trabajadora y el estado como tutelar de dicha relación.

2.- UBICACION LEGISLATIVA

Ya que brevemente hemos expuesto algunos de los diferentes conceptos del derecho del trabajo, así como nuestra postura al respecto, es

necesario ubicar dentro del mundo del derecho mexicano, a nuestro derecho del trabajo, esto, como un segundo paso de nuestro estudio, lo que consideramos necesario para la comprensión de la naturaleza misma de nuestra obra.

Nuestro derecho del trabajo, ha sido considerado como de suma importancia por nuestra sociedad, lo anterior como una consecuencia necesaria de nuestro nada brillante pasado laboral; tan es así, que el mismo encuentra precisamente su fundamento y principal fuente en nuestro mas alto ordenamiento jurídico, la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, la que lo reconoce y protege mas claramente desde el año de 1917, y ha sido pionera en la inclusión y amplia regulación de esta rama del derecho dentro de su contenido. Así las cosas, el derecho del trabajo tiene en el artículo 123 de La Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, su principal fundamento, y se vincula en primer término con dicho precepto, y del cual en el apartado A, emana nuestra Ley Federal del Trabajo, la que no sólo contempla el derecho sustantivo de dicha materia, sino además el derecho adjetivo de la misma. Del apartado B, se desprenden diversos ordenamientos en materia de derecho del trabajo, sin embargo, por el enfoque de nuestra obra, nos referiremos en el presente estudio únicamente al apartado A de dicho precepto. En ese orden de ideas, la

legislación del trabajo se relaciona además con diversos artículos constitucionales, los cuales es necesario señalar y tener presentes al estudiar las figuras e instituciones del derecho laboral, a saber: artículos 3, 4, 5, 8, 14, 16, 21, 22, 73, 103, 107, y 133.

Es oportuno señalar que inclusive el artículo 123 de nuestra carta magna, atinadamente ha sido considerado como una "Garantía Social". En efecto, el Dr. Ignacio Burgoa, considera que además de las garantías individuales que generalmente conforman la parte dogmática de nuestra Constitución, existen las que denomina "Garantías Sociales", principalmente contenidas en el artículo 123 Constitucional, al señalar:

"Los derechos específicos, con sus obligaciones correlativas que derivan de la relación jurídica que implica la garantía social y que están consignados en el artículo 123 constitucional, cuyo ordenamiento reglamentario es la Ley Federal del Trabajo, constituyen el objeto de estudio de una disciplina jurídica autónoma como es el Derecho del Trabajo, . . . " (6)

Así pues, el derecho del trabajo se encuentra regulado principalmente en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, lo podemos encontrar en múltiples ordenamientos que

contemplan disposiciones referentes a ésta materia, tales como : la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del Seguro Social, y una serie de reglamentos relativos a la seguridad e higiene, y el medio ambiente en el trabajo, sin pasar por alto además, a los diversos Contratos Ley, aplicables de manera obligatoria para algunas ramas de la Industria. Todo ello, por citar solamente algunos ejemplos.

3.- CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las características y principios de la materia en comento, se encuentran principalmente contemplados en el artículo 123 Constitucional y dentro de la Ley Federal del Trabajo, en el Título Primero, que comprende los artículos del 1º al 19º del mismo, de los que se desprenden los siguientes principios y características:

a.- El objeto del derecho del trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Lo anterior fue motivado por la desigualdad existente entre un patrón y sus empleados, por lo que el derecho del trabajo, con sus principios e instituciones, busca conseguir que los patrones no abusen de su

capacidad económica en perjuicio de los asalariados, ya que la necesidad de estos últimos, motiva su aceptación de las más adversas condiciones de trabajo, por el temor fundado de perder su empleo.

b.- El trabajo se establece como derecho y deber social, y se excluye como artículo de comercio.

Aquí encontramos otra conquista mas de la clase trabajadora, pues al excluir al trabajo como artículo de comercio, se reducen las nefastas prácticas de cobrarle en alguna forma a alguien, por conseguirle o admitirle en un empleo, y por otro lado, se establece al trabajo como un derecho y deber social, aun cuando desconocemos la forma en que un desempleado pueda hacer el que se le respete dicho derecho, o se le otorgue el mismo cuando no lo ha tenido.

c.- Tiende a asegurar la vida, salud y nivel económico de los trabajadores, convirtiéndose en un derecho tutelar y proteccionista de la clase trabajadora.

Es fundamental e importante dicho postulado, pues antiguamente, a la gente se le hacía trabajar en las condiciones de inseguridad e insalubridad más altas, lo que provocaba epidemias, accidentes,

enfermedades y un sin número de malestares a los obreros, y respecto de los que el patrón nunca se hacía responsable, encontrándose así aquéllos, sin protección alguna, al no contar con los implementos de seguridad necesarios para el desempeño de sus funciones, y en consecuencia, sin ser titulares de un servicio médico como ahora lo conocemos.

d.- Ratifica la Garantía Individual de Igualdad al prohibir expresamente la distinción entre los trabajadores por razones de sexo, nacionalidad, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, con las salvedades que en la propia Ley se estipulen.

Aquí se constituye otra clara conquista laboral, pues es de todos sabido que antiguamente existían trabajadores que por el simple hecho de ser extranjeros, percibían un salario mayor, y eran titulares de mejores beneficios que sus compañeros de trabajo, aún cuando realizaran exactamente las mismas funciones. Por tales motivos, se estableció el principio de que "a trabajo igual, salario igual"; desde luego, con las excepciones pertinentes, como en los casos de trabajadores deportistas profesionales, actores y músicos.

e.- Se garantiza la libertad de trabajo o profesión de los trabajadores, siempre y cuando su actividad sea lícita;

Siguiendo los principios de libertad que regulan nuestra vida social, en cuanto al hecho de que, en principio, cada persona es libre de escoger los medios que se encuentren a su alcance para obtener los beneficios que persiga, es que se instituye la libertad de profesión, la que como toda libertad, se encuentra restringida, en términos generales, a que sea lícita.

f.- El derecho del trabajo se eleva a la calidad de derecho de orden público, y los derechos de los trabajadores se establecen como irrenunciables.

Es claro, y por demás justo, que los derechos de los trabajadores se consideren irrenunciables, pues cuando una persona necesita de un trabajo, y lo encuentra, lo lógico es que lo acepte aún y cuando tuviera que renunciar por ejemplo a recibir un aguinaldo anual, o a gozar y disfrutar de un período vacacional, pues la necesidad obliga; pero al convertirse los derechos de los trabajadores en irrenunciables, se busca desaparecer los abusos patronales que se han dado al respecto. Esto es así, porque aún y cuando un trabajador renunciara por escrito y

expresamente, por ejemplo, a recibir un aguinaldo anual, dicha renuncia sería nula de pleno derecho. En virtud de lo antes expuesto, no compartimos la opinión que sobre el particular se expresa al artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, en la edición que realiza la Editorial Trillas, y que se encuentra elaborada bajo la coordinación de Guillermo Soza Flores, en la cual se señala:

" Los derechos de los trabajadores no son renunciables, pero sí son negociables " (7)

En efecto, al decirse sin mayor explicación y de manera simplista que los derechos de los trabajadores son negociables, se puede propiciar una confusión para cualquiera que no sea conocedor de la materia. Esto es así por la amplitud del término que se ocupa y porque la Ley Federal del Trabajo establece derechos mínimos en favor de los trabajadores, los que son de observancia y cumplimiento obligatorio para los patrones.

g.- Se propicia primordialmente la ocupación de empleados de nacionalidad mexicana en los centros de trabajo;

h.- Se garantiza la capacitación y adiestramiento de los trabajadores para su superación profesional y a efecto de evitar el que sean objeto de accidentes de trabajo;

i.- En caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo se estará a la mas favorable al trabajador.

Al respecto podemos señalar que lo anterior es un claro ejemplo del ánimo del legislador laboral, esto es, crear una Ley de carácter proteccionista y tutelar de la clase obrera, lo que se corrobora claramente al señalarse anticipadamente que en caso de duda en la interpretación de las normas del trabajo, se estará a la más favorable al trabajador, lo cual nos hace pensar que, si bien el objeto del derecho del trabajo en términos generales, es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, también es cierto que la aplicación del principio anterior, va más lejos. En efecto, una cosa es buscar el equilibrio citado, y otra muy distinta, es propiciar una parcialidad en la aplicación de las normas laborales en beneficio del trabajador, con lo que no estamos de acuerdo, pues existen medios y mecanismos mas adecuados para resolver problemas de duda en la aplicación de las normas del trabajo, sin prejuzgar en favor del

trabajador y sin atentar contra el valor supremo de equidad, tales como los señalados por el artículo 17 de la misma Ley Federal del Trabajo.

J.- Se establece el principio de gratuidad en la impartición de justicia en materia de trabajo.

De los anteriores puntos, podemos observar que el derecho del trabajo, tiende a nivelar la situación antagónica en que se encuentran principalmente los trabajadores y los patrones ; todo esto derivado de los abusos en que gravemente incurrieron los dueños de los medios de producción o los patrones en nuestro pasado, por lo cual, el derecho del trabajo se convierte en el medio por el cual se busca un equilibrio social en las relaciones obrero - patronales. Por otro lado, el derecho laboral establece únicamente mínimos en favor de los trabajadores, más no máximos en cuanto al establecimiento de sus derechos. Así también, el derecho del trabajo necesariamente es imperativo, e irrenunciable en sus beneficios por los trabajadores, con lo que se garantiza la protección a dicha condición social.

4.- CONCLUSIONES

De lo visto en el presente capítulo, podemos concluir, en primer término, que nuestro trabajo se encuentra dentro de una rama del derecho a la que podríamos definir como el conjunto de normas, instituciones y principios tendientes a regular las relaciones derivadas con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado y remunerado, y encaminadas a lograr una armonía social entre el capital, la clase trabajadora y el estado como tutelar de dicha relación.

También, es de concluirse que el derecho del trabajo es una rama del derecho muy distinta a las demás, en cuanto al hecho de que no se parte de la base de una igualdad entre los sujetos a los que va destinado, sino que se parte bajo el supuesto de una diferencia preponderantemente económica, entre los mismos, esto es entre el capital y el trabajo, por lo que su objeto es subsanar dicha situación y permitir, por razones de equidad, que se consiga cierto equilibrio entre los sujetos que intervienen en dicha relación. Con lo anterior, el derecho del trabajo se convierte en tutelar y proteccionista de la clase obrera, dignificando a la misma, garantizando su vida, su salud y su superación personal, con lo que necesariamente se obtiene un beneficio para la sociedad en su conjunto.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DE CAPITULO

- 1.- TRUEBA URBINA, Alberto: NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México D.F., p. 132.
- 2.- TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México D.F., p. 134.
- 3.- TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México D.F., p. 134.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Sista S.A. de C.V., 3º Ed., p. 3.
- 5.- TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México D.F., p. 135.
- 6.- BURGOA O. Ignacio, LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, Ed. Porrúa S.A., 21 Ed., p. 699.

7.- SOZA FLORES, Guillermo, LEY FEDERAL DEL TRABAJO
CON UNA EXPLICACION SENCILLA DE LOS ARTICULOS
PARA SU MEJOR COMPRESION, Ed. Trillas S.A., p. 13

CAPITULO II.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

En el Capítulo anterior, analizamos qué es el derecho del trabajo, y estudiamos algunos de sus principios y características, ahora bien, la presente obra tiene su sustento en el derecho adjetivo del mismo, esto es, en el derecho procesal del trabajo, por lo que a continuación señalaremos algunas definiciones de tal rama jurídica, y expondremos nuestra postura al respecto, pero antes es menester que comprendamos qué es el derecho adjetivo o procesal en general, para poder después comprender específicamente a tal disciplina, pero en su rama relativa al derecho del trabajo, así las cosas, encontramos la definición que diera De Pina en alguna de sus obras, a saber:

" un derecho de contenido técnico - jurídico, que determina las personas e instituciones mediante las cuales se atiende, en cada caso, a la función jurisdiccional y al procedimiento que en ésta ha de observarse " (1)

Por otro lado, Pallares ha definido al derecho procesal como:

" el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él "(2)

Rojina Villegas concibe al derecho procesal como:

***" la rama del derecho público que regula la función jurisdiccional del Estado para la administración de justicia, a fin de que se resuelvan los conflictos que surjan entre particulares, o se esclarezcan los derechos o situaciones jurídicas dudosas, eliminando la incertidumbre jurídica "* (3)**

Ahora bien, solo citamos las anteriores definiciones en razón a que a éste respecto existen muchas otras, sin embargo solo pretendemos hacer referencia a algunas de ellas para entrar directamente en el ámbito del derecho procesal del trabajo. Es necesario y oportuno señalar que de las anteriores definiciones podemos deducir que el principal objeto del derecho procesal como su nombre lo indica, es el proceso mismo, al que podemos explicar como el conjunto de actos sistemáticamente ordenados, que persiguen un fin determinado, siendo generalmente éste el de resolver un conflicto de intereses de contenido jurídico.

Ya que de una manera breve pero clara, hicimos referencia al derecho procesal en general, estudiaremos al derecho procesal del trabajo, y para tal efecto haremos referencia a algunas definiciones del mismo, como la que diera Armando Porras López, citado por Francisco Cordova Romero:

" Como aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico "
(4)

No coincidimos mucho con el concepto anterior, por la razón de que en el mismo se habla de dos puntos de vista "jurídico y económico" lo que forzosamente nos llevaría a cuestionarnos ¿ y el punto de vista social ?.

El Dr. Miguel Borrell N., explica en una de sus obras:

" El derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle

efectividad al derecho laboral sustantivo especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos "
(5)

Francisco Ross Gamez, nos brinda otra conceptualización, al decir:

" Es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas, con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales " (6)

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, el derecho procesal del trabajo es :

" Es 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 de las relaciones obrero - patronales, inter - obreras, o inter - patronales " (7)

Finalmente transcribiremos el concepto que emitiera el Profesor Nestor de Buen L.:

" . . . el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo. " (8)

El Profesor de Buen, entre muchas otras cosas se ha distinguido de otros autores, por la claridad y sencillez con que emite sus opiniones, lo cual desde luego constituye en sus obras una cualidad didáctica que lo caracteriza, sin embargo, al analizar la anterior definición, parecería que se deja de lado a los procedimientos paraprocesales o voluntarios.

Con apoyo en las anteriores definiciones, nos atrevemos a señalar que el derecho procesal del trabajo, es efectivamente un conjunto de normas jurídicas tendientes a regular la actividad jurisdiccional del Estado en materia del trabajo, y tendientes a hacer posible el cumplimiento de las normas sustantivas a través de la aplicación de las adjetivas que en esta materia se han elaborado.

2.- DIFERENCIAS ENTRE EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y EL DERECHO PROCESAL CIVIL.

Consideramos oportuno referirnos a algunas de las principales diferencias que encontramos entre estas dos disciplinas en particular, en razón a que el tema primordial del presente trabajo, se refiere al análisis de dos artículos principalmente de la Ley Federal del Trabajo,

en uno de los cuales se prohíben expresamente situaciones y prácticas que en el derecho procesal civil son permitidas y reguladas de manera general, por lo cual este apartado tiene el objeto de hacer un breve punto de comparación entre estas dos ramas del derecho, que nos permita crear un marco previo al estudio del fondo de la presente obra.

Lógicamente, el punto principal de diferencia entre estas dos disciplinas se refiere a su contenido, es decir, el contenido de una de ellas es el derecho civil, y por la otra es el derecho del trabajo, luego entonces a pesar de que consideramos que el derecho procesal es único, también pensamos que se encuentra dividido en diferentes ramas muy distintas entre sí, pero que, en términos generales persiguen el mismo objeto, esto es, hacer posible el cumplimiento de las normas sustantivas u objetivas; así las cosas, la diferencia más importante es el derecho sustantivo a regular, es decir, por un lado el derecho del trabajo y por el otro el derecho civil.

Ahora bien, es precisamente del distinto contenido de dichas disciplinas, de donde provienen generalmente las demás diferencias que puedan existir, pues en el derecho procesal civil, se presupone una igualdad entre las partes dentro de un litigio o controversia, por lo cual las dos tendrán generalmente los mismos derechos, prerrogativas y

obligaciones dentro de la tramitación de un juicio, y la actividad jurisdiccional se supone equilibrada, y en ese caso, se concreta a analizar el dicho y las pruebas aportadas por las partes, para posteriormente emitir una resolución derivada de la verdad legal a la que haya llegado el juez del conocimiento. Lo anterior dista mucho del derecho procesal del trabajo, pues en él no se presupone una igualdad entre las partes, sino que por el contrario, supone una desigualdad entre las mismas, las cuales generalmente son un patrón y un trabajador, entre los que la diferencia de condición económica principalmente, motiva que en el derecho procesal del trabajo las partes no tengan los mismos derechos y obligaciones con el objeto de equilibrar el proceso, por razón de que existe una parte sin recursos económicos y otra propietaria de los medios de producción, y en consecuencia con capacidad económica, por lo cual uno de los objetos del derecho procesal del trabajo, es que las diferencias se reduzcan en lo posible, entre ambas partes al estar inmersas en un litigio, convirtiéndose así dicha disciplina en tutelar de la clase obrera, teniendo como límite el que dicha tutela no llegue a caer en una parcialidad de la autoridad jurisdiccional del conocimiento al dictar sus resoluciones, lo cual con sus reservas podemos señalar que es justo.

Así también encontramos que el derecho procesal del trabajo es el mismo para toda la República por ser de carácter federal, y encontrarse previsto principalmente dentro de la Ley Federal del Trabajo, y en el derecho procesal civil aun cuando existe un Código Federal de Procedimientos Civiles, también existe un Código de Procedimientos Civiles diferente en cada uno de los Estados de la República, y uno distinto para el Distrito Federal.

Por otro lado, en el derecho civil fundamentalmente las autoridades competentes, entre otras, para aplicar el derecho procesal del mismo, lo son los Juzgados Civiles que integran el Tribunal Superior de Justicia, y en ese orden de ideas, en materia de derecho procesal del trabajo, lo son las Juntas de Conciliación ya sea Locales o Federales, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, lo cual hace distinta la aplicación de dichas normas sustantivas, por las diferencias de integración entre una Autoridad y otra, principalmente por la organización sectorial de las Juntas, sin embargo, se ha considerado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como auténticos Tribunales del Trabajo, pero sin que ellos pertenezcan al Poder Judicial, pues dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es decir del Poder Ejecutivo.

Podríamos dedicarle una obra completa al estudio de las diferencias y comparaciones de las ramas del derecho a las que en este punto nos hemos referido, sin embargo como lo señalamos en un principio, el objeto de esta breve distinción es tener una base que como marco nos remita al fondo del asunto a estudiar, por lo que mas específicamente distinguimos que en el derecho procesal del trabajo la sencillez, la oralidad , la economía y la inmediatez son principios fundamentales, los cuales no lo son del derecho procesal civil como oportunamente se analizará; un ejemplo de lo anterior es el hecho de que en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, previsto por el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, en una sola audiencia se llevan a cabo las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y en el caso del derecho procesal civil, el procedimiento ordinario en términos generales resulta ser siempre mas largo al estar dividido en más etapas, que regularmente se desarrollan por partes y en diferentes audiencias y términos. Por otro lado en el derecho procesal civil, generalmente se exige a las partes una serie de requisitos y formalidades que tienen que cumplir dentro y para el proceso, tal es el caso del artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en el que se señalan los requisitos que se deben de cumplir al hacer una demanda,

situación que encontramos también en el proceso laboral, pero en una mínima medida.

Por otro lado, podemos diferenciar que el derecho procesal civil, tomando como base el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, regula en el Título Cuarto, Capítulo II, a la Recusación, y en el Título Decimosegundo, Capítulo I, a la Revocación, figuras Jurídicas que en el derecho procesal del trabajo no se pueden intentar a instancia de parte, lo anterior, consideramos que es en razón a los principios de sencillez, economía e inmediatez antes señalados, sin embargo éstas afirmaciones se estudiaran mas profundamente en el transcurso del presente trabajo.

3.- TRIBUNALES COMPETENTES EN EL DERECHO LABORAL Y SU INTEGRACION

La Ley Federal del Trabajo, señala quienes son las Autoridades competentes para la aplicación de las normas de trabajo, y en específico, en el caso que nos ocupa, el artículo 523 de dicho ordenamiento en su parte conducente señala:

"Art. 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; . . . " (9)

En primer lugar, es de hacer notar que de dichas autoridades jurisdiccionales, encontramos principalmente a dos tipos, las de carácter federal y las de carácter local, distinción la anterior que tiene su fundamento en el artículo 123 Fracción XXXI, de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, en el que se señala por regla general que la aplicación de las normas del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, sin embargo, establece cuales son los asuntos que serán de competencia federal, exclusivamente, refiriéndose a las ramas de la industria que se considerarán de materia federal, así como a las empresas que tendrán ese mismo carácter, y los demás supuestos para este caso, haciendo el señalamiento además de que dicho precepto constitucional, se encuentra reglamentado por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que es

casi una copia idéntica del antes señalado, por lo que como referencia transcribimos a continuación el último de los preceptos antes señalados:

"Art. 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de :

1. RAMAS INDUSTRIALES:

- 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. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y 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; y*
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.*

II. EMPRESAS:

- 1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*
- 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*

3. Aquellas que ejecuten 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 corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas 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; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. " (10)

Así las cosas, encontramos en primer término a las Juntas de Conciliación, federales y locales, las cuales se encuentran reguladas por los artículos del 591 al 603 de la Ley Federal del Trabajo, y respecto de las mismas podemos señalar que tienen su fundamento, en el hecho de que debido a la gran extensión territorial con que cuenta nuestro país, resultaría casi una empresa imposible, que en cada núcleo de población se estableciera una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y otra Local, por lo que las Juntas de Conciliación Federales y Locales, tienden a establecerse en lugares estratégicos de nuestro territorio, con el objeto de servir como un auxilio generalmente a las respectivas Juntas de Conciliación y Arbitraje que se encuentren

mas cercanas; por otro lado, las Juntas de Conciliación serán permanentes pues se crean de manera definitiva y su duración y funcionamiento es indeterminado, y por el contrario, existirán también "Accidentales", las cuales tendrán una función "eventual", pues se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, y principalmente en los casos de impedimentos y excusas a que se refiere el Título Decimocuarto, Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, o cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial, no amerite la creación de una Permanente.

Las Juntas de Conciliación se integran con un Representante del Gobierno, que fungirá como Presidente y que será designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y asimismo con un Representante de los trabajadores y uno de los patrones, designandose así también un suplente por cada uno de éstos dos últimos, los cuales serán señalados por la Secretaría antes citada, pero de conformidad con la convocatoria que a ese efecto se sirva emitir, auxiliándose del personal jurídico y administrativo que sea necesario; el cual por su estrecha similitud con el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no analizaremos de momento. Por lo que respecta a las denominadas Accidentales, se integrarán principalmente de acuerdo a las

substituciones contempladas en los casos de impedimentos y excusas previstos por el artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta se integrará con un Representante del Gobierno y con Representantes de los trabajadores y patronos designados por ramas de la industria o por otras actividades, y habrá uno o varios Secretarios Generales según se estime conveniente.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, como lo dispone el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, e inclusive existirán las Juntas Especiales que sean necesarias fuera de la capital, pero quedarán integradas al funcionamiento y régimen jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así pues la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se divide en Juntas Especiales, las cuales al encontrarse concentradas en el Distrito Federal, serán distintas únicamente unas de otras en razón a la competencia que de acuerdo a determinada rama industrial o actividad, la propia Junta les señale, y las anteriores varían de las Juntas Especiales que se constituyan fuera de la capital, en cuanto a que éstas últimas tienen el conocimiento de todos los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, con excepción de los asuntos colectivos.

El Pleno de la Junta, se integrará con el Presidente de la Junta y la totalidad de los Representantes de los trabajadores y de los patrones, y las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta tratándose de asuntos colectivos, y con el Presidente de la Junta Especial tratándose de los demás casos, y así mismo en ambos supuestos con los Representantes respectivos de los trabajadores y de los patrones, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 607, 608 y 609 de la Ley Federal del Trabajo, existiendo por otro lado el número de Auxiliares que se juzgue conveniente.

Por cuanto hace a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, van a funcionar en razón a todos aquellos conflictos que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y su integración se dará en los mismos términos señalados para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con algunas salvedades en cuanto a la correspondencia del ejercicio de las funciones del Presidente de la República y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que serán substituidos por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, hasta ahora, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal respectivamente.

El Título Duodécimo de la Ley Federal del Trabajo, señala la manera como está conformado el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a saber: Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial. Todo lo anterior, sin perjuicio de las demás instancias que conocen de la materia, que no señalamos por no ser en la especie las que nos interesan para este trabajo.

4.- PRINCIPIOS PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Se puede hablar de un sin número de principios procesales de la materia en cuestión, pues la doctrina a este respecto, ha formulado un múltiples clasificaciones y postulados, sin embargo, en términos generales vienen siendo muy parecidos, inclusive a con los de algunos otros países ; tal es el caso de Eduardo R. Stafforini, quien citado por Nestor de Buen L., ha mencionado que:

"... en el derecho procesal laboral argentino se pueden reconocer los principios de:

a) Oralidad (procedimiento `verbal y actuado')

- b) Inmediatez**
- c) Dispositivo**
- d) Sencillez y economía**
- e) Concentración, Celeridad y Publicidad " (11)**

Desde otro punto de vista, la concepción peruana de Jorge M. Angulo, citado por Nestor de Buen L., invoca los principios de :

- a) Publicidad.**
- b) Oralidad.**
- c) Inmediatez.**
- d) Celeridad.**
- e) Concentración. " (12)**

En resumen, podríamos citar a algunos otros estudiosos de la materia que reconocen como los anteriores, a prácticamente los mismos principios del derecho procesal del trabajo; y ni que decir de nuestros autores mexicanos, por lo que consideramos como lo más oportuno, analizar a los que expresamente se encuentran reglamentados en el Título Decimocuarto, Capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, y más específicamente, a los señalados en el artículo 685 de dicho ordenamiento, en razón a que los subsecuentes los consideramos como

derivados de los citados en dicho artículo, el que transcribimos a continuación:

" 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.

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." (13)

Del anterior precepto se desprenden los siguientes principios, a saber:

Publicidad.- Este principio se refiere a que el proceso laboral deberá de ser público, esto es, las audiencias y actuaciones que se celebren podrán ser presenciadas por cualquier persona; lo anterior con el objeto evitar la nefasta práctica de llevar a cabo procesos "secretos", en los cuales por su naturaleza, se lleven a cabo una serie de

arbitrariedades e irregularidades que no garanticen la seguridad jurídica de las partes en un proceso. La excepción a la regla anterior se estipula en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se señala que las audiencias serán públicas, pero se podrá ordenar o solicitar a instancia de parte, que se celebren a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Gratuidad.- Este principio se refiere a que la impartición de justicia laboral, no causará ningún tipo de gasto o emolumento a las partes, para que les sea administrada la misma, e inclusive también encuentra por analogía su fundamento en el artículo 17 Constitucional, el cual en su parte conducente señala:

Art. 17.- ". . . 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 . . ." (14)

Principio el anterior, que garantiza a toda persona, y principalmente a la clase obrera, el acceso a la administración de justicia, sin que le

importe alguna disminución en su patrimonio por el hecho de intentar algún juicio o reclamación, sin embargo, en la práctica lo anterior no se cumple cabalmente por la costumbre que "obliga" en muchas ocasiones a las partes a otorgar una serie de dádivas a los funcionarios de las Juntas para el desempeño de los servicios a los cuales están obligados.

Inmediatez.- Significa dicho principio, que el denominado personal jurídico de las Juntas, es decir, principalmente los representantes, auxiliares y secretarios, se encuentren en contacto directo con el proceso en su desenvolvimiento, permitiéndoles así valorar el mismo y poder decidir las controversias que se susciten con un verdadero conocimiento de causa, lo cual es de suma importancia, sin embargo, en la práctica lo anterior en buena medida se aparta de la realidad, pues dado el cúmulo de trabajo que tienen dichos funcionarios, en ocasiones, el proceso se lleva a cabo en manos de personas que no son peritos en la materia ; además de que la ausencia en las Juntas de los representantes tanto del capital, como del trabajo, se ha vuelto una auténtica costumbre. También se daña dicho principio, en el caso de los auxiliares, los que si bien es cierto se encuentran saturados de trabajo, también lo es que en la mayoría de los casos sólo intervienen en el desarrollo de una audiencia cuando una de las partes así lo requiere ; además de que dichos funcionarios, son los que deberían encargarse de

la elaboración de los dictámenes o correspondientes proyectos de Laudo, sin embargo, irónicamente, hay algunas Juntas Especiales en las que se lleva a cabo todo el proceso, y posteriormente para elaborarse el proyecto de Laudo, envían el expediente a otro lugar diverso de la residencia de dicha Junta Especial, para que otro funcionarios haga el proyecto de que se trata, quien por lo regular, es extraño al desenvolvimiento del proceso.

Preponderantemente Oral.- En este punto, lo que se ha instituido obviamente, es que el proceso sea preponderantemente oral, lo cual por muchos ha sido criticado en gran manera, sin embargo, a lo que se refiere este principio, es que sin dejar de llevar un control detallado por escrito de las actuaciones, las partes especialmente en las audiencias y en diligencias tales como las de inspección, reinstalación y otras, pueden manifestar a viva voz lo que a sus intereses convenga, sin que por lo general se les pueda exigir escrito alguno. Como ejemplo claro, encontramos que en el procedimiento ordinario, el que el actor puede modificar en forma verbal, su escrito inicial de demanda, y a su vez, el o los demandados, contestar la demanda de la misma forma. Es más, el principio de que se trata va más lejos, pues inclusive, en la especie, o sea en el procedimiento ordinario, no es válido que alguna de las partes ofrezca sus pruebas por escrito presentado en la Oficialía de Partes de

la Junta, pues es menester que las mismas sean ratificadas en la etapa correspondiente, con la salvedad de las pruebas supervinientes.

La Instancia de Parte.- Esto quiere decir que el órgano jurisdiccional debe de ser excitado en un principio por la parte que considera que su derecho ha sido violado o no reconocido; en otras palabras, el Tribunal laboral no puede actuar en principio de oficio, sino a solicitud de quien quiera hacer efectiva una pretensión.

Economía del Proceso.- Es muy importante dicho principio, ya que de todos es sabido que la justicia tardía, es justicia a medias, llegándose a la conclusión de que no se puede ser "medio justo", por la sencilla razón de que al mismo tiempo se esta siendo "medio injusto", de tal suerte que se instituye con este principio la celeridad del proceso, fincada principalmente, en el hecho de que generalmente los conflictos en el derecho del trabajo, se dan entre un trabajador y un patrón, y al existir un conflicto de esa naturaleza, en muchas de las ocasiones el trabajador se encuentra sin una ocupación que le otorgue beneficios económicos para su subsistencia, por lo cual el ánimo del principio en comento, es que los procesos en materia de trabajo, se desarrollen de la manera mas ágil posible, sin mayores dilaciones, por lo cual no tiene una segunda instancia como otros procesos; aunque en la práctica esto

no suceda tan claramente; pero pensamos que es debido a causas de exceso de trabajo de las Juntas respectivas, y no porque ese sea el ánimo de la Ley, pues en la misma, generalmente se establecen términos y plazos relativamente cortos; los cuales se insiste en la mayoría de las veces por lo que respecta a la actuación de las Juntas no se cumplen, por cargas de trabajo en demasía.

Concentración del proceso.- Se encuentra muy ligado a la economía del proceso, ya que ambas tienden a darle celeridad y agilidad al mismo, pues la concentración se refiere al hecho de reunir, en lo posible, el desenvolvimiento de las etapas que conforman al mismo; un ejemplo claro de lo anterior lo es el hecho de que el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, concentra en una sola audiencia las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, e incluso, en la práctica se señalan audiencias de desahogo de pruebas en las que se llevan a cabo hasta la totalidad de las pruebas ofrecidas por las partes en una contienda, lo cual consideramos es oportuno cuando la naturaleza del asunto lo permita.

La Sencillez del Proceso.- Se encuentra constituida principalmente por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se dicta que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se

exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. Creemos que dicho principio tuvo su justificación con el objeto de permitirle a la clase obrera o sus representantes el intentar y llevar a cabo un juicio laboral interviniendo en él, sin requisito alguno de licencia para el ejercicio de profesión de algún tipo, o patrocinio obligatorio determinado, como sucede en otros procesos; sin embargo a éste respecto hay mucho que señalar, pues en primer lugar, en el derecho procesal del trabajo, se encuentran una serie de formalidades que las partes se ven obligadas a satisfacer y que por sí solas atentan contra el principio en comento, tal es el caso de lo dispuesto por el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se dispone que cuando alguna persona no pueda concurrir al local de la Junta a absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho mediante certificado médico o alguna otra constancia fehaciente, que se exhiba bajo protesta de decir verdad, se señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; lo cual en la práctica origina en ocasiones que si alguna de las partes al exhibirle a la Junta un certificado Médico o alguna otra constancia fehaciente, para justificar la incomparecencia de alguna persona citada a absolver posiciones o a contestar algún interrogatorio, y no lo hace "bajo protesta de decir verdad", se le desechará dicha constancia, y por ende se aplicarán los apercibimientos decretados; con lo cual nos

encontramos ante una formalidad que contraría el ánimo del principio que comentamos. En segundo lugar, en la actualidad se antoja una empresa muy difícil, el hecho de que un trabajador por su propio derecho y sin patrocinio de ninguna índole, ocurra a deducir sus derechos ante las Juntas, y se vea beneficiado, pues por más sencillo que pudiera parecer el derecho procesal, se encuentra saturado de disposiciones que lo hacen complejo, aún hasta para los más estudiosos de la materia, y es muy difícil encontrar a algún trabajador que por sí solo acuda a defender sus intereses, pues casi siempre lo hace por medio de un abogado particular o por medio de un Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo.

Por último, comentaremos la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la cual tiene su fundamento en lo dispuesto por el mismo artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y se refiere a que cuando la Junta notare que la demanda del trabajador es incompleta por no reclamar el total de las prestaciones que de acuerdo con la propia Ley se deriven de sus acciones intentadas, la Junta, tomando en consideración los hechos expuestos por el actor, subsanará dicha falla. Lo anterior, sin embargo no se ve muy cotidianamente en los procesos, ya que por lo general las Juntas prefieren tomar el camino que les señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia

cuando llegan a notar alguna omisión o falla en el escrito de demanda del actor, lo previenen para que la corrija dentro de un término de tres días.

5.- LAS RESOLUCIONES LABORALES

Antes de iniciar concretamente el estudio de las resoluciones laborales en materia de derecho procesal laboral, es preciso y oportuno que nos hagamos la interrogante acerca de ¿ que es una resolución ?, y al respecto el Diccionario Larousse, señala el significado de resolución como:

*"... Acción de resolver o resolverse. Decisión de una duda...
. Decreto, auto o fallo de la autoridad gubernativa o judicial." (15)*

Así las cosas, de la anterior definición debemos de entender, que una resolución por lo general, requiere de una o varias peticiones, y en el caso que nos ocupa las resoluciones laborales a las que nos referiremos en el presente capítulo, serán a las emitidas por nuestros tribunales laborales; en ese orden de ideas, dichos tribunales al ejercer su función jurisdiccional, no únicamente se remiten a llevar la dirección del

proceso, sino lógicamente a resolver el mismo, lo anterior como consecuencia inminente de su actuación jurisdiccional, y con apoyo y fundamento además del derecho que instituido como garantía individual, conocemos con el nombre de derecho de petición, el cual se encuentra contemplado en la parte dogmática de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente por el artículo octavo, el cual en su parte conducente señala:

" . . . A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario " (16)

Ahora bien, dentro de un proceso, necesariamente existen diferentes tipos de resoluciones, algunas dictadas oficiosamente por la autoridad y otras derivadas de la petición que se verifique o que las motive, esto es, habrá algunas que se refieran a resolver situaciones que surjan dentro de un proceso y habrá otras que pongan fin al mismo; sin embargo y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que:

"Art. 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son:

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

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

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto." (17)

En el precepto transcrito anteriormente, además de señalarse las diferentes resoluciones que se encuentran reguladas por nuestro derecho procesal laboral, se hace clara alusión a sus diferencias, que por ser fáciles de advertir, no analizaremos a fondo.

Ahora bien, en cuanto al tiempo en que deben de ser dictadas dichas resoluciones, encontramos que el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo, inspirado por el principio de economía que rige al derecho procesal, dispone en primer término que la Junta deberá de dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva, lo que en algunas ocasiones no sucede. En efecto, cuando se trata de diligencias que se realizan fuera del local de la Junta, como en los casos de una reinstalación en el empleo, dicha condición no se cumple, dado

que la diligencia se practica por algún Actuario que sólo da fe de lo actuado en la misma, para con ello dar cuenta a la Junta, quien posteriormente es la que dicta la resolución a que haya lugar.

Lo anterior, ocurre también en algunos otros casos, tales como en el que se desahoga una prueba de inspección de documentos, pues dicha prueba por lo regular se practica, fuera del local que ocupa la Junta, por lo que sucede lo mismo que comentamos en el párrafo que antecede ; sin embargo, lo anterior ocurre aún cuando se le requiere a la parte que tiene en su poder los documentos u objetos a inspeccionar, para que los exhiba ante esa presencia judicial; pues dicha diligencia se practica por algún Actuario que da fe de lo actuado, y posteriormente da cuenta con el resultado a la Junta, ocasionando con ello un retraso en la secuela procesal, por lo que estimamos que sería conveniente que en estos casos, se diera de inmediato cuenta a la Junta con lo actuado para que en ese momento resolviera lo procedente.

Ahora bien, la condición que hemos venido comentando, sí se actualiza en mayor medida en las resoluciones que dicta la Junta al concluir las audiencias dentro del proceso, en las que al terminar, se dicta la resolución que corresponda, misma de la cual las partes quedan

notificadas en ese mismo acto; sin embargo esto no es regla general, pues en la práctica existe también la costumbre de nuestros tribunales consistente en lo que denominan "reserva", y que significa que al finalizar alguna audiencia, la Junta en lugar de dictar la resolución correspondiente, se "reserva" para hacerlo con posterioridad, lo que consideramos oportuno cuando la naturaleza del asunto lo requiere, esto es, cuando existe una excesiva carga de trabajo, o por ejemplo, en el caso del acuerdo que se debiera dictar con motivo de el desahogo de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, prevista por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, pues en muchas ocasiones, es necesario que debido a las objeciones y manifestaciones vertidas por las partes en dicha audiencia, se realice un estudio mas amplio para estar en aptitud de dictar una resolución justa, y acorde con lo solicitado, y no hacerlo "al vapor" como muchas veces pasa.

Ahora bien, el artículo 838 de la Ley de la materia, en segundo lugar señala un término de 48 horas, para que las Juntas emitan sus resoluciones cuando se trate de promociones por escrito, salvo disposición en contrario de la misma Ley, lo cual confirma de nueva cuenta la dirección que adopta el derecho procesal laboral, acorde con el principio de economía del proceso, que a pesar de ello, tampoco se

cumple en la mayoría de las veces; sin embargo, no estimamos que todo lo anterior sea imputable a los funcionarios que integran las Juntas, sino que obedece al cúmulo de asuntos que ante ellas se tramitan.

Finalmente, en cuanto a la temporalidad, el multicitado artículo antes señalado, omite precisar cual es el supuesto a seguir, cuando una de las partes fuera de una audiencia o diligencia, comparece personalmente a la Junta a solicitar determinada petición, por lo que consideramos oportuno transcribir la opinión que a este problema emite el Profesor Nestor De Buen:

"No menciona el artículo 838 la regla de juego cuando la promoción la hace cualquiera de las partes en comparecencia fuera de una diligencia, pero por ser evidente la analogía, debe estimarse que el plazo es también de cuarenta y ocho horas." (18)

En cuanto a la forma que deben llevar las resoluciones emitidas por los tribunales del trabajo, el artículo 839 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice únicamente que deberán de ser firmadas por los integrantes de la Junta, y por el secretario el mismo día en que las voten; sin establecer mayor formalidad por cuanto hace a los acuerdos y a los autos incidentales, pues en el caso de los Laudos, el artículo 840 de la Ley

antes señalada, dispone los requisitos que deberá de contener el mismo, a saber:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;*
- II. Nombres y domicilios de las partes y sus representantes;*
- III. Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;*
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;*
- V. Extracto de los alegatos;*
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia o doctrina que les sirva de fundamento; y*
- VII. Los puntos resolutivos " (19)*

Así también encontramos que nuestras Juntas al dictar un laudo, generalmente adoptan la forma señalada en el precepto anterior, y por costumbre toman una postura similar a la que se da al dictarse una sentencia en general, pues incluyen en dichos laudos principalmente tres partes, las que se conocen como "resultando", "considerando" y "resolutivo", lo cual pensamos es adecuado para una mejor claridad de dichas resoluciones.

En el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen además diversos requisitos que deben de reunir los Laudos, siendo éstos los de claridad, precisión y congruencia, y analizando cada uno de ellos podemos explicarlos de la siguiente manera:

Claridad: Se refiere al hecho de que las Juntas al emitir el laudo, deben de hacerlo de una manera sencilla, gramaticalmente hablando; esto es con un lenguaje común y sin mayores inclusiones de términos jurídicos de difícil comprensión, lo que pensamos que es con el objeto de que los trabajadores puedan entender los laudos emitidos por los tribunales, sin la necesidad de ser peritos en la materia.

Precisión: A éste respecto, podemos mencionar que se refiere a que los laudos deben de ser objetivos, silogísticos y sin incluirse en ellos mas argumentos de los estrictamente necesarios, abordando los temas de lleno y sin mayores preámbulos.

Congruencia: En términos generales debemos de entender por congruencia, el hecho de que las Juntas al emitir los laudos correspondientes, deberán de hacerlo analizando únicamente las acciones y prestaciones reclamadas y ejercitadas por una parte, y únicamente también las excepciones y defensas opuestas por la otra,

esto es, sin ir más allá de lo planteado en la litis y a lo deducido por las partes oportunamente.

6.- CONCLUSIONES

Preliminarmente, podemos concluir en el presente capítulo que hablar del derecho procesal del trabajo, es hablar de una disciplina aparte, pues reúne y contiene una serie de requisitos y principios que no únicamente lo hacen diferente del derecho procesal civil, sino de los demás que conocemos, principalmente y temiendo sonar reiterativos, por el hecho de que el mismo tiende a ser tutelar de la clase trabajadora, como una consecuencia de la disparidad de hecho que existe entre las partes en una controversia, la cual no se refleja en el derecho procesal civil, y además por el hecho de que nuestros tribunales laborales en cuanto a su formación resultan ser sectoriales por encontrarse integrados por representantes del capital, del gobierno y de los trabajadores, lo que en gran medida los distingue de otros tribunales; por otro lado, concluimos que se trata de un derecho eminentemente social, pues los principios que lo conforman, tales como la oralidad, la inmediatez, la sencillez y la gratuidad, tienen una dedicatoria clara a la clase obrera principalmente, lo que igualmente se traduce para la celeridad y economía del proceso, que igualmente

tienden a obtener una mayor justicia social; por otro lado es un hecho el que la ausencia de mayores formalidades de observancia de las Juntas al dictar sus resoluciones, siendo claras, precisas y congruentes, le brindan un carácter distintivo al derecho en comento.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DE CAPITULO

1.- DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José: INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Ed. Porrúa S.A., México, 1984, 16ª Ed., p.18.

2.- PALLARES, Eduardo: DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Ed. Porrúa S.A., México, 1984, 16ª Ed., p.881.

3.- ROJINA VILLEGAS, Rafael: COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, Ed. Porrúa S.A., México, 1982, 18ª Ed., T. I, p.25.

4.- CORDOVA ROMERO, Francisco: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p.4.

5.- BORRELL NAVARRO, Miguel: ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Sista S.A. de C.V., México, 1992, 3ª Ed., p.453.

6.- ROSS GAMEZ, Francisco: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, 2ª Ed., p.17.

- 7.- TRUEBA URBINA, Alberto: NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México, 1971, p.74.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México, 1994, 3ª Ed., p. 38.
- 9.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 9ª Ed., p. 243.
- 10.- SOZA FLORES, Guillermo: LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON UNA EXPLICACION SENCILLA DE LOS ARTICULOS PARA SU MEJOR COMPRESION, Ed. Trillas, México, 1992, p. 190 y 191.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México, 1994, 3ª Ed., p. 70.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México, 1994, 3ª Ed., p. 71.
- 13.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992, 9ª Ed., p. 305.

14.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa S.A., México, 1991, 91ª Ed., p. 15.

15.- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Ed. Larousse, Francia, 1964, p.896.

16.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Departamento del Distrito Federal, México, 1990, p. 39.

17.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992, 9ª Ed., p. 342.

18.- DE BUEN LOZANO, Néstor: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México, 1994, 3ª Ed., p. 494.

19.- SOZA FLORES, Guillermo: LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON UNA EXPLICACION SENCILLA DE LOS ARTICULOS PARA SU MEJOR COMPRESION, Ed. Trillas, México, 1992, p. 266.

CAPITULO III.- ANALISIS DE LOS ARTICULOS 686 Y 848 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- EL ARTICULO 686 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El objeto del presente apartado, es como su nombre lo indica, el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual resulta menester transcribirlo, a saber:

" El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley." (1)

En realidad, la parte que nos interesa medularmente para el presente estudio, es la que se refiere al segundo párrafo del artículo antes

transcrito, sin embargo, para no pasarlo por alto, brevemente lo analizaremos.

En primer lugar, el precepto en cuestión nos señala la pauta a seguir para la tramitación y decisión, de los procesos y los procedimientos paraprocesales en el derecho del trabajo, la cual simplemente ordena que será en los términos de la propia Ley, lo que siendo rigoristas, resulta obvio pero no sobrado. Así las cosas, lo primero que salta a la vista, es la distinción que se hace del proceso del trabajo y de los procedimientos paraprocesales, y a éste respecto afirmamos que la diferencia entre unos y otros, estriba en que mientras en los procesos el objeto o requisito indispensable de su existencia, lo constituye un conflicto de intereses a resolver jurisdiccionalmente; en los procedimientos paraprocesales dicho supuesto no es óbice para su nacimiento, pues su justificación se refiere principalmente a la intervención que llevan a cabo las Juntas para ventilar aquellos asuntos que requieran de su conocimiento, pero con la condición de que no exista promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. Por otro lado, cabe mencionar que es precisamente en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, del primero de mayo de 1980, cuando el legislador por primera vez en materia del trabajo, regula expresamente en el Título Decimoquinto, Capítulo III, a los citados

"Procedimientos Paraprocesales ", los cuales resultan de gran utilidad actualmente, pues exponiendo un clásico ejemplo, encontramos que en la misma reforma a la Ley Federal del Trabajo, a la que nos hemos referido en el presente apartado, el legislador impone al patrón en la parte final del artículo 47 de dicha Ley, cierta obligación a cumplir, a saber :

"Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.; II.; III.; IV.; V.; VI.; VII.; VIII.; IX.; X.; XI.; XII.; XIII.; XIV.; y XV.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. " (2)

Así las cosas, cuando se actualice la hipótesis de que un patrón, le pretenda entregar a uno de sus trabajadores el aviso de rescisión en comento, y aquel se niegue a recibirlo, es obligación de dicho patrón hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando de ésta, la notificación por su conducto de dicho aviso, ya que en caso contrario se considerará a dicha rescisión como injustificada por ese solo hecho; y es así que para satisfacer dicha necesidad y cumplir en consecuencia con dicha norma, el camino a seguir es la tramitación de un procedimiento paraprocesal o voluntario, como expresamente se dispone por el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo. Así como el anterior ejemplo, existen diversos como la solicitud de aprobación y en consecuencia ratificación de convenios fuera de juicio; o la solicitud que le haga un trabajador a su patrón por medio de la Junta de la expedición de una constancia que contenga el número de días trabajados y el salario percibido; circunstancias todas las anteriores que justifican y engrandecen en buena medida, la innovación de los referidos "Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios ", dentro del texto de nuestra Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al segundo párrafo del artículo en cuestión, cabe mencionar que antes de las reformas a la Ley de 1980, no existía dispositivo alguno que facultara a las Juntas a corregir errores dentro del procedimiento, aunque lo anterior no era óbice para que las Juntas lo hicieran, pues en la práctica sí se dictaban acuerdos en éste sentido.

Iniciando un análisis del precepto legal que nos ocupa en su parte conducente, observamos que se desprenden los siguientes aspectos:

a).- Se les otorga a las Juntas una facultad correctiva en la tramitación del proceso;

b).- Dicha facultad correctiva, se sujeta al hecho de que las Juntas adviertan la existencia de alguna irregularidad u omisión dentro del proceso;

c).- La aplicación y ejercicio de dicha facultad, implica la regularización del procedimiento;

d).- De acuerdo al texto legal, el otorgamiento a las Juntas de la facultad correctiva a que nos hemos referido, no se traduce en el hecho de que se les permita revocar sus propias resoluciones.

- e).- No se especifica si las partes durante el proceso pueden solicitar la regularización del procedimiento;
- f).- No se establece forma alguna a las Juntas para llevar a cabo la regularización del procedimiento;
- g).- No se establece temporalidad alguna a las Juntas para llevar a cabo la regularización del procedimiento; y
- h).- **Se confirma el impedimento que tienen las Juntas de revocar sus propias resoluciones, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 848 de la ley Federal del Trabajo.**

Ya que de alguna manera hemos desglosado el contenido del precepto transcrito en el presente apartado, estudiaremos en el siguiente tema al artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, para posteriormente emitir conjuntamente las críticas y comentarios que hemos preparado; lo anterior, debido a que consideramos que existe una íntima relación entre dichos artículos que nos obliga a hacerlo de esa manera.

2.- EL ARTICULO 848 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El precepto a estudiar, dispone :

" Art. 848. 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. " (3)

De la lectura y reflexión del anterior artículo, observamos los siguientes puntos:

a).- Se excluye la posibilidad de interponer recurso alguno en contra de las resoluciones de las Juntas; las cuales hemos ya estudiado en el apartado 5., del capítulo II del presente trabajo; sin embargo por lo que respecta al término "recurso", es menester explicar su significado para poder comprender a que se refiere dicha prohibición, así las cosas, Octavio A. Hernandez en su obra "Curso de Amparo ", señala a éste respecto lo siguiente:

" Gramaticalmente, 'recurso' es la acción o efecto de recurrir. Recurrir, a su vez, significa que una cosa regrese o vuelva al lugar de donde salió " (4)

Ahora bien, el mismo autor se refiere al significado jurídico de dicho término de la siguiente manera:

" En su acepción jurídica más amplia, recurso es la acción que la Ley concede al interesado en un procedimiento judicial o administrativo, para reclamar contra las resoluciones incidentales o definitivas que les sean desfavorables. En tal sentido el recurso no es más que un medio de impugnación procesal. " (5)

Por otro lado, Pallares citado por Nestor de Buen, define al recurso de la forma siguiente:

" Los medios de impugnación que otorga la Ley a las partes y a los terceros para que obtengan, mediante ellos, la modificación o revocación de una resolución judicial, sea ésta auto o decreto " (6)

Ignacio Burgoa, por su parte nos explica que:

" . . . el recurso es un medio jurídico de defensa que surge dentro de un procedimiento judicial o administrativo para impugnar un acto del mismo y que tiene como finalidad revocarlo, confirmarlo o modificarlo, mediante un nuevo análisis que genera la prolongación de la instancia en la cual se interpone, conservando o manteniendo de ésta, en su substanciación, los mismos elementos teleológicos motivadores del acto atacado. " (7)

Consideramos oportunas las definiciones anteriores, de las cuales podemos concluir que el precepto en análisis no permite que se admita ningún recurso o medio de impugnación por parte de las Juntas respecto de sus resoluciones, lo cual sitúa a las mismas con un carácter definitivo, aun cuando ésto no sea en la práctica la verdad de las cosas, tal y como lo explicaremos en el capítulo respectivo.

b).- Se les prohíbe expresamente a las Juntas el que puedan revocar sus propias resoluciones.

A éste respecto, cabe señalar que revocar, en su sentido gramatical significa:

**" . . . Anular: revocar una orden injusta. . . ", (8) y nulo quiere decir:
" . . . Que carece de efecto legal. " (9)**

Se desprende de dichos conceptos que la restricción en comento, se refiere a que las Juntas no pueden dejar sin efecto o anular sus propias resoluciones.

c).- Como consecuencia de los razonamientos anteriores, se establece una definitividad de las resoluciones de las Juntas;

d).- Se dispone en favor de las partes en un proceso, el hecho de que puedan exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de las Juntas;

Por lo que se refiere a éste respecto, las sanciones a las que puede ser acreedor el personal de las Juntas, se señalan generalmente por los artículos del 636 al 647 de la Ley Federal del Trabajo, y en amplios términos se refieren a la destitución, la suspensión y la amonestación; claro, lo anterior sin perjuicio de las que les pudieran corresponder dentro del ámbito penal al cometer delitos en su carácter de funcionarios públicos.

Ya que de una manera breve analizamos el contenido de los artículos 686 y 848 de la Ley Federal del Trabajo, podemos ahora plasmar nuestro punto de vista respecto de los mismos, en su aplicación por nuestros Tribunales del trabajo, para lo cual pasamos al siguiente capítulo.

3.- CRITICAS Y COMENTARIOS

Después de haber elaborado un estudio preliminar de la materia en cuestión, hemos llegado al primero de los dos puntos principales de estudio del presente trabajo, así que a continuación formularemos nuestro punto de vista respecto de los dispositivos legales motivo de los dos apartados precedentes, así, nuestras críticas y comentarios son los siguientes:

En primer lugar, cabe señalar que el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, denota en sí mismo y a simple vista respecto del artículo 848 de la misma Ley, una aparente contradicción; situación que se trató de aclarar en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tuvo verificativo en Hermosillo, en el mes de junio de 1980, y en la cual fue aprobada una ponencia que citada por el Lic. Juan B. Climent Beltran, transcribimos en sus puntos trascendentes a continuación:

" Las resoluciones judiciales genéricamente son de dos tipos, las de trámite y las definitivas. El proceso legal que nos ocupa y que se refiere a las primeras; consecuentemente para regularizar el procedimiento debemos entender que las juntas tienen como finalidad

encontrar la verdad sin omitir actuación legal alguna por descuido o error humano . . . "

" Es innegable que las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones pues provocarían la inseguridad jurídica y sería fuente de retraso en el avance del procedimiento. Entiéndase que la revocación es a petición de parte y la regularización del procedimiento es un acto de oficio que realiza la junta, para corregir los errores procesales susceptibles de entorpecer el avance del procedimiento. "

" La regularización del procedimiento corrige cualquier error procesal que provoque la deformación de la verdad que se plasme con la resolución de los conflictos laborales a través del laudo, sin implicar revocación de resoluciones anteriores " (10)

Del primer párrafo de la ponencia antes transcrita, se desprende que se hace la clara distinción de que dicha regularización se refiere a las resoluciones de trámite y no respecto de los laudos, y se menciona que se hará dicha corrección con el objeto de encontrar la verdad, sin omitir actuación alguna por descuido o error humano; sin embargo, la verdad

no sólo se puede nublar por omisiones que cometan las Juntas, sino al contrario y en muchas ocasiones se afecta por acciones que las mismas cometen, ya en exceso o en defecto.

El segundo párrafo de la ponencia en cuestión lo que confirma es la prohibición de revocar, y menciona lo que considera distingue a aquélla con la regularización, al aclarar que la revocación, se realiza a petición de parte y la regularización se efectúa de oficio por la Junta y con el objeto de corregir errores procesales; sin embargo, en el texto legal en cuestión no se excluye o limita a las partes a que le puedan solicitar a la Junta que regularice el procedimiento, por lo cual dicha diferencia la tomamos con muchas reservas por no parecernos una clara distinción.

El tercer párrafo citado, concluye que la regularización corrige cualquier error procesal, sin implicar una revocación, a lo que nosotros nos cuestionamos cuales serían las causas que harían incurrir en un error procesal, lo que necesariamente nos lleva a pensar que dichas causas se originan por una resolución defectuosa, ilegal u omisa, que de una u otra forma se revoca al regularizar el procedimiento como más adelante expondremos.

Volviendo al tema, primeramente queremos hacer patente la brillante labor que desempeña la mayoría del personal que labora en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, específicamente a las ubicadas en el Distrito Federal y en el Estado de México; aclarando que sólo nos referimos a éstas, por cuestiones didácticas, y no por otras razones; sin embargo, dichos funcionarios, por su calidad inherente de personas, no se encuentran exentos de cometer errores, los cuales pueden en muchas ocasiones causarles a las partes en un juicio graves y severos problemas; así, por una parte se les establece a las Juntas una facultad correctiva que implica regularizar el procedimiento, y por otro lado se les prohíbe el hecho de que puedan revocar sus resoluciones, lo cual de entrada consideramos resulta contradictorio. En efecto, en la práctica las Juntas cuando regularizan el procedimiento, generalmente lo que hacen de facto es revocar sus propias resoluciones, pues inclusive en muchas de las ocasiones aplican la frase " se deja sin efecto . . . " y revocan alguna resolución omisa, irregular o ilegal dictada por ellas mismas, lo cual al dejar sin efecto o anular una resolución, para nosotros implica necesariamente una revocación, aun y cuando se les tenga prohibido. Así, tomamos la opinión que dictara Nestor de Buen L. a éste respecto:

"Es evidente que aunque la Ley diga lo contrario, la regularización implica la revocación de determinadas resoluciones." (11)

Sin embargo, lo anterior tiene implicaciones más graves; sin temor a equivocarnos podemos afirmar que las Juntas interpretan y aplican a capricho los preceptos en cuestión, pues en algunas ocasiones suponen que la facultad de regularizar el procedimiento, se constriñe a corregir alguna irregularidad dentro del mismo como consecuencia de alguna omisión, y en otros casos adoptan la postura de regularizar el procedimiento por un cambio de opinión que tenga el tribunal; los dos aspectos anteriores, sin mayor forma y sin que exista un criterio unificado al respecto; así, pensamos que la creación de dichos dispositivos legales, tiene un motivo, el cual a su vez tiene su sustento en el principio de celeridad del proceso, el cual hemos ya analizado previamente; tal situación se refleja en el hecho de que para que exista la mayor celeridad del proceso, es que se prohíbe la admisión de recurso alguno en contra de las resoluciones de las Juntas, pues lo contrario, de primera impresión supone un retraso del mismo, por lo que consideramos éste punto como el fundamento de dicha situación; sin embargo, pensamos que es más importante la legalidad que la celeridad, pues aun y cuando las partes tienen la facultad de combatir las resoluciones de las Juntas por medio del juicio de amparo, en

cualquiera de sus modalidades ya sea directo o indirecto, la verdad es que las Juntas en muchas ocasiones arbitrariamente regularizan el procedimiento y no necesariamente para bien, lo cual implica de igual forma un retraso en el proceso, y si a ése retraso sumamos el que se genera cuando alguna de las partes opone el juicio de amparo, resulta que el principio de celeridad se ve redimido. Así las cosas la verdad es que de una u otra forma el proceso se retrasa, y ese mal no se puede limitar prohibiendo que se admita recurso alguno contra las resoluciones de las Juntas; pues por otros medios inclusive, cuando las partes tienen interés en que se alargue un juicio lo pueden conseguir, sin mayor complicación.

Otro de los motivos por los cuales creemos que se plasmaron de tal manera los preceptos legales en comento, lo constituye el principio de inmediatez, esto, por el hecho de que debiendo de estar los funcionarios de las Juntas en contacto directo con las actuaciones de las partes en un proceso, los pone en una mejor situación con pleno conocimiento de causa para dictar sus resoluciones, lo que supone que las mismas deberían de ser del todo apegadas al derecho, sin embargo, como hemos analizado previamente dentro del presente trabajo, dicho principio de inmediatez, en muchas de las ocasiones se ve amenazado por las prácticas que se llevan a cabo en la tramitación de los juicios y

que hemos estudiado anteriormente, por lo que creemos que es necesario ponerle un remedio a tales situaciones.

Por otro lado, cabe insistir que consideramos de mayor importancia a la legalidad que a la celeridad del proceso, por lo cual en resumen pensamos que es necesaria la creación de un recurso que dentro del proceso laboral pueda combatir las resoluciones de las Juntas, pues por más que se pueda hablar de la buena fe y preparación de los funcionarios que integran a las mismas, la verdad es que por diversos factores como el simple error humano, las excesivas cargas de trabajo, y otras situaciones análogas; la omisión, el error y la ilegalidad, son un peligro latente que existe para las partes cuando las Juntas dictan sus resoluciones, y lamentablemente dichas situaciones se actualizan en buena medida en la práctica, y las consecuencias a dichas situaciones resultan en muchas ocasiones nefastas, pues aun y cuando las partes tienen la facultad de romper con la supuesta definitividad de las resoluciones de las Juntas, combatiendo las mismas por medio del juicio de amparo, también es cierto que dicho juicio debería de intentarse una vez agotados otros medios, como sucede en otras ramas del derecho procesal.

Finalmente, lo que queremos señalar es que dichos ordenamientos resultan ser muy subjetivos, en cuanto a la aplicación e interpretación de los mismos por las Juntas, pues dejan a elección de dichos tribunales el que puedan o no regularizar el procedimiento, lo cual insistimos en muchas ocasiones importa el revocar de facto determinadas resoluciones, y así, en nuestro punto de vista se crea un estado de inseguridad jurídica para las partes dentro del proceso, lo cual resulta del todo contradictorio con el ánimo de cualquier tribunal.

Ahora bien, ya hemos plasmado de alguna manera nuestro pensamiento respecto al problema planteado, sin embargo, resulta muy sencillo hablar y criticar determinadas situaciones sin aportar posibles soluciones o medidas de mejoramiento para sanar lo que nosotros consideramos como problema, por lo que en el siguiente capítulo ofrecemos modestamente a Usted amable lector, la solución que nosotros creemos es la adecuada para remediar el asunto.

4.- CONCLUSIONES

Resulta que a través del análisis de los artículos a los que se refiere el presente capítulo , encontramos que por mucho que la Ley quiera distinguir entre la regularización del procedimiento y la revocación,

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

resulta una tarea sumamente difícil, pues para nuestro concepto, en las más de las veces una cosa origina necesariamente a la otra, y los argumentos que inclusive pretenden distinguir a las dos, no resultan plenamente satisfactorios, pues como se citó, en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, la ponencia aprobada en el caso que nos ocupa, se apoya básicamente en que la revocación se pide a instancia de parte y la regularización se realiza de oficio, lo cual no consideramos un argumento válido ni suficiente para distinguir a dichas figuras, pues la regularización del procedimiento sí se puede pedir a instancia de parte, en efecto, si seguimos el principio general de derecho que dicta que todo lo que no está prohibido está permitido, concluimos posible tal situación, y al contrario si pensamos que la revocación únicamente se da a instancia de parte, observamos que la Junta oficiosamente puede ordenar se corrija cualquier irregularidad que notara, y como quedó puntualizado anteriormente dichas correcciones resultan de facto revocaciones, por lo que igualmente concluimos que la diferencia que se emite por medio de la ponencia de la citada reunión, resulta muy débil.

Por otro lado, encontramos después de lo analizado, que nuestros tribunales del trabajo, no adoptan un criterio definido o uniforme para considerar qué es revocar y qué es regularizar, pues las dos cosas las

llevan a cabo a capricho o conveniencia ; así concluimos que es necesario que se arregle tal situación, aclarando que nuestro objetivo no es hacer que desaparezca la figura de la regularización del procedimiento, sino más específicamente, que se permita y se regule un recurso de revocación con características tales, que lo hagan factible para su inclusión dentro de la rama del derecho que nos ocupa.

Concluimos de igual forma que la vigencia de los preceptos referidos, crea en las partes una cierta inseguridad jurídica, al constituirse en una incertidumbre para dichas partes, respecto de cual es el criterio a seguir por las Juntas a éste respecto cuando se presente una situación susceptible de aplicación de los artículos 686 y 848 de la Ley Federal del Trabajo.

Es manifiesta la necesidad de terminar con dichas irregularidades y como consecuencia crear una unificación de criterios de los tribunales laborales a éste respecto, lo cual se conseguirá regulando de otra manera más clara los aspectos estudiados.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DE CAPITULO

- 1.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992, 9ª Ed., p.305
- 2.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992, 9ª Ed., p.37 y 38
- 3.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992, 9ª Ed., p.344
- 4.- **HERNANDEZ A., Octavio: CURSO DE AMPARO**, Ed. Porrúa S.A., México, 2ª Ed., 1983, p. 312
- 5.- **HERNANDEZ A., Octavio: CURSO DE AMPARO**, Ed. Porrúa S.A., México, 2ª Ed., 1983, p. 313
- 6.- **DE BUEN LOZANO, Néstor: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**, Ed. Porrúa S.A., México, 3ª Ed. 1994, p.506
- 7.- **BURGOA O., Ignacio: EL JUICIO DE AMPARO**, Ed. Porrúa S.A., México, 27ª Ed., 1990, p. 578

8.- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Ed. Larousse, Francia, 1964, p.903

9.- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Ed. Larousse, Francia, 1964, p.728

10.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.: LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Editorial Esfinge S.A. de C.V., México, 7ª Ed., 1993, p. 432

11.- DE BUEN LOZANO, Néstor: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., México, 3ª Ed., 1994, p. 507

CAPITULO IV.- PROPUESTA DE CREACION DE UN RECURSO DE REVOCACION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- JUSTIFICACION PROCESAL Y OBJETO DEL RECURSO

En el presente apartado estudiaremos cuales es el objeto y los motivos que consideramos justifican la creación de un recurso de revocación en el derecho procesal del trabajo, los cuales están íntimamente relacionados con el capítulo anterior, cuando formulamos el análisis a los artículos 686 y 848 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que aquí resumimos los mismos de la manera siguiente:

a.- Evitar que exista una contradicción en la interpretación y aplicación de los artículos 686 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, ya que por un lado se prohíbe la revocación de las resoluciones de las Juntas por ellas mismas, y por otro lado se les permite sutilmente hacerlo;

b.- Controlar el hecho de que las Juntas arbitrariamente y sin criterio unificado alguno, apliquen a capricho los preceptos en comento;

c.- Resulta claro que no todas las resoluciones de las Juntas son emitidas correcta, completa y legalmente; lo que justifica la necesidad de crear un medio de impugnación contra las mismas independiente del juicio de amparo;

d.- Otorgarle a las partes en un proceso, una seguridad jurídica derivada del hecho de que se permita a las Juntas el revocar sus propios acuerdos, cuando las partes combatan alguna resolución irregular, omisa o ilegal, sin tener que acudir necesariamente a un juicio de garantías;

e.- Permitirle a las Juntas el hecho de que tengan una oportunidad de reflexionar y analizar las resoluciones previamente dictadas;

f.- Que con un fundamento claro y no presumible, las partes puedan hacerle notar a los tribunales del trabajo las posibles irregularidades, omisiones o ilegalidades que consideren se han cometido al dictar determinada resolución, y por ende la obligación de las mismas de resolver dicha cuestión, independientemente del resultado que le den; y

g.- Establecer un autocontrol de legalidad de la actuación de las Juntas, que sea previo al juicio de garantías.

Así, puntualizamos que el objeto del recurso es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al recibir a instancia de parte algún recurso de revocación, lo estudien, aprecien y resuelvan, independientemente de que le concedan o no la razón al recurrente.

2.- FORMA Y FUNCIONAMIENTO DEL RECURSO DE REVOCACION PLANTEADO

De acuerdo a las características y principios que rigen al derecho procesal del trabajo, el planteamiento de un recurso de revocación, debe necesariamente ser acorde a dichos aspectos, o por lo menos no atentar en contra de ellos, por lo cual en cuanto a la forma proponemos lo siguiente:

a.- Sería un recurso sencillo, cuya aplicación en principio proponemos sólo para los Procedimientos Ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dicho recurso, se promovería por escrito o mediante comparecencia, y en ambos casos ante la Junta del conocimiento del negocio, más no dentro de la celebración de una audiencia. Lo anterior nos llevaría quizás a pensar que entonces dicho recurso iría en contra del principio de oralidad por no permitirle a las partes formularlo verbalmente dentro de la celebración de una audiencia, sin embargo, lo

anterior tiene una razón de peso, pues si se permitiera hacerlo de esa manera, su promoción se podría traducir en una argucia o en una dolosa pretensión de dilatar la celebración de dicha audiencia por alguna de las partes, para consumir el tiempo dentro de la misma o para suspenderla, en pocas palabras se otorgaría a las partes la oportunidad de chicanear el asunto. Ahora bien, en el caso de que una resolución sea dictada dentro de las primeras etapas de una audiencia que conste de varias de las mismas, como la de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y una de las partes se considere afectada con dicha resolución, deberá de hacer manifiesta únicamente su inconformidad, para posteriormente al finalizar dicha audiencia o dentro del término concedido, se encuentre en aptitud de formular el recurso respectivo, a efecto de no tenerle por consentido el acto, y en consecuencia desechar el recurso que interponga.

b.- De igual manera, en cuanto a la forma del recurso, únicamente se establecería que la parte promovente, exprese con claridad cual es la resolución que pretende se modifique o anule, y por que motivos y fundamentos.

Ahora bien, en cuanto al funcionamiento proponemos que podría ser el siguiente:

a.- Si se hiciera por escrito, se debería de presentar ante la Junta a la que se le atribuya la Resolución a combatir, o en su defecto por medio de Oficialía General o Secretaría General de Acuerdos de la Junta, cuando se promueva en horas en que no se encuentre abierta la Oficialía de Partes de la Junta respectiva;

b.- Los términos para presentar el recurso planteado serían de un día cuando la notificación de la resolución se haga personalmente y de tres días en caso contrario, ambos comenzaran a correr el día siguiente en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, de acuerdo a las reglas establecidas por el Título Decimocuarto, Capítulo VI. de la Ley Federal del Trabajo;

c.- Si se presentara por escrito el recurso en cuestión, se deberán anexar copias suficientes para cada una de las partes dentro del juicio, ya que en caso contrario se expedirán a costa de la parte promovente.

d.- Una vez recibido por la Junta el recurso en comento, admitirá o desechará el mismo. En el caso de la primera hipótesis se ordenará notificar a las demás partes por medio del Boletín Laboral y cuando la Junta no publique aquél, será por medio de los Estrados de la Junta, dándole vista a las demás partes por un día igualmente, para que

formulen si es su deseo, las manifestaciones que consideren pertinentes. Puede darse el caso de que determinada resolución por ser de aquellas de las que se notifican personalmente, se notifique a las partes en diferentes días, y en ése caso, si la Junta recibe un recurso, y se percata que se encuentra pendiente de notificación a las demás partes, o a alguna de ellas, ordenará que se hagan las notificaciones pendientes y sólo hasta que todos se encuentren notificados de la resolución que se recurrió, es que la Junta podrá notificar el recurso dándoles vista a las partes con el mismo. En el caso de que sea desechado el recurso planteado, la Junta únicamente le notificará al recurrente dicha situación, exponiéndole los motivos por los cuales lo hace, los cuales podrán ser por haberse presentado fuera de tiempo; por haberse consentido expresa o tácitamente la resolución combatida; por interponerse contra alguna resolución distinta a las que en el siguiente apartado se señalan y/o; por resultar notoriamente improcedente.

e.- Únicamente serán recurribles las resoluciones a las que se refieren las fracciones II y III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, los acuerdos y los autos incidentales o resoluciones interlocutorias, con excepción de todos aquellos autos iniciales que admitan demanda alguna.

f.- En la tramitación del recurso, no se podrán aportar mas pruebas que aquellas que se desahoguen por su propia y especial naturaleza, y se desecharan aquellas que requieran un desahogo distinto o motiven el mismo.

g.- Una vez transcurrida la vista que otorgue la Junta a las partes con el recurso en cuestión, lo resolverá de plano por medio de los propios funcionarios que emitieron la resolución combatida, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, notificándole a las partes la resolución del recurso, la que será personal si es que procede la revocación y por Boletín o Lista de Estrados cuando no prospere el mismo.

h.- La presentación del recurso, no tendrá carácter suspensivo, y en caso de que prospere el mismo se repondrá el procedimiento en cuanto sea necesario.

i.- El multicitado recurso de revocación, como medio ordinario de defensa, deberá de agotarse previamente al juicio de amparo, para no atentar en contra del principio de definitividad que regula al referido juicio de garantías. Lo anterior con apoyo en el criterio jurisprudencial que transcribimos a continuación:

" RECURSOS ORDINARIOS. AUNQUE NO TENGAN EFECTOS SUSPENSIVOS, DEBERAN AGOTARSE PREVIAMENTE AL JUICIO DE GARANTIAS, SI SE RECLAMAN ACTOS DE TRIBUNALES JUDICIALES, ADMINISTRATIVOS O DEL TRABAJO.- *La circunstancia de que el medio de defensa ordinario que tenga por efecto confirmar, revocar o modificar el acto reclamado no suspenda la ejecución de éste, solo es entendible tratándose de amparos en que se reclamen actos de autoridades distintas de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, según lo establece el artículo 73 fracción XV de La Ley de Amparo. En cambio, la literalidad del artículo 73 fracción XIII de la invocada ley permite concluir que tratándose de resoluciones judiciales, o de tribunales administrativos o del trabajo, basta que la ley que rige el acto determine la procedencia de algún recurso o medio de defensa, para que el afectado deba agotarlo en forma previa al ejercicio de la acción constitucional; de ahí que no sea atendible que la interposición del recurso ordinario o del medio de defensa respectivo suspenda o no la ejecución del acto reclamado, sino que invariablemente debe agotarse, para dar cumplimiento al principio de la definitividad que determina la procedencia del juicio constitucional.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 384/89.- Jesus Rivera Méndez y otro.- 15 de noviembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Eric Roberto Santos Partido.- Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo en revisión 86/90.- Enrique Rosas Jiménez.- 29 de marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Eric Roberto Santos Partido.- Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo en revisión 50/93.- Luis Sordo Varela.- 12 de febrero de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Eric Roberto Santos Partido.- Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo en revisión 69/93.- Gliserio Ramírez Pérez.- 5 de marzo de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Eric Roberto Santos Partido.- Secretaria: María Luisa Pérez Romero.

Amparo en revisión 157/93.- Angela Salamanca Salmorán.- 22 de abril de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Eric Roberto Santos Partido.- Secretario: Manuel Acosta Tzintzun. "

j.- Finalmente, las resoluciones que admitan, desechen o pongan fin al recurso planteado, desde luego no serán objeto de recurso alguno.

Así, recordando que nuestro derecho mexicano es del todo dinámico y perfectible, finalizamos nuestra propuesta de creación de un recurso de revocación, esperando sea de alguna utilidad, pues consideramos que es

ahora en nuestro contexto, cuando debemos de continuar arduamente con la búsqueda de un derecho mexicano del trabajo que sea, sino perfecto, lo más justo posible y acorde a las necesidades y requerimientos que la vida y la experiencia nos van brindando, ya que en la actualidad es cuando el derecho en general, se tiene que actualizar constantemente, debido a diversos factores que hacen de nuestra realidad social las más evolutiva y dinámica, por acontecimientos tales como la reciente apertura no solo comercial de nuestras fronteras, sino social, cultural y económica, por lo cual se requiere que nuestras leyes se encuentren lo más adecuadas posibles para nuestros tiempos, es decir, que de acuerdo con las fuentes reales del derecho, que se presentan día a día, nuestros legisladores procuren satisfacerlas para el bien de la sociedad en su conjunto, puesto que depende en gran medida de ello el futuro integral de nuestro país.

3.- CONCLUSIONES

En el presente capítulo, podemos concluir que es necesario crear un recurso de revocación con características tales, que no desvirtúen los más elementales principios procesales en materia laboral, esto es, que sea sencillo, de breve tramitación y que tenga como objeto conseguir en mayor medida la legalidad que todos anhelamos, permitiéndole a las

propias Juntas el derecho de reflexionar y en su caso de cambiar de opinión respecto a alguna situación que por premura, error o incorrecta interpretación, previamente hayan decidido. Todo lo anterior con el objeto de obtener que las resoluciones de las Juntas sean lo mas justas posibles, apegadas a los más altos principios de equidad, y evitando a las partes en la medida posible, el tener que acudir a instancia diversa para obtener la justicia social, objeto de nuestro derecho mexicano del trabajo.

CONCLUSIONES GENERALES

- 1.- El derecho del trabajo, es un derecho de clase.**

- 2.- El derecho del trabajo tiende a equilibrar las relaciones existentes entre la clase desposeída y la propietaria de los medios de producción.**

- 3.- El Estado por medio del derecho laboral, interviene como tutelar y proteccionista de la clase obrera.**

- 4.- En el derecho del trabajo, a diferencia de otras materias, no existe una igualdad entre los sujetos a los que va destinado.**

- 5.- En el derecho procesal del trabajo, no existen los mismos derechos y obligaciones para las partes, pues tiende a equilibrar la diferencias económicas, sociales y culturales existentes entre las partes.**

- 6.- Los tribunales del trabajo se distinguen de la mayoría por encontrarse integrados sectorialmente.**

7.- Los principios de oralidad, sencillez, inmediatez, gratuidad, celeridad y economía del proceso, son principios establecidos en favor de la clase trabajadora.

8.- Los principios de inmediatez y celeridad, en muchas ocasiones se ven disminuidos en la práctica.

9.- A pesar de que la sencillez es de los más importantes principios establecidos, el derecho procesal del trabajo contiene una serie de formalidades y requisitos que lo hacen en muchas ocasiones muy complicado.

10.- Las Resoluciones de las Juntas, aparentemente tienen el carácter de definitivas, pues no admiten recurso alguno, sin embargo existen diferentes posibilidades de que sean modificadas, por diversos mecanismos establecidos por la propia Ley.

11.- Aun cuando la Ley Federal del Trabajo, les permita a las Juntas, regularizar el procedimiento, y les prohíba revocar sus propias resoluciones, resulta que el regularizar el procedimiento casi siempre implica el revocar determinada resolución.

12.- Los artículos que disponen la regularización del procedimiento y prohíben la revocación, son utilizados por las Juntas sin que exista un criterio unificado al respecto, pues en un caso los usan e interpretan en un sentido y en otro de diferente manera.

13.- La vigencia de los artículos 686 y 848 de la Ley Federal del Trabajo, provoca una inseguridad para las partes dentro de un proceso.

14.- En necesario terminar con la confusión que existe a éste respecto, así como la inseguridad que provoca el hecho de que las Juntas no adopten un criterio unificado.

15.- Es necesario, que se les permita a las Juntas el revocar sus propias resoluciones.

16.- Es oportuno modificar los artículos 686 y 848 de la Ley Federal del Trabajo.

17.- El hecho de permitir la revocación, no implica que desaparezca la regularización del procedimiento.

18.- El objeto de permitirle a las Juntas la revocación de sus resoluciones, sería conseguir la mayor legalidad posible durante los procedimientos, darles una oportunidad de reflexión sobre lo que ya han dispuesto y corregir posibles errores, ya sea por defecto, carencia o exceso en sus resoluciones.

19.- La revocación le ahorraría a las partes algunas veces el tener que solicitar el juicio de amparo.

20.- La creación de el recurso de revocación sería respetando siempre y en la mayor medida posible, los principios del derecho laboral y del derecho procesal del trabajo.

21.- La creación del recurso, originaría que las partes tuvieran la oportunidad de ser escuchadas cuando crean que determinada resolución es ilegal, motivando un posible cambio de opinión.

22.- Con la creación del recurso, no existiría una diferencia de criterios respecto de la aplicación de los artículos 686 y 848 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

ARELLANO GARCIA, Carlos: Teoría General del Proceso, Ed. Porrúa S.A., México, 1989, 3ª Ed. 472, Pags.

BORRELL NAVARRO, Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Sista S.A. de C.V., México, 1992, 687 Pags.

BRISEÑO SIERRA, Humberto: El Juicio Ordinario Civil, Ed. Trillas, Tomo I, México, 1988, 2ª Ed. 602, Pags.

_____ : El Juicio Ordinario Civil, Ed. Trillas, Tomo II, México, 1988, 2ª Ed. 1392, Pags.

BURGOA O., Ignacio: El Juicio de Amparo, Ed. Porrúa S.A., México, 1990, 27ª Ed. 1088, Pags.

_____ : Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa S.A., México, 1988, 21ª Ed. 772, Pags.

CABAZOS FLORES, Baltasar: 38 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 7ª Ed, 1992, 409 pags.

_____ : El Mito del Arbitraje Potestativo, Ed. Jus S.A., México, 1978, 321 Pags.

_____ : 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed: Trillas, México, 6ª Ed., 1990, 385 Pags.

CASTORENA , J. Jesús: Manual de Derecho Obrero , Ed., México, 6ª Ed., 1984, 317 Pags.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, Ed. Porrúa S.A., México, 1994, 46ª Ed., 373 Pags.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa S.A., México, 1991, 91ª Ed., 132 Pags.

DAVALOS, Jose: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 2º Ed., 1991, 283 Pags.

_____ : Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa S.A., México, Ed. Porrúa S.A., 1985, 446 Pags.

DE BUEN LOZANO, Nestor: Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa S.A., México, 4º Ed., 1981, 613 Pags.

_____ : Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa S.A., México, 4º Ed., 1981, 871 Pags.

_____ : La Reforma del Proceso Laboral, Ed. Porrúa S.A., México, 2º Ed., 1983, 142 Pags.

_____ : Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 3ª Ed., 1994, 653 Pags.

DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa S.A., México, 13ª Ed., 1993, 749 Pags.

_____ : El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa S.A., México, 13ª Ed., 1993, 765 Pags.

DE PINA, Rafael: Derecho Civil Mexicano, Ed. Porrúa S.A., México, 12ª Ed., 1982, 404 Pags.

_____ y CASTILLO LARRAÑAGA, José: Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa S.A., México, 16ª Ed., 1984, 661 Pags.

FRAGA, Gabino: Derecho Administrativo, Ed. Porrúa S.A., México, 22ª Ed., 1982, 492 Pags.

GALINDO GARFIAS, Ignacio: Derecho Civil, Ed. Porrúa S.A., México, 5ª Ed., 1982, 754 Pags.

GOMEZ LARA, Cipriano: Teoría General del Proceso, Ed. Villicaña S.A., México, 6ª Ed., 1983, 363 Pags.

GUERRERO, Euqueiro: Manual del Derecho Del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 14º Ed., 1984, 595 Pags.

HERNANDEZ A., Octavio: Curso de Amparo, Ed. Porrúa S.A., México, 1966, 425 Pags.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992, 9ª Ed., 454 Pags.

PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Ed. Larousse, Francia, 1964, 1663 Pags.

OVALLE FABELA, Jose: Derecho Procesal Civil, Ed. Harla México, 2ª Ed., 1985, 413 Pags.

PALLARES, Eduardo: Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa S.A., México, 9ª Ed., 1981, 680 Pags.

_____ : Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. porrua S.A., México, 16ª Ed., 1984, 881 Pags.

RAMIREZ FONSECA, Francisco: Condiciones de Trabajo, Ed. Pac, México, 2ª Ed., 1992, 146 Pags.

ROJINA VILLEGAS, Rafael: Compendio de Derecho Civil, Tomo I, Ed. Porrúa S.A., México, 18ª Ed., 1982, 509 Pags.

ROSS GAMEZ, Francisco: Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cardenas Editor y Distribuidor, México, 2ª Ed., 1986, 681 pags.

SOZA FLORES, Guillermo: LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON UNA EXPLICACION SENCILLA DE LOS ARTICULOS PARA MEJOR COMPRESION, Ed. Trillas, México, 1992, 355 pags.

TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 4ª Ed., 1977, 687 Pags.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge: LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA, Ed. Porrúa S.A., México, 1991, 65ª Ed., 915 Pags.

RUSSOMANO, Mozart Victor y BERMUDEZ C.: El Empleado y el Empleador, Ed. Cárdenas, México, 1982, 779 Pags.