

209

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.

"BUENA FE GUARDADA EN EL
LAUDO"

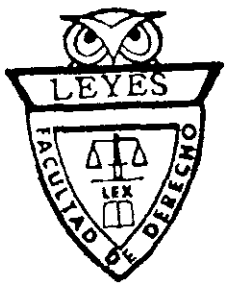
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

AIDA DIANA MALDONADO GARCIA



CIUDAD UNIVERSITARIA. MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0273501

1999



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS: POR OÍRME
A MIS PADRES:
POR LA CONFIANZA,
PACIENCIA Y EL APOYO
INAGOTABLE; GRACIAS
NO SE COMO PAGARLES.

A MIS HERMANAS:
A CADA UNA POR SUS
CONSEJOS, SU EJEMPLO Y
POR PERSEGUIR UN
OBJETIVO COMUN; NIÑAS
LAS QUIERO, CARO VA POR
TI.

A MARCO:
POR SU AYUDA, SUS
IDEAS; POR ENSEÑARME A
SER UN CORAZON TENDIDO
AL SOL Y POR APOYAR MIS
LOCURAS, A ESTEFANY.

A LA UNAM Y
FACULTAD DE
DERECHO:
POR HACER REALIDAD MI
SUEÑO DE GLORIA CON
UNA EDUCACION DE
PRIMER NIVEL.

A LA LIC. DINORAH
RAMIREZ DE JESÚS:
POR EL INMERECIDO
TIEMPO QUE LE BRINDO A
ESTE TRABAJO; MUCHAS
GRACIAS.

AL TRABAJADOR:
AL QUE VIVE DE SU
SALARIO; PARA AQUEL
QUE CONFIA EN LA
AUTORIDAD Y SU JUSTICIA.

INDICE

BUENA FE GUARDADA EN EL LAUDO

INTRODUCCION	I
--------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. Conceptos Generales del Derecho del Trabajo	1
2. Sujetos de la Relación Laboral	7
A) La Relación Laboral	11
3. Derecho Procesal del Trabajo	12
A) Conflictos del Trabajo	21
I. Conflictos Individuales y Colectivos	22
II. Conflictos Jurídicos y Económicos	24
4. Resoluciones Laborales	25
A) Acuerdos.	27
B) Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias	28
C) Laudos	30
I. Verdad Sabida	35
II. Buena Fe	36

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA BUENA FE EN LAS ACTIVIDADES JUDICIALES.

1. El Pueblo Hebreo	42
2. Grecia	44
3. Roma	47

A) Legis Acciones	49
B) Procedimiento Formulario	51
C) Procedimiento Extraordinario	53
4. Nueva España.	54
A) La Acordada	55
B) Consulado	57
C) Justicia de los Indios	58
5. Tiempos Modernos	60
6. Legislación Mexicana	61
A) Antecedentes Legislativos	65

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA BUENA FE EN LAS RELACIONES LABORALES

1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.	68
A) Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional	71
2. Ley Federal del Trabajo.	77
3. Tesis y Jurisprudencias.	84
4. Requisitos Legales del Laudo	88
5. La cosa Juzgada	93
6. El Amparo como Medio de Impugnación del Laudo	96

CAPITULO IV

LA BUENA FE EN EL LAUDO

1. La Junta ante el Laudo	101
2. El Laudo a Conciencia	107
3. Claridad y Congruencia del Laudo	109

4. Defensa del Laudo emitido sin buena Fe	111
5. La Buena Fe en el Laudo	115
Conclusiones	129
Bibliografía	133

INTRODUCCION

El trabajador, conocido como el subordinado en la prestación de un servicio, al ver menoscabados sus derechos tiene la posibilidad de acudir ante la Autoridad competente para resolver su problema; asimismo, el patrón además de verse obligado a acudir ante esa instancia para la solución del conflicto, podrá hacerlo voluntariamente cuando a sus intereses convenga, como puede ser el dar aviso al empleado de la rescisión de la relación que los unía.

Con lo anterior se establece que la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es punto medular en la impartición de justicia laboral, ya que actúa no solo como juzgador sino mediador que busca evitar que la situación se torne en una futura demanda.

Si bien es cierto que toda resolución dictada por un tribunal laboral reviste por esencia un cierto grado de confiabilidad y de justicia social, también lo es que en nuestros días es necesario colocar en un lugar preferencial la buena fe del juzgador.

El agente encargado de emitir el laudo plasma la opinión legal que emana de su conciencia y de lo presentado por las partes en conflicto, teniendo campo abierto en la interpretación de la ley al caso concreto, de ahí la importancia de estudiar a la buena fe.

Al igual que toda investigación, este estudio pretende definir claramente diversos conceptos esenciales como Derecho del Trabajo, hasta llegar a definiciones más precisas de la materia; analizando los criterios de diversos autores nacionales y extranjeros más conocidos en la rama del Derecho Laboral.

A continuación nos adentramos al desarrollo histórico de la buena fe, como ha sido catalogada según el ámbito judicial, así como cual fue su relevancia en cuanto al entorno social y sus alcances actuales.

De hecho la buena fe no se encuentra limitada a una sola materia jurídica, sin embargo sus consecuencias reeditúan en cada resolución, aun más si recordamos la diferencia en cuanto al tratamiento de las partes que se encuentran en diferente situación cultural.

El concepto de Buena Fe abarca instancias morales al interior de todo ser humano, es por ello que su introducción al mundo legal se dio sin profundas explicaciones, razón por la cual sus fuentes suelen ser poco exactas.

Ni aún los Griegos con su filosofía pudieron justificar o determinar alguna definición precisa de la buena fe, los acercamientos han sido benéficos pues nos dan pauta a obtener un enlace del porque se unen conceptos éticos al campo legal.

Es por ello que estudiaremos el fundamento legal de este principio adentrándonos a la revisión de nuestra Carta Magna, así como la legislación laboral determinando su aplicación en la vida jurídica principalmente en la emisión de laudos; verificaremos si existe algún medio de defensa para la aplicación de este principio en las resoluciones, ahondando en la actuación de quien tiene la obligación de dirimir las controversias, la cual tiene que otorgarse con apego a la justicia social.

Finalmente, evaluaremos la operatividad de la inclusión del término buena fe en la legislación vigente.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A contrario sensu de las relaciones arcaicas en las que el hombre era objeto de calidades infrahumanas en sus labores, el desarrollo cultural y el avance cotidiano, a conseguido la regulación de un servicio que se presta a otro.

1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

En principio se hace necesario mencionar los conceptos elementales del trabajo desde el punto de vista jurídico, a fin de gozar de una sana comprensión del mundo legal.

El término trabajo, deriva del latín tripaliare, que significa torturar; para algunos se cree proviene del griego thlibo, que denota la acción de oprimir; en un sentido amplio, lo consideramos como “toda actividad humana que tiene como finalidad el lograr la obtención de un bien con que satisfacer necesidades humanas”.¹

¹ DICCIONARIO ENCICLOPEDICO GRIJALBO Tomo V Grijalbo. España. 1991. P 1831

El esfuerzo aplicado al que hacer humano de los individuos no solamente contempla al desgaste físico, sino también al intelectual, y por supuesto que en ambos se tendrá como resultado una modificación de nuestro entorno.

La actividad laboral data desde la aparición del hombre sobre la tierra; desde luego siendo valorada, bajo diversos puntos de vista, conforme a las necesidades y época determinada. Como fue en un principio por la necesidad de buscar su alimento, su vestido, hasta el protegerse de los cambios de clima y de los animales.

No podemos determinar la fecha exacta de la aparición del trabajo, solo tenemos la seguridad de que no podemos imaginar al hombre sin desempeñar alguna actividad.

La regulación laboral en la actualidad, es resultado de incansables procesos de renovación, pues la historia del hombre tiende a los cambios; el movimiento de los laboristas sigue en pie, en busca de mejoras e innovaciones a favor del trabajador.

Por lo que hace a su denominación, recibió diversos nombres; durante una época se le conoció como Derecho Industrial, siendo la anterior restrictiva, pues contemplaba solo a los empleados de las fábricas; se le catalogo como Derecho Obrero, pero se remitía a la actividad manual; actualmente se le considera parte del Derecho Social, al igual que al Derecho Agrario y al de la Seguridad Social.

Consideramos como correcta la del Derecho del Trabajo, pues actualmente abarca también al Derecho de la Seguridad Social para su estudio, por contener derechos y obligaciones tanto para el trabajador y el patrón, no solo como sujetos de una relación sino como seres humanos.

Desde el punto de vista jurídico, encontramos su definición en el Artículo Octavo de la Ley Federal del Trabajo dentro de su párrafo segundo señalándola como “Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Asimismo, nuestra Carta Magna, establece en los Artículos Tercero, Cuarto y Quinto las bases para su regulación, como son que “El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio...”, también se declara la libertad del trabajo y la prohibición de ser obligado a realizar una actividad de manera forzosa, limitando esta posibilidad en caso a una pena por algún ilícito.

De igual manera el Artículo 123 de la Constitución, sustenta principios mínimos a favor del Derecho del Trabajo, el cual se anexo desde el año de 1917 como una prioridad social del trabajador que vive de su salario.

Como ya lo sabemos, toda Ley contiene matices de acuerdo a las necesidades de nuestra realidad, plasmadas por los

legisladores que requieren de opiniones auxiliares, como son las de los doctrinarios.

Algunas opiniones doctrinarias se inclinan por la importancia en cuanto a los sujetos que intervienen en el trato laboral como son trabajador y patrón; otros dirigen su atención al resultado de la comentada actividad.

Entre las primeras, encontramos a Alberto Muñoz Ramón expresando del trabajo “es toda actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para la producción de beneficios”.²

Es necesario comentar el hecho de la mención de ser por cuenta ajena, se refiere a no poder unirse en un solo individuo la figura de trabajador y patrón, de no existir dos sujetos como mínimo no se tendría la relación laboral, la consideramos buena pero no completa.

Alberto Trueba Urbina desarrolla su concepto como “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”.³

² MUÑOZ RAMON, Alberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México 1976. P.50.

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa, México. 1981. P. 132.

Aquí se habla del Derecho Laboral como protector del trabajador, y nos dan como finalidad la socialización, creemos es cierto en parte debido a que una de las finalidades es evitar conflictos entre los prestadores de servicio y su patrón lo cual fomenta que en la sociedad exista respeto entre los agentes, pero también se trata de subsanar los conflictos, es decir actúa antes y después de ocurrida la afectación de derechos laborales.

Entre las definiciones que tienden al objeto de la relación tenemos la opinión de Rafael Caldera, manifestando es “un conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general como el mejoramiento de los trabajadores en su calidad de tales”.⁴

Se refiere a la finalidad de la relación de trabajo, con un principio olvidado, el bienestar del que ejecuta el desgaste de justa manera, ampliando la posibilidad de actividades benéficas para el trabajador.

Otros opinan que son “normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros”.⁵

Ciertamente, el concepto es breve, sin embargo enuncia ser un conjunto de normas y su finalidad: regular la subordinación laboral; no obstante, creemos que no es completa al derecho laboral, por lo que en parte apoyamos la definición del Doctor

⁴ CALDERA, Rafael Derecho del Trabajo. Ateneo, Argentina. 1969. P. 77

⁵ BALLELA, Giovanni Revista del Trabajo Tomo IV. Argentina 1952. P. 8.

José Dávalos, quien lo considera como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁶

La anterior tiende a señalar el objeto esencial de la materia laboral, pero consideramos sería bueno el incluir que la actividad debe ser libre y remunerada, sin que a nadie se le forcé, ya que tal vez por no mencionarse esto, dicha acción a veces no se remunera, no obstante ser el vínculo laboral el creador de derechos y obligaciones.

Así tenemos como característica de la relación según la Ley Federal del trabajo en su Artículo Octavo la subordinación, textualmente nos dice “el trabajo, lo mismo puede ser resultado de un fenómeno de subordinación personal que de una espontánea y libre decisión o efecto de un contrato diverso. El Derecho Obrero regula el trabajo subordinado; las otras formas jurídicas de la actividad humana se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regulan otras normas jurídicas”.⁷

Es un elemento importante la subordinación, ya que los sujetos de la relación no se encuentran en un mismo plano; es esa una de las razones por las que su tratamiento procesal es diferente a otros, en donde las partes se encuentran en un plano de igualdad.

Por nuestra parte, definimos al derecho laboral como el conjunto de normas jurídicas que regulan la prestación personal y

⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición Porrúa, México, 1994. P. 44.

⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición Porrúa, México 1991. P 28.

subordinada de un servicio y que tiene por objeto conseguir salvaguardar basándose en la justicia social el equilibrio de los sujetos de dicha relación.

2. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

Entre el ir y venir de los individuos, encontramos la necesidad de convivir con las personas que nos rodean, estableciéndose interrelaciones, entre las cuales, quizá la de mayor responsabilidad es la existente con el trabajador-patrón, dicho vínculo conlleva a un trato bilateral, por lo que resulta adecuado saber quienes integran esa unión invisible materialmente, pero notoria cotidianamente.

La relación se encuentra integrada generalmente, por dos personas, el trabajador que será una persona física y el patrón; ya el Artículo Octavo de la Ley Laboral establece que es “ la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”, su elemento principal es ser una labor personal.

El sujeto físico, en un sentido jurídico es “el ente investido de derechos y facultades o con aptitud de adquirirlos”.⁸

Ciertamente podemos expresar que se trata de una labor propia, sin que otro sujeto se inmiscuya, no podemos

⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición Porrúa, 1991. P. 2399

concebir una actividad realizada por una persona y remunerada a otra.

Por su parte la Ley de 1931, primera en sentido Federal, en su Artículo Tercero señalaba como trabajador “toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”; lo anterior no determinaba si se trataba de una persona física o moral, dejando campo abierto a la confusión.

Mario de la Cueva opina que “para determinar si una persona tiene el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones, primero lo será quien pertenezca a la clase trabajadora y la segunda es ser parte de la relación de trabajo”.⁹

Sentimos es verdad: todo trabajador forma parte de la clase trabajadora debido a la subordinación y de esa manera forma parte de la relación laboral; podríamos determinar que primeramente tenemos a un sujeto realizando una actividad de la que depende una retribución la cual es el sustento familiar y por el otro lado aquel que ejerce las facultades de ordenador que al igual que el primero goza de derechos y obligaciones.

Definiendo al trabajador, se trata de la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado merecedora de una remuneración.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Decimotercera Edición. Porrúa, México, 1993. P. 14

Al patrón se le denomina también empresario, patrono o parte fuerte de la relación, su nacimiento se da al requerir la colaboración de otros para la prestación de un servicio y que acepte obligarse a otorgar una remuneración por dicha actividad.

Patrón deriva del Latín Patronus; en la historia se le conocía primordialmente como el amo debido a que en un principio la labor era forzosa para los esclavos, no gozando de pago alguno quizá tan solo el tener techo y alimento; con el paso del tiempo la necesidad de obtener productos de diferentes tipos de tierra obliga a los trabajadores antes esclavos a luchar por su libertad y por una justa remuneración.

Esta figura tiende aún hoy en día a la evolución, esto se debe a la posibilidad de nuevas oportunidades manifestadas por el patrón hacia el trabajador, de tal manera podría un trabajador llegar a ser dueño de una empresa o socio minoritario de la misma.

La Ley Federal del Trabajo determina que “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores”, es el patrón; asimismo la Ley de 1931 lo definía como “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”. Dicho concepto se basaba en la previa existencia de una obligación o acuerdo de voluntades escrito.

Actualmente sabemos que la ausencia del contrato no afecta la vida laboral y que de no darse un acuerdo por escrito esta

solo será causa imputable al patrón, ya que la relación de trabajo se encuentra en un plano diferente a las relaciones civiles o mercantiles.

En un principio y a falta de una normatividad laboral se consideraba lógico el equiparar la relación laboral como cualquier otra relación civil, correspondió a Mario de la Cueva el honor de haber sido quien, en 1938, puso de relieve la necesidad de considerar a la relación laboral con una sola esencia, olvidándose de asimilarla con otras relaciones.

El Artículo Veinte de la Ley de la Materia prescribe “la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de lo cual se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del segundo, quien a su vez en todo momento tiene la obligación correlativa de acatar al patrón”¹⁰

El patrón puede ser una persona física o moral y debe ser quien recibe el servicio del empleado, así se diferencia del intermediario, es decir, el beneficiario de la actividad laboral.

Para la doctrina se trata de “la persona colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros”.¹¹

¹⁰ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo II. 1986 P. 290.

¹¹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. Porrúa, México, 1967 P. 299.

Encontramos la división entre la actividad mental y el desgaste físico, siendo estas notorias al exterior, pero las cuales interactúan ya que en ambas actividades se requieren al menos de un mínimo de nuestro engrane mental.

A) LA RELACION LABORAL.

Esta compuesta por los sujetos: patrón y trabajador, su nacimiento ha sido motivo de grandes estudios, en el Derecho moderno la relación jurídica “es una vinculación entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica”.¹²

Algunos pensadores como De Buen Lozano, opinan que ni toda relación jurídica de dos sujetos, ni toda norma es creadora de relaciones legales, sino el hecho de encontrarse dos sujetos para la creación, pero de no existir la norma no habría reconocimiento legal de los derechos que benefician a las partes.

En la materia laboral creemos que en tanto se den ciertas características estaremos frente a una relación de trabajo, sin patrón no tenemos trabajador y viceversa.

Prescribe el Artículo Veinte de la Ley Federal Laboral que “se entiende por relación de trabajo... cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.

¹² DAVALOS, José. Op Cit. P 22

Luego entonces, deberán establecerse en una norma ciertos derechos laborales al encontrarse con características en una relación como son: ser más de un sujeto, tenerse la subordinación y la realización de una actividad personal.

La ley Laboral precisa claramente la diferencia entre un contrato individual y una relación laboral dentro de su Artículo Veinte, resultando que no obstante ser un acuerdo de voluntades, el primero se encuentra plasmado de manera escrita y el otro no; ya que basta el realizar una actividad para otro y suponer la existencia de la relación misma.

Lo esencial de la relación laboral surge como un problema, algunos estudiosos se encuentran con tendencias contractualistas, mientras que otros son relacionistas; los primeros apoyan las ideas civilistas toda vez que los Códigos Civiles reglamentaban el contrato de trabajo, imperando el principio de igualdad de las partes; pero a partir de la Constitución de 1917 el concepto de contrato cambio drásticamente decidiendo que las partes no son iguales y que la relación y contrato deben regirse por las normas laborales de carácter social que dan tratamiento similar a los desiguales.

3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La actual regulación laboral en busca de una resolución pronta de la materia laboral a fin de dirimir controversias, dispone de etapas a seguir al acudir ante una autoridad que es considerada

como un tercero ajeno al asunto que se encargara de dar una sentencia o laudo.

En su acepción general, la palabra proceso implica progreso, transcurso de tiempo o “continuación de una serie de cosas sin fin, o bien como serie de fenómenos que íntimamente unidos acaecen en el tiempo y en el espacio”.¹³

Ahora bien, se hace preciso que los hechos además de acontecer se relacionen entre sí, es decir que sean todos destinados a una finalidad, que es terminar con el conflicto; nos referimos a un proceso jurídico, existiendo en otras ramas tales como los administrativos, civiles, penales, teniendo sus características específicas.

Nicéto Alcalá Zamora, lo define como “el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo”.¹⁴

Se toma como secuencia de las fases encaminada a lograr una sentencia o resolución, es obrar deseando que se emita una opinión por el juzgador, mediante la actividad de las partes; las cuales se encuentran descritas en un compendio legal.

¹³ ROSS GAMEZ, Francisco Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición Cárdenas, México, 1991 P 211

¹⁴ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Nicéto, Teoría General del Proceso. Tercera Edición. Harla, México, 1979 P 657.

Según Eduardo Pallares, “casi siempre el proceso implica una sucesión de actos, constituyendo una realidad dinámica y no estática, pero no es cierto que en la idea de proceso este implícita la de avance,... porque en el proceso judicial hay actos que lejos de conducir a ese fin, lo retrasa o paralizan... afirmar que en el proceso se tiende a la tutela o a la protección de los derechos subjetivos, es sin duda una contradicción, porque los derechos subjetivos son ya por definición intereses protegidos jurídicamente”.¹⁵

El profesor se refiere al actuar por parte de la autoridad encargada de emitir la resolución, por su relevancia al tratarse de órganos del Estado creados para ventilar estas situaciones, con la obligación de impartir justicia pronta y basada en las normas vigentes ya creadas con anterioridad a los acontecimientos en pugna.

Sin lugar a dudas, el proceso laboral es arbitral, Chiovenda explica que el arbitraje implica una renuncia al conocimiento de una controversia por la autoridad judicial, pero Ugo Rocco sostiene que a través del arbitraje el Estado permite a los particulares, sin que pierdan esta calidad, ejercer una función pública como lo es la jurisdiccional.¹⁶

No obstante el proceso laboral también puede ser conciliatorio, ya que la primera etapa ante la autoridad del trabajo es la de conciliación, en la cual las partes pueden llegar a un

¹⁵ PALLARES, Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Porrúa, México, 1989. P. 569.

¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas, Mexico, 1994 P. 324.

convenio y puede en ese mismo instante terminar el problema y el convenio hará las veces de laudo, claro antes será revisado por la Junta a fin de que no tenga alguna renuncia a sus derechos como trabajador.

Así la figura heterocomponentadora del Presidente de la Junta la encontramos auxiliada por la Secretaría a la que le designan los expedientes, de tal manera que el posible convenio es sugerido por un tercero hacia las personas que concurren, ya sea representante o abogado del patrón, trabajador y abogado patrono; por lo que la asistencia del Presidente es rara, aún la del Secretario es nula en la primera etapa procesal laboral, debiendo denominarse la Secretaría acuerda y no la Junta acuerda.

Por otra parte el arbitraje es comentado por Jean Robert en el libro del profesor Baltazar Cavazos, como “la institución de justicia privada gracias a la cual los litigios son sustraídos a la jurisprudencia de derecho común para ser resueltas por individuos revestidos circunstancialmente, de la misión de juzgarlos”.¹⁷

Recordemos que la heterocomposición siendo una forma de resolver los conflictos por un tercero ajeno e imparcial, se considera arbitro ya sea elegido por las partes, como lo afirma Jean Robert al considerarlo justicia privada, o bien uno designado por las autoridades; en éste caso por el Ejecutivo del cual dependen las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.

¹⁷ Idem

No debemos confundir al proceso laboral con el procedimiento, pues mientras el primero es un conjunto de fases sucesivas, es decir la totalidad, el procedimiento es una parte del proceso, así el procedimiento se encuentra contenido en el proceso laboral.

Antes de tratar sobre la finalidad del proceso, diremos que para que surja un proceso se necesita “un motivo de discordia que perturbe la relación jurídica...”¹⁸

Este conflicto debe tener trascendencia hacia la autoridad encargada de conocerlo y lo podrá hacer por medio de alguna de las partes que concurra a la Junta, ya que los principios laborales señalan la incapacidad de la Junta de conocer de oficio; por su trascendencia creemos importante mencionarlos y hacer una breve explicación de los mismos.

1) PRINCIPIO DISPOSITIVO. Viene de disponer, relacionado con la disponibilidad de las partes a favor de la autoridad laboral, como hemos dicho solamente a petición de parte podrá ser el asunto del conocimiento de la Junta.

De tal manera que pueden existir ciertos derechos del trabajador, pero si no solicita su reconocimiento, no habrá una base coactiva para que el patrón cumpla con la obligación de pago en caso de laudo favorable.

¹⁸ Ibídem. P 334.

2) PRINCIPIO IMPULSIVO O INQUISITORIO. A razón de acelerar la terminación del proceso laboral se faculta a las autoridades para que se continúe el procedimiento, el Artículo 771 nos dice que “los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidaran bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario”.

De tal manera que si se trata de retener o detener la continuación de algún expediente se hará acreedor a alguna responsabilidad por no cumplir con el deber de funcionario dentro de la administración de justicia laboral según los Artículos 636, 642, 643, 644 y 645, independientemente de las sanciones previstas por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

3) PRINCIPIO DE FORMALIDAD. Una de las diferencias de la materia laboral con otras es precisamente que no se requiere formalidad alguna durante el procedimiento, pudiendo el trabajador hacer todo tipo de manifestaciones siempre y cuando se reúnan los mínimos requeridos por la Ley a fin de no ser prevenidos por la Junta que conoce y pueda ser admitida la demanda, no olvidemos que el procedimiento es en parte oral y escrito, así podemos realizar nuestras manifestaciones verbalmente, ““con esto no necesariamente se quiere decir que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un procedimiento totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita,

ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto”.¹⁹

Así las actuaciones que no sean presentadas por escrito deberán escribirse por las secretarías y anexarse dentro del expediente, teniendo la Junta obligación de proporcionar las copias que sean solicitadas por las partes.

4) PRINCIPIO DE CONCENTRACION. Implica el incorporar las menos instancias procesales posibles para las partes, “es concentrar el mayor número de actos en uno solo y por su propia naturaleza es contrario a la dispersión, principio éste, propio y distintivo del Derecho Civil”.²⁰

Mediante el anterior principio se trata de disminuir las comparecencias de las partes ante la Junta, siendo la Ley muy clara al dividir las instancias en tres etapas tal como lo indica el Artículo 875 de la Ley Laboral: la de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas; así podremos en una sola audiencia llevar a cabo algún convenio en la fase inicial de conciliación e incluso en cualquier momento hasta en tanto no se dicta laudo.

5) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. Consiste en la obligación del juzgador de estar en contacto directo y personal con las partes en conflicto, presenciando el desarrollo de todas las

¹⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales El Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Trillas, México, 1991. P. 24

²⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. P. 232.

audiencias así como lo manifestado por ambas, esto a fin de observarlos y ser capaz de rendir un laudo apegado a la realidad que le fue presentada.

Como es de todos nosotros sabido, este principio no se lleva a cabo en la practica, así en la primera etapa es raro ver al Secretario de Acuerdos ya que la persona que acuerda es la secretaria taquígrafa que por medio de experiencia conoce un poco sobre el procedimiento.

6) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. Es la facultad de poder presenciar las audiencias laborales, no obstante que no seamos parte en la controversia; se consideran publicas las instancias a excepción de aquellas señaladas por el Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo “la Junta podrá ordenar que sean a puerta cerrada, cuando se exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”, debemos aclarar que una cosa es poder presenciar la audiencia y otra muy diferente es él poder comparecer, pues solo las partes autorizadas y reconocidas por las Juntas podrán hacer uso de ese derecho.

7) PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE LA DEMANDA. Su establecimiento se debe a la reforma procesal de 1980; si la demanda del trabajador es incompleta en cuanto a las prestaciones exigidas y descritas en los hechos del curso, la Junta al momento de admitirla subsanara el escrito de queja, con fundamento en el Artículo 685 de la multicitada Ley.

En el supuesto de haber ejercitado acciones contradictorias en cuanto al trabajador, la Junta fijara un termino de tres días para que realice la aclaración de tales errores, tal es el caso de pedir ser reinstalado y a la vez indemnizado por motivo de un despido injustificado.

Existen al igual otros principios como el de la gratuidad, al que no mencionamos por no ser solo limitativo de la materia laboral, ya que la Constitución prohíbe las costas judiciales en el numeral 17 “nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil... los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.

Además el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece la gratuidad, no pudiendo por lo tanto los miembros de la Junta cobrar cantidad alguna, ya que de aceptarla se harían acreedores a una sanción por responsabilidad de servidores públicos. Por nuestra parte enunciamos que si bien al Presidente o Secretario de Acuerdos no se le paga, si se le gratifica en muchas ocasiones a la secretaria taquígrafa al terminar la audiencia por la copia y al Actuario para que realice la notificación al demandado, si no se le gratifica es normal que regrese el día de la audiencia el expediente con razón de no haber encontrado el domicilio, hasta que se le de para el taxi; de mismo modo para llevar a cabo el embargo para ejecutar el laudo, hay que llevar al Actuario y darle para “el refresco”, por eso no creemos tanto en la gratuidad de la justicia laboral.

A) CONFLICTOS DE TRABAJO.

Cualquier menoscabo que lesione un derecho del trabajador o del patrón tiende a alterar la relación o contrato laboral, por lo cual si alguna de las partes lo desea, puede hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Según el Diccionario Jurídico, conflicto de trabajo se le denomina a las “controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales”.²¹

El vocablo conflicto, en sus diversas acepciones, implica significados similares, en algunos casos denota controversia, antagonismo, combate.

Deriva de la voz latina conflictus que, a su vez, tiene el origen en conflare, que implica combatir, luchar, pelear; esta palabra tiene similitud con colisión, cuyo origen etimológico es collisio, derivado de collidere, que significa chocar, rozar.²²

Por controversia se entiende “la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas”.²³

²¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Op. Cit. P. 620.

²² Derechos del Pueblo Mexicano. “México a través de sus Constituciones”. H. Cámara de Diputados. Tomo XII. Cuarta Edición. 1994. México. P. 63.

²³ *Ibidem* P 64

Aún cuando en la vida cotidiana se entiende lo que es controversia lo reconocemos como el objeto de un debate, ahora en lo jurídico lo entendemos como un dialogo efectuado entre las partes con fines a dirimir y resolver el problema.

Así, cualquier discordancia que se produzca en las relaciones entre el capital y el trabajo, tanto en el aspecto individual como el colectivo se traduce en un conflicto laboral.

Mientras que en el conflicto hay choque y oposición, en la controversia se debaten intereses contradictorios para llegar a una solución; pero en nuestra legislación encontramos el uso de las palabras como sinónimo de diferencias o conflictos, así lo demuestra el artículo 123 Constitucional fracciones XX y XXI.

Consideramos que los conflictos de trabajo, son las diferencias que en un momento dado pueden tener entre sí dos o más sujetos de la relación laboral, por creer que un derecho resulta a su favor.

Los conflictos de trabajo se dividen dependiendo a los intereses en juego, en individuales y colectivos:

I. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

En los individuales esta en juego el interés particular y concreto de uno o varios trabajadores, pero en los que únicamente

se afectan los “intereses de orden particular pues los trabajadores son considerados de una manera individual”.²⁴

Un conflicto que inicio como individual, puede terminar siendo colectivo, cuando se afecta de manera de manera similar a cada uno de los trabajadores y estos al unirse organicen una huelga.

Los colectivos se caracterizan según Mario de la Cueva de acuerdo al criterio de los maestros franceses, Rouast y Durand como “los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera”.²⁵

Según Héctor Santos Azuela, nos dice que son los que afectan a una generalidad y por eso trascienden al interés profesional, a un número de trabajadores.

Tal es el caso de la reclamación del sindicato por el cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo y que se consideran les afectan, en cambio en los individuales se dañan los intereses particulares como en un despido injustificado en detrimento de su contrato individual o relación individual de trabajo.

El conflicto individual consideramos es aquél que tiene su origen en el detrimento a un derecho individual y el colectivo

²⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. UNAM, México, 1983 P. 229.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 517.

aquél que afecta a varios trabajadores por su resultado, al incumplir alguna estipulación general para una colectividad.

II. CONFLICTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS.

La doctrina alemana señala que los conflictos “son de naturaleza jurídica los individuales y los colectivos son preponderantemente económicos”.²⁶

No creemos en forma general en esta definición, pues en los que hay preponderancia económica, considerados colectivos tienen lugar por la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones laborales, afectando así el equilibrio del capital y trabajo, que incluso pueden revestir el carácter de individual o colectivo y los conflictos con preponderancia jurídica son en los cuales se transgreden normas legales vigentes en cuanto a su interpretación que pueden ser también colectivos o individuales.

Asimismo las Juntas no solo conocen de los conflictos que se susciten en la materia laboral como autoridades jurisdiccionales, también lo hacen en los procedimientos como tipo fedatarios, esto es, en los asuntos relacionados al aviso de despido, el cual aún siendo una obligación ahora se ha convertido en voluntario.

²⁶ Ibidem P. 521.

Los Artículos 982 al 991 establecen que pueden “el trabajador, sindicato o patrón interesado concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo”.

Estos procedimientos lo son: el aviso de rescisión de la relación y del contrato para el trabajador, exponiendo los motivos de hecho y derecho del mismo; la ratificación y firma del convenio formulado entre los trabajadores y patronos poniendo fin con alguna liquidación a la relación laboral; la solicitud para la autorización de trabajo de los mayores de catorce años pero menores de dieciséis; la constancia por escrito de los ingresos obtenidos por el patrón para efectos del reparto de utilidades.

4. RESOLUCIONES LABORALES.

Después de la actuación de las partes y posterior al desahogo de las pruebas admitidas, y de no formularse los alegatos, se envía el expediente a proyecto de laudo, es decir se dará solución al conflicto, es necesario recordar que esta resolución no es la única que puede darse por la autoridad, siendo importante diferenciar los tipos de opiniones dables en el procedimiento laboral.

Una resolución se define como “la decisión que se toma para subsanar algo, solución dada por alguien”.²⁷

²⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. Cit. P. 1338.

La anterior opinión nos determina que cualquier persona puede ser capaz de dar alguna propuesta, es válida esta creencia pero consideramos que sería bueno manifestar en este caso que solamente la autoridad investida de capacidad puede hacer uso de ese derecho en el ámbito jurisdiccional.

De entrada al escuchar el término tenemos la idea de tratarse de algo que concluye alguna fase, la cual puede ser una opinión en definitiva o bien un inicio a la fase que sigue; Héctor Fix Zamudio las define como “los pronunciamientos de los jueces y tribunales a través de los cuales acuerdan determinaciones de trámite o deciden cuestiones planteadas por las partes, incluyendo la resolución del fondo de los conflictos”.²⁸

Creemos acertado el anterior criterio, pues se toma en cuenta de manera limitativa la sentencia definitiva del proceso, sino también las determinaciones de mero trámite las cuales evalúan el actuar o las omisiones que pueden suscitarse por las partes durante el procedimiento laboral, entre los que podemos incluir a los incidentes aducidos por las mismas.

Por su parte Tena Suck e Hugo Italo Morales expresan que “las resoluciones judiciales por lo general son todas las declaraciones de voluntad producidas por el juez, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia”.²⁹

²⁸ *Ibidem* P. 1589.

²⁹ TENA SUCK, Rafael Op Cit P. 138.

Así estos autores consideran que se trata de una externación de sus pensamientos en la cual se exponen los puntos de vista del dictaminador, la misma produce por ese solo hecho efectos en el asunto que sé esta tratando afectando su avance o conclusión.

Estamos de acuerdo ya que se trata de declaraciones de voluntad de una autoridad que se encuentra revestida de competencia y por lo tanto puede opinar sobre la cuestión, influyendo en el procedimiento ya sea para bien o para mal del mismo, esto se debe a que a cada promoción o actuación efectuada debe recaer el punto de vista de la Junta.

La Ley Federal del Trabajo precisa en el Artículo 837 que “las resoluciones de los tribunales son: I. Acuerdos, II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias, y III. Laudos”; por lo que en las siguientes líneas haremos mención de las diferencias existentes entre las mismas.

A) ACUERDOS.

La Junta es la encargada de dictar los acuerdos y el llevar a cabo lo manifestado en él es obligación de las partes, del Presidente o del Actuario correspondiente; esta emisión en materia laboral inmediatamente de lo manifestado en alguna audiencia o promoción, se encuentra antecedida de la máxima “la Junta acuerda” lo cual significa la decisión que a tomado la Junta a través de su representante el Secretario de Acuerdos.

El término acuerdo se define como “la resolución tomada por una o varias personas”.³⁰

Esta determinación es un acto de autoridad, unilateral, la cual puede ordenar, prohibir, negar, calificar o aceptar algo, creemos que el hecho de que recaigan al momento de terminar de expresar lo propuesto ante la Junta es benéfico teniendo las partes la oportunidad de saber ese mismo día si se logra obtener la convicción de ésta o si es necesario actuar de una manera distinta; por lo que resulta provechoso el asistir a las audiencias y hacer uso del expediente.

Consideramos que el Acuerdo es una determinación la cual se refiere a simples disposiciones de trámite como lo dice la *fracción Primera del Artículo 837*, las cuales auxilian al asunto principal, o litis principal, recayendo en forma positiva o negativa para a su tiempo lograr sé del laudo.

B) AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS.

La palabra incidente deriva del latín *incudo*, *incides*, que implica acontecer, interrumpir, suspender, debido a esto se dice que el incidente detiene el procedimiento tal son los incidentes de previo y especial pronunciamiento los cuales no siempre lo detienen, tal es el caso del incidente de incompetencia que mientras se resuelve su procedencia se debe de contestar la demanda; cabe destacar que el artículo 763 de nuestra multicitada

³⁰ GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA OCEANO. Tomo I. Sexta Edición España, 1996. P. 89.

Ley dice de los incidentes “cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental...”.

Concluimos que los incidentes si detienen el procedimiento pero hasta que se resuelvan, con la excepción de la excusa mencionada en el artículo 711 de la Ley Federal Laboral “el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa...”, lo que puede tardar más el procedimiento si de esta se solicita el amparo.

Por lo expuesto observamos que toda resolución que se lleve a cabo por motivo de la interposición de algún incidente, el cual se anexa al expediente principal y que no se trate de la determinación final recibe la denominación de auto incidental.

Alberto y Jorge Trueba Urbina definen a los incidentes como “aquel que suspende la tramitación del proceso hasta que se resuelve”.³¹

La anterior definición no nos aporta nada nuevo; consideramos acertado el Artículo 711 al no suspender el procedimiento, ya que si bien se requiere que en la audiencia incidental se aclare el sentido del fallo, lo es también acelerar el proceso, debido a que muchas veces encontramos la interposición

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Op Cit P. 232.

de un incidente para allegarse de tiempo y retardar la continuación del litigio.

La resolución no deja de ser un auto, “en realidad por auto se entiende una forma de resolución judicial, que decide cuestiones secundarias o incidentales, para las que se requiere de una sentencia”.³²

Cabe señalar que si hacemos valer algún otro incidente como el de tachas a los testigos o falsedad de declaración estos se resolverán al dictarse el laudo.

C) LAUDOS.

La conclusión del procedimiento, la cual cerrará el proceso laboral se le denomina laudo; a excepción de que se recurra al amparo el cual repondrá el procedimiento, restituyendo al quejoso en la garantía violada.

Se trata de “una resolución de equidad que pronuncian los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto”.³³

Estamos frente a una providencia definitiva, hasta el momento en que se cause ejecutoria, la misma emana del

³² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa, México, 1990. P 494

³³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Tomo III. Op. Cit. P. 1929.

heterocomponedor o tercero ajeno, siendo su fundamento el Artículo 837 de la multicitada Ley “ cuando decidan sobre el fondo de un conflicto”.

José de Jesús Castorena, dice que “el laudo se reserve siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros teniendo la equivalencia de una sentencia, sin embargo su sentido es diverso, puesto que no obliga por si sola, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional lo sancione”.³⁴

Como en todas las materias se debe ejecutar la sentencia pero respetando el derecho de la otra parte a interponer algún recurso, en caso de que este exista, en materia laboral debemos esperar que transcurra el término de quince días para el juicio de garantías único medio de impugnación del laudo, lo que nos recuerda la disposición del Artículo 945 del Ley Laboral “los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas” y el 950 “transcurrido el término señalado por el artículo 945, el Presidente a petición de la parte, que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo”.

Lo manifestado es importante debido a que una cosa es el laudo dictado y otra la petición de la ejecución del laudo, cosa triste para la materia laboral, que trata de concentrar en pocas instancias las actuaciones y acelerar el proceso.

El laudo según la Ley Laboral se dicta “en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo Op Cit. P. 495

ocho horas siguientes a aquellas en las que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario”.

Es por demás expresar que dicho término no se lleva a cabo en la práctica, pues la resolución depende de la carga de trabajo de las Juntas y de que se turne un expediente con todas las pruebas desahogadas por que de no ser así se regresara el expediente para que se desahoguen.

La Junta tiene obligación de dictar el laudo con ciertos requisitos, tal como lo manifiesta el Artículo 840 de la Ley mencionada:

- I. Lugar, fecha y Junta que los pronuncie;
- II. Nombre y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Extracto de la demanda y de su contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones 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 y doctrina que le sirvan de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Se encuentra estructurada como toda resolución, formada por Resultandos, Considerandos y Resolutivos; en el

primero se mencionan los antecedentes que conllevaron al conocimiento de la autoridad con el conflicto, señalándose la fecha de presentación de la demanda, encontramos el extracto de la demanda; en los considerandos se presenta el actuar de las partes, la contestación de la demanda, las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas, la apreciación que de ellas hace la autoridad, así como su fundamento legal; recordando que de no hacerse el señalamiento o ignorarse alguna prueba se podría invocar al amparo.

Los puntos resolutivos son la base de todo fundamento, aquí se determina el sentido de la sentencia: absolviéndose o condenando especificando si se procedió o no con todas las peticiones recurridas por las partes.

Asimismo los laudos “deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y pretensiones deducidas”, puede condenarse por lo solicitado y no menos o más de lo pretendido y de no hacerlo así se caería en la incongruencia del laudo.

Pedro Aragonés expresa que por congruencia “ha de entenderse aquel principio normativo dirigido a determinar las facultades resolutorias del órgano jurisdiccional por el cual debe haber identidad entre lo resuelto y lo controvertido, oportunamente por los litigantes, y en relación por los poderes atribuidos en cada caso al órgano jurisdiccional”.³⁵

³⁵ ARAGONES, Pedro. Sentencias Congruentes, Pretensión, Fallo. Aguilar, Madrid, 1957. P 87.

La congruencia la entendemos como una limitación en cuanto a las facultades del juzgador para no exceder su capacidad de dirimir controversias.

El laudo no solo debe componerse de una estructura formal, su contenido objetivo tiende a componer o dirimir un conflicto laboral basado en la Ley y exhaltando la opinión que el juzgador haya tenido del asunto, debido a que es casi imposible separar nuestro criterio de un punto de vista objetivo, de nuestro entorno en la vida cotidiana.

El artículo 841 establece una máxima al momento de dictar los laudos: “los laudos se distarán a verdad sabida y Buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

De esta manera se acentúan más las diferencias entre el procedimiento laboral con respecto a otras materias, las pruebas no se valoran de una forma prevista en todos los casos sino con un sistema mixto de valoración, determinándose a conciencia.

El diccionario enciclopédico nos define a la conciencia como “un sentimiento interior por el cual una persona reconoce sus propias acciones”.³⁶

³⁶ GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO VISUAL. Tomo III Océano. España, 1996. P. 802.

Por lo tanto obrar a conciencia expresa una actividad interior de la cual nos encontramos dotados los seres humanos, determinando y calificando sus actividades.

El actuar a conciencia se define “dicese de las obras hechas con solidez y sin fraude ni engaño”.³⁷

El juzgador debe resolver entonces mediante su convencimiento en lo que cree exteriorizándolo, actuando basado en la buena fe en busca de la verdad del asunto.

I. VERDAD SABIDA.

El diccionario enciclopédico menciona que se trata de una “conformidad de cosas con el concepto que de ellas forma la mente”.³⁸

No podemos definir la verdad de una manera puramente objetiva, debiéndonos primero remitir al mundo de la filosofía para su entendimiento.

Para Hegel “la verdad es toda síntesis de lo formal en lo concreto”.³⁹

³⁷ Idem

³⁸ Ibidem P. 803.

³⁹ DICCIONARIO ENCICLOPEDICO OMEBA. Op Cit P. 678.

Hegel señala que se trata de una proyección mental que se asemeja a la realidad que se vive.

El transgredir la verdad se convierte en un problema moral, toda vez que es el sujeto al que le incumbe el encargado de calificarla, según su forma de ver las cosas, de su animo, el complemento “sabido”, viene del verbo saber “conocimiento, conocer una cosa o tener noticia de ello”.⁴⁰

En el campo jurídico Néstor de Buen opina “que el concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que se pudo demostrar a través de medios probatorios que hagan convicción en la autoridad”.⁴¹

Por lo que podemos definir a la verdad sabida como la creencia que tenemos de conocer una cosa determinada acerca o en relación de un hecho determinado, pero siempre en determinado tiempo.

II. BUENA FE.

Deriva del romano “Bona Fides”, que se traduce como una “concepción moral y psicológica expresiva de una actitud recta, justa u honesta en la conciencia del sujeto de derecho”.⁴²

⁴⁰ GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO VISUAL. Op. Cit. P. 302.

⁴¹ GUTIERREZ ALVIZ, Faustino. Diccionario de Derecho Romano. Tercera Edición. Reus, Madrid, 1982. P. 81

⁴² GUTIERREZ Y GONZALEZ. Ernesto. Revista de la Facultad de Derecho México Tomo XXXII Núm 124-125-126 Julio-diciembre UNAM 1982. P. 608.

Vemos que desde la época romana se le considera como un concepto psicológico o ético, que califica un actuar, o mejor dicho la fe del actuar.

Según Ernesto Gutiérrez y González “el vocablo fe se emplea desde que hay derecho, pues esa noción es mucho más ética, si se emplea desde el punto de vista subjetivo, guía la conducta de los seres humanos”.⁴³

La fe es algo interior que establece muchas veces la conducta de las personas, ya sea dicho que “la fe mueve montañas”, pudiendo ser variante; la buena fe es una determinación de obrar con bondad.

Por lo que hace a lo bueno, es todo “lo que tiene bondad en su género”.⁴⁴

Por no aportarnos nada nuevo la anterior, continuaremos con definiciones como la señalada en el Diccionario de Derecho Privado, determinando a la buena fe como “la creencia en que se haya una persona de que hace o posee alguna cosa con derecho legítimo, significa rectitud, tener fe o confianza”.⁴⁵

⁴³ Idem

⁴⁴ GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA. Op. Cit P. 626.

⁴⁵ DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO. Tomo I. Labor, España, 1954 P 700

El derecho civil enmarca la buena fe como el tener pleno conocimiento de que algún derecho esta a nuestro favor, en este caso el considerarse como poseedor de algún inmueble que se ocupa pensando que no tiene un dueño, conforme lo establecen los Artículos 798 y 1152 del Código de la Materia.

Lo bueno según Adolfo Sánchez tiende al individualismo y comenta que se pueden dar tres supuestos:

1) Lo bueno entraña, en primer lugar, una primera y limitada superación del círculo estrecho de mis intereses exclusivamente personales. Es entonces, no solo lo bueno para mí, sino para un círculo inmediato de personas con cuyos intereses se conjuga el mío propio.⁴⁶

Al conjugarse los intereses resultan de mayor importancia aquellos que le atañen al individuo, de tal manera, que el egoísmo individual se convierte en un círculo cerrado en donde se busca lo bueno para uno mismo, este autor ejemplifica esta posibilidad cuando los gobernantes oponen sus intereses a los de la nación a la que representan.

2) Lo bueno puede darse “entre el individuo y la comunidad: ya no por la defensa de los intereses comunes creados por una vida común, sino en el significado social de la vida del individuo”.⁴⁷

⁴⁶ SANCHEZ VAZQUEZ, Adolfo. Ética. Grijalbo, México, 1969. P. 145.

⁴⁷ *Ibidem* P. 146.

Aceptar este punto de vista es limitarse a la buena fe subjetiva la cual le corresponde al mundo moral, ya que la buena fe jurídica implica la presencia de vivencias jurídicas de la comunidad, estimulaciones comunes que se reúnen en una sola.

3) Cuando lo bueno se da “como contribución del individuo... a causa común: se transforma en condiciones sociales en que se asienta la infelicidad de la mayoría”.⁴⁸

Creemos que la materia laboral tiende a buscar lo bueno a favor de mejores condiciones sociales, las cuales de manera contraria provocan que se acuda ante una autoridad.

Aurelia María Romero afirma, “la buena fe hay que encuadrarla dentro de la técnica jurídica como un principio general de Derecho y no solamente como una regla de interpretación”.⁴⁹

Nos encontramos de acuerdo por no concebir a la buena fe como una norma jurídica, tratándose de un principio al igual que la justicia, su existencia siempre se presume, ya que de manera inversa al invocar que se actúo con mala fe, se necesitan probar los hechos a nuestra manifestación, debido a que no basta la simple presunción.

⁴⁸ Idem

⁴⁹ ROMERO COLOMA, María Aurelia *Problemática de la Buena Fe en el Ordenamiento Jurídico* Revista Publicación para el Mundo del Derecho. Núm 54. Año X, España, 1990. P. 75.

Según Wiecker Franz, una cosa es la buena fe a secas y otra el principio general de la buena fe “la buena fe no es ya un puro elemento de un supuesto de hecho normativo, sino que engendra una norma jurídica completa”⁵⁰

Más que una norma se crea un principio debido a que todas las personas juzgadoras gozan de la presunción de comportamiento en sentido positivo, aún más tratándose de sus actos.

Francoise Gorphe señala que el principio de buena fe constituye uno de los criterios para la apreciación de las normas, para su interpretación y aplicación.⁵¹

Siguiendo a Carnelutti se debe de hacer una distinción entre la buena fe objetiva y la subjetiva “pues mientras la fe objetiva viene a ser una regla de conducta que se exterioriza en el campo de los ordenamientos, la buena fe subjetiva aparece como una guía para la intención”.⁵²

Subjetivamente se trata de un problema moral, toda vez que solo le concierne al sujeto que realiza la actividad, siendo el mismo que califica según la observancia que tenga de un precepto, de esa manera la buena fe objetiva se encontraría en el mismo plano que la ley siendo por ello obligatoria y no opcional como la que depende de la voluntad del individuo.

⁵⁰ Idem.

⁵¹ GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA. Op. Cit P. 630

⁵² GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Op. Cit P 621

La buena fe en si misma tiene “sentada su real exteriorización en actos en el campo de la moral y el derecho en el que la buena fe se corresponde de imperativos éticos de estricta moral: honestidad y lealtad”.⁵³

Al ser erróneamente integrada la buena fe en un artículo obliga a creer no solo en la existencia de una presunción sino a demostrar en caso de duda quien y como actuaron de mala fe.

Consideramos que la buena fe se trata de una creencia positiva que se da a las personas o cosas por la autoridad que las dice, creencia conforme a lo que en un momento y lugar determinado se supone que contiene el ordenamiento jurídico y la justicia.

Encontramos entonces que para la integración de la buena fe se requieren de elementos internos y externos, cuya comprensión supone un recorrido que va desde las vivencias psicológicas del agente pasando por la valoración concreta hasta la proyección de esta a través de un principio.

Resumiremos diciendo que la buena fe es un conjunto de ideas emanadas de una autoridad laboral en un momento y lugar determinados, las cuales se plasman a través del actuar del agente (Juzgador) en la emisión de los laudos.

⁵³ DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO Op. Cit. P. 702

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA BUENA FE EN LAS ACTIVIDADES JUDICIALES.

El concepto de buena fe siempre ha variado, dependiendo siempre del criterio imperante en el entorno social, sin embargo, no obstante esto encontramos sus raíces en un motivo moral-religioso, de tal manera, lo intangible como lo es el pensamiento al poder desenvolverse da la posibilidad de optar por la realización de diversas actividades, las cuales al exteriorizarse serán calificadas como buenas o malas.

I. EL PUEBLO HEBREO.

Uno de los documentos que por su historia y contenido han resaltado por su importancia en la humanidad, es el aportado por el pueblo hebreo, se le denomina Biblia, se trata de una compilación determinante de la conducta interna de los individuos para obtener un premio a la hora de la muerte: el cielo o reino de Dios.

La Biblia se convierte en la fomentadora de la benevolencia entre nuestros semejantes, dándoles a otros un trato descrito como bueno a manera de versículos y normas que conllevan castigos en caso de incumplimiento.

En su contenido podemos hacer referencia a lo señalado por los versículos del 1 al 25 del Génesis al comentar sobre la creación “dijo Dios: ¡haya luz! ¡y hubo luz! Y vio Dios que eso era bueno”.⁵⁴

Lo bueno se enuncia como aquello que ayuda al hombre, lo positivo; para saber determinar si la acción es positiva o no, se cuenta ya con la opinión de un ser dotado de sabiduría: su Dios.

Incluso, se tiene la amenaza para quien ignora los lineamientos, pues “el que dejándose llevar por la soberbia, no escuchare al sacerdote que esta allí para servir a Yavé, tu Dios..., será condenado”.

Nos damos cuenta de que estamos frente a una compilación donde el máximo juez es un Dios omnipotente, merecedor de respeto, siendo para ellos de mayor importancia el castigo después de la muerte que algún otro en vida, debido a que al rendir cuentas en otro nivel espiritual acometerían en su contra los pecados (actos negativos) y penarían por siempre en el infierno.

La fe para ellos descansa en el confiar en la existencia del ser supremo, el obrar según se enuncia por los que se han ido pero que creyeron en lo mismo: perdonar y actuar como buen hijo de Dios; es aquí obrar en bien de los demás, lo cual no puede generalizarse a simple vista, como saber lo que para otros es

⁵⁴ Las Sagradas Escrituras, Capítulo Sexto P. 13.

bueno se convierte en algo difícil de tratar, por lo mismo, consideramos no se le ha dado un tratamiento significativo que la buena fe requiere.

2. GRECIA.

Grecia, nación de Homero, historiador y poeta, se encontró a su paso con monarquías, y el establecimiento de la República, su fundamento era el derecho natural, dictado por el cosmos, determinante de lo justo e injusto.

Con dicha normatividad hubo la necesidad de dar unión al derecho positivo con el natural, los reyes se convierten en jueces y sacerdotes, esa reunión era el humanizar los lineamientos “al igual y como existen leyes, el hombre tiene una capacidad para comprender la justicia natural, que radica en la conciencia del juzgador”.⁵⁵

Así, la toma de decisiones del juzgador se lleva no a simple deliberación, sino al tratamiento que el universo hace llegar al hombre en turno para dirimir controversias, en su conciencia el derecho deposita la sabiduría necesaria para librar su empresa, dejando por ende, sin responsabilidad directa al individuo, el derecho a determinado antes y solo falta la interpretación humana.

⁵⁵ BENGTON, Herman. Historia Universal del Siglo XXI. “Griegos y Persas” Volumen cinco. Onissd, España, 1972. P 71

Ante los abusos de gobernantes que se justificaban con la utilización de su plena conciencia, aparecen estudiosos de diversas materias, tal es el caso de Aristóteles, con la creación del Eudemonismo, asimilando lo bueno con la felicidad el juzgador debería actuar con benevolencia, así que se justifica esta teoría en el criterio de que todo hombre busca como finalidad ser feliz; Aristóteles considera como la felicidad el razonar, excluyendo cualquier actividad física, así tanto lo bueno como la felicidad se encontraban protegiendo a la clase privilegiada, encontrándose los esclavos sin derecho alguno, semejante teoría protegía a una minoría.

Esta creencia es extremosa, no considera a todos dignos de decidir aquello que puede hacerlos felices, el razonar no podría ser para todos el ser feliz, tal vez para los esclavos fuera su libertad y convertirse así en su felicidad.

Algunos filósofos mencionaban que lo más cercano a lo bueno era el placer, determinándolo en dos rubros: “1) como sentimiento o estado afectivo placentero que acompaña a diferentes experiencias (como contemplar un cuadro); 2) como sensación agradable producida por ciertos estímulos (un vaso de vino)”.⁵⁶

El placer descrito es el adquirido desde un plano del exterior al interior, lo que nosotros percibimos se introduce basándose en nuestros sentidos de igual manera en el segundo caso él estímulo externo se plasma en nuestra conducta.

⁵⁶ SÁNCHEZ VAZQUEZ, Adolfo. Op. Cit P. 131.

De tal manera tanto la felicidad como el placer son resultado de una determinación dada por el ser humano, dependiendo de cada individuo que percibe algo que reciente en su conciencia, así, todos los hombres pueden tener un grado diferente de felicidad y placer, y así tener una percepción diferente en cuanto a lo que es bueno.

Trataremos de buscar la aplicación del termino bueno para algunos tribunales de Grecia, nos referiremos en concreto a las resoluciones que eran emitidas por ser motivo de nuestro estudio.

En Grecia la soberanía del pueblo radicaba en un grupo denominado ecclesia, del verbo ek-klen que significa convocar o llamar a reunión; se encontraba integrada solo por varones mayores de edad los cuales resolvían cuestiones relativas a la guerra y alianzas con otras ciudades.

También existía la bulé, “consejo” establecido por Solón que era un Arconte que luchó por el fin de la desigualdad en cuanto a la impartición de justicia de las diversas clases sociales; se encontraba conformada por quinientos miembros, las sesiones eran diarias, conociendo de cuestiones civiles y penales, resolviendo en grupo con base en una resolución previa, la cual era presentada a la asamblea encargada de dar la deliberación final.

El problema radicaba en los puntos de vista encontrados, debido a que era grande el número de deliberantes se

requería de bastante tiempo para ponerse de acuerdo y tomar una decisión así la impartición de justicia se convertía en un largo proceso.

Por lo anterior consideramos se confundió el derecho a poder ser representado cada grupo social y se pierde la esencia de la pronta impartición de justicia.

La buena fe se constreñía al mundo moral, llegado el momento se tenía la gracia de poder ser defendido de manera verbal y basados en la buena fe obtener el convencimiento de la autoridad que resolvía.

3. ROMA.

Se contaba con gran variedad de procedimientos dentro de la legislación, buscando lineamientos respecto al actuar del representante de cada tribunal, si bien el tribunal era creado para proteger el acato a la ley por parte de los individuos, los jueces se encontraban obligados a dar cabal aplicación a las leyes basados en la justicia; haremos por consiguiente un análisis de ciertos rasgos en la impartición de justicia para saber si se encontraba considerada a la buena fe.

El derecho civil encontró gran difusión dentro de los tribunales, recordemos que la materia laboral no estaba aún vigente debido a que los esclavos se consideraban objetos con una calidad de mercancía, y por otro lado la carga de tener padres

esclavos era arrastrada por generaciones, anulando la capacidad de adquirir algún bien e incluso el derecho a solicitar alguna remuneración por la prestación de un servicio.

La buena fe “apareció como un resorte técnico para llenar las lagunas o corregir las injusticias ineludibles en todo sistema centrado en el formalismo jurídico, la buena fe romana es un concepto ético o moral”.⁵⁷

Es decir, con la buena fe se trato de suavizar la dureza de la Ley.

En este orden de ideas cabría la pregunta de porque considerarla como un concepto moral, la respuesta sería a que toda acción al exterior supone él haber sido pensada y razonada antes de externarse, por lo mismo nuestra consideración moral nos obliga a omitir ciertos actos, nuestras ideas nos impulsan o nos restringen a diario.

Las etapas en las que podemos dividir la impartición de justicia romana son tres:

- A) Legis Actiones.
- B) Proceso Formulario.
- C) Proceso Extra Ordinem.

⁵⁷ ROMERO COLOMA, Aurelia María. Problemática de la Buena Fe en el Ordenamiento Jurídico. Octubre Año X. Número 54. España, 1990 P. 73

A) LEGIS ACTIONES.

Este procedimiento se dividía en dos, el primero ante el Magistrado denominado “in iure” y el segundo llamado “in iudicio” ante un Juez contando este último con un tribunal compuesto por ciudadanos, si el Magistrado no se encontraba convencido de la acción intentada por el actor, podía no asignarle un Juez para el conocimiento del negocio.

Para el periodo de la monarquía el procedimiento se unió en una sola fase siendo los Magistrados los que conocían directamente del asunto delegando algunas funciones a jueces privados, con el tiempo “cambian de punto de vista, dictando sentencias sin delegar funciones”.⁵⁸

Por lo anterior, si en un principio era una persona distinta la que conocía el asunto en primera instancia y otra la encargada de resolver a causa de las delegaciones, se olvidaba la aplicación de unificar criterios, teniendo resoluciones sin tenerse conocimiento directo del asunto.

En este periodo se da la aplicación de las doce tablas, mismas que contenían lineamientos en principio para resolver conflictos entre patricios y plebeyos y en donde encontramos las Legis Actiones; las cuales eran “declaraciones solemnes, acompañadas de gestos rituales, que el particular pronunciaba

⁵⁸ FLORIS MARGADANT, Guillermo *El Derecho Privado Romano*. “Como Introducción a la Cultura Jurídica Contemporánea”. Undécima Edición. Esfinge, México, 1982 P. 144

generalmente ante el Magistrado, con el fin de proclamar un derecho que se discutía”.⁵⁹

La importancia de la formalidad era tanta, que llegado el momento si alguna de las partes se equivocaba al pronunciar algún párrafo podía llegar a perder el asunto, se trataba de cinco declaraciones que variaban de acuerdo al asunto, tal es el caso de la –Legis Actio Sacramento- creada para reconocer los derechos reales.

Al ser citado a juicio, a fin de no retardar el proceso, podía el actor traer al demandado sobre “una bestia de carga o un carro tirado por bueyes, cuando fuere enfermo o anciano. Ello dependía de la benevolencia del demandante”.⁶⁰

Lo bueno dependía de cada sujeto actor al iniciar la instancia judicial, cosa que no era muy significativa al estudiar el caso concreto.

El pretor nombraba un juez encargado de resolver, lo hacía en cuestión de horas; más tarde la Ley Pinea pospuso dicho nombramiento hasta por treinta días, dejando este lapso de tiempo para llegar a un arreglo, de no llevarse a cabo ya con el juez señalado se efectuaba la *litis contestatio*, pudiendo aportar pruebas y entrar a la resolución del conflicto.

⁵⁹ *Ibidem*. P. 145.

⁶⁰ MOJER A , Mario. Ley de las Doce Tablas. Universidad de la Plata, Argentina, 1994 P 17

Los rasgos de buena fe se encontraban en el Magistrado con capacidad para decidir si turnaba el asunto con el juez, pero no encontramos antecedente de la existencia de alguna instancia para impugnar la negación a tal señalamiento.

Por revestir tanta formalidad la practica de este procedimiento fue perdiendo simpatizantes, además de contener un termino largo para el nombramiento del juez, llegándose a optar entre el procedimiento formulario y la Legis Actiones.

B) PROCEDIMIENTO FORMULARIO.

Se aplico originalmente en controversias de ciudadanos con extranjeros, el pretor de ser un simple crítico de cuando se equivocaban las partes, ahora debería señalarles sus derechos y obligaciones durante el procedimiento; se contó además con una etapa intermedia de instrucción contenedora de un análisis de las pretensiones del actor a los argumentos de la parte demandada, aquí el iudex investigaba si los hechos habían ocurrido y si lo eran según lo manifestado, de esta formula dependía el absolver o condenar a las partes “el pretor examinaba si las objeciones obedecían a motivos razonables, si descubría lo contrario, podía ejercer presión para que las partes dieran su conformidad, amenazando con la no admisión de su acción o de su excepción”.⁶¹

Cabe aclarar que podía amenazar con no admitir su demanda, debido a que el derecho a la acción lo tiene pero tal vez

⁶¹ Idem.

no de la manera por el actor planteada, por otro lado, el obligar a las partes a admitir algo no es muy benéfico basándose en la amenaza, debería orientar, ser capaz de utilizar su criterio manifestando lo poco razonable de su dicho, e incluso perder el asunto, pero al entrar en estudio ya admitió la demanda.

La sentencia se dictaba de viva voz; basándose en el principio de congruencia se debía de conceder al actor lo solicitado o absolver al demandado, dándose la debida motivación reduciendo las dudas para dar una interpretación, además, podía resolverse declarando el no entendimiento del asunto para dar solución al mismo, pudiendo acudir las partes ante otro Pretor; la parte triunfante tenía a su favor la *actio iudicati* para reclamar materialmente lo concedido por la sentencia, por su parte el demandado contaba con la *exceptio iudicati* contra pleitos futuros sobre el mismo asunto, los actos podía pedir la ejecución forzosa de la resolución en caso de no ser acatada a los treinta días de recaída ésta.

Aquí la buena fe del Pretor se describe en el contenido de la *formula*, la cual debía encuadrarse a consideraciones como demostrar que los hechos existieran, el valorar los elementos, lo que no parece acertado es la posibilidad de no resolver en algún sentido por no entender el asunto, retrasando la impartición de justicia pronta, con lo que se demostraba mala fe, debido a que el juzgador tiene el deber de dirimir todas las controversias ante él presentadas.

C) PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO.

Se lleva en una sola instancia ante el pretor, su competencia eran los asuntos de alimentos y fideicomisos, se trataba de un procedimiento público y con instancias por escrito.

Los Magistrados eran elegidos de manera temporal, teniendo capacidad para crear sus propias leyes, pero de tal suerte que no podía un nuevo pretor ser obligado a utilizar las normas que habían sido creadas por su antecesor, teniendo con esto una infinidad de leyes.

Al finalizar cada periodo, el Magistrado podía ser sometido a un proceso a causa de las ilegalidades cometidas en el ejercicio de sus funciones, la buena fe de todo juzgador recaía en la posibilidad de condenar a aquel que actuara fuera de la ley y de mala fe.

El fundamento a esta posibilidad lo tenemos en el hecho de que las resoluciones eran para el Magistrado “absolutamente libres y actuaban de acuerdo con su conciencia”.⁶²

De tal manera que de la conciencia del juzgador dependía la impartición de justicia la buena fe la encontramos en el actuar al momento de resolver las controversias ante él planteadas.

⁶² LEDESMA, José de Jesús y otro Historia del Derecho Romano y de los Neorromanistas Quinta Edición Porrúa, México, 1992. P. 254.

4. NUEVA ESPAÑA.

Durante los primeros años de la llegada de los españoles a nuestro continente, se tuvo la necesidad de dar alguna organización legal para continuar la labor de conquista; se basaron principalmente en la doctrina de Don Alfonso “El Sabio”, resultado de la unión de las invasiones árabes y la compilación de sus siete partidas.

Las siete partidas datan del año 1256, en ellas se muestran indicios de buena fe dentro de su segunda partida en el título XII mencionándose: “ayuntados en uno con la fe los sacramentos, han grant virtud; ca LA FE HABER FIRME CRENCIA DE LA COSA QUE NUN VEYE NIN SIENTE, et esta es raiz et fundamento de todos los sacramentos la mague que ellos lo sen como lo son santos et buenos, si la fe no fuere, non, ternien cro”.⁶³

Se equiparaba la buena fe con lo más interno del ser humano, siendo la manera de demostrarla a través de los sacramentos, su profundidad constaba en el actuar acatando la normatividad en ellos prescrita. Antes de continuar consideramos pertinente aclarar el sentido religioso guardado en la compilación de Don Alfonso “El Sabio”, para él las reglas a seguir son las otorgadas por la iglesia, aunada a la creencia la fe indicaba respeto a los sacramentos, los cuales siendo “buenos” nos darán una actuación en busca del camino del bien.

⁶³ SOBERANES, José Luis. Tribunales de la Nueva España. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM Segunda Edición, México, 1986. P. 19

En esta época se crearon tribunales especiales; desde 1521 hasta 1821 nuestro país estuvo gobernado por el Rey de Castilla representante del Rey Español, el Gobierno temporal comprendía cuatro sectores: la administración pública, la organización militar, la hacienda pública y la judicatura.⁶⁴

Respecto a la última, Cortés insistió en tener tribunales dependientes de la corona, emitiéndose diversas Ordenanzas.

Las Ordenanzas, eran medidas que deberían tomarse en cuenta para la impartición de Justicia de la Nueva España, en estas se mencionaba un reglamento donde se establecía como necesidad el que los funcionarios asistieran siempre y sin excusas a atender su cargo de Magistrados, se les pedía también puntualidad, a fin de evitar verse distraídos con la firma de expedientes.⁶⁵

En la creación de tribunales se encontraron rasgos de buena fe, tal es el caso de:

A) LA ACORDADA.

Era el Tribunal encargado de controlar los desórdenes transcurridos en la Nueva España, tenía Jurisdicción territorial ilimitada, y solo el Virrey tenía la misma competencia; Se encontraba controlada en encargo de un juez que tenía residencia en la capital, pudiendo controlar a los Magistrados ordinarios.

⁶⁴ Ibidem P 33.

⁶⁵ Idem.

El Virrey seleccionaba al juez, elegido el mismo gozaba de autoridad para nombrar a Tenientes y Comisionados, pero siempre de entre las filas de los españoles, informándose antes de cuales eran los ciudadanos más responsables, tales como los dueños de las Haciendas locales.⁶⁶

Para nombrar a los Comisionados, se obrara con más sencillez, pues mientras los Tenientes disfrutaban de influencia social, los Comisionados eran tratados tal como a la demás población, teniendo como resultado que muchas personas influyentes como los hacendados con gran posibilidad económica pelearan por ser Tenientes.

El poder de la Acordada aunado a la posición tan notable y social de los Agentes, facilitaba el arreglo de las cosas según su preferencia, no siendo difícil imaginar la facilidad con la cual ellos reunían pruebas para condenar.⁶⁷

Los prisioneros en la materia penal tenían su condena dependiendo de la raza a la que pertenecían, sin tener posibilidad de apelar las sentencias dictadas en su contra por la Acordada, solo tenían la opción de enviar al Virrey una petición de misericordia, la cual era tardía, pudiendo ejecutarse la resolución mientras se esperaba la respuesta.

En 1812, la Constitución puso en entredicho la legalidad de la Acordada llegando ésta a su fin.

⁶⁶ Ibidem P. 95

⁶⁷ Ibidem. P. 103

B) CONSULADO.

Este tribunal conocía de los asuntos relacionados con los Mercaderes, fundándose con licencia del Rey, la Jurisdicción de los Cónsules era por agrupación y no de manera individual, se condenaba mediante penas civiles y pecuniarias.

En el procedimiento se debía actuar sumariamente, “sin violaciones, salvo la verdad sabida y la buena fe guardada...la verdad sabida se entiende siendo la verdad del hecho hallada y probada en el proceso, conforme a una ley de la recopilación”.⁶⁸

Para comenzar, se plantea que el procedimiento debería ser resuelta de manera práctica y pronta, exceptuando los casos en los cuales se haga uso de la verdad sabida y la buena fe, haciéndonos pensar con esto que no en todos los casos se aplicaba la buena fe y por otro lado el que al darse la aplicación de esta el procedimiento tendía a obtener una resolución en un lapso mayor.

Después observamos que se equipara a la verdad sabida y la buena fe como a la debida fundamentación legal, es decir, la existencia de una ley anterior al hecho y que este se encuadre a ella, a nuestro parecer es lógico encontrar esta relación en la debida fundamentación legal dada al momento en que el juzgador tiene la convicción de que los acontecimientos ocurrieron de determinada forma y buscar el sustento a la situación efectuada, pero la buena fe debe existir de antemano a

⁶⁸ Idem.

cualquier acto realizado, es la disposición del juzgador y no exactamente la motivación.

La que nos ocupa se entendía como el uso de la equidad en la justicia, “templándola con el dulzor de la misericordia, porque la buena fe es equidad temperamento de rigor... y esta equidad siempre debe tener el juez delante de sus ojos, por ser la perfecta razón que las leyes restringe, interpreta y enmienda”.⁶⁹

La buena fe se encuentra en el sentir del emisor de toda resolución, debería serlo, de igual manera pasa con la equidad y la justicia, los conceptos que se tienen de estos últimos no son del todo absolutos, pero si conocemos los efectos de los mismos; consideramos digno de equiparación la justicia con la buena fe en estos tiempos.

C) JUSTICIA DE LOS INDIOS.

El abuso de los españoles y clérigos dio lugar a la creación de normas protectoras de los indios.

La defensa de los mismos se encontró en manos de autoridades generales como los Virreyes o Gobernadores, al ver que su actividad era insuficiente resultaba necesario reforzarla con la creación de una Magistratura especial.

⁶⁹ Ibidem P. 171.

No obstante, los Virreyes continuaban recibiendo en audiencia a los indios para resolver sus problemas, llegando a darse una confusión de competencia, por lo cual, una Cédula Real ordenó que en primera instancia el Virrey conociese de la situación, dejando en segundo término otra posterior audiencia.

En tal virtud, “los indios difícilmente llegarían con el Juez por interponerse entre ellos numerosos funcionarios tales como relatores, escribanos, interpretes, etc., llegando en audiencia solo al asesor los extractos o resúmenes que le servían para preparar los dictámenes, a los cuales siempre se conformaba el Virrey y tendría por ello el valor de verdaderas sentencias”.⁷⁰

Esta limitación para tener un contacto directo con el juzgador hace pensar la infinidad de injusticias a las que los indios se enfrentaban, si solamente los extractos eran cambiados de manos a las diversas personas que actuaban por el juzgador se hace menor la capacidad para resolver de manera correcta, se perdía la certidumbre en relación con los hechos ocurridos así como la perspectiva para enfocar las pruebas ofrecidas.

En el juzgado general de las Indias se habla de que algunos abogados y otros empleados eran corruptos, al conocer diversidad de asuntos había “quienes escondían los papeles o trasgiversaban el contenido de los documentos al leerlos”.⁷¹

⁷⁰ Ibidem. P 180

⁷¹ Wieacker, Franz. El Principio General de la Buena Fe Trad José Cantú. Civitas, España, 1977 P 14.

En este orden de ideas, creemos era más que natural que la buena fe no era tomada en consideración en espera de una conveniencia por parte de los impartidores de justicia de la Nueva España.

Tal es el caso de la Santa Inquisición ejemplo claro de la más cruel impartición de justicia, no se dirimían conflictos entre particulares, solo bastaba el ser mencionado y señalado por alguna otra persona como practicante de magia negra o de herejía para ser sometido a castigos físicos y tormentos hasta conseguir la declaración de culpabilidad del detenido.

5. TIEMPOS MODERNOS.

La buena fe no sé a restringido a los conceptos éticos incorporándose a puntos de vista legales; la relación entre los valores de un juzgador con su realidad es continua, así, incluso la psicología encargada de estudiar el comportamiento humano menciona “de buena fe el sujeto que ignora el carácter de falta o ilícito de su acto o la contravención del ordenamiento jurídico que con el acto jurídico se lleva a cabo. La buena fe sería de este modo siempre una creencia o ignorancia”.⁷²

Tratándose de alguna persona que no comprenda el llamado a su deber en su actuar, sería comprensible pensar el actuar sin pensar en el resultado que sus actos tendrán, sin embargo existen personas que no toman en cuenta el resultado que su comportamiento pudiera tener, caso contrario a los juzgadores,

⁷² Idem.

al conocer el derecho, sabe de función y el resultado que tiene el mismo incluso puede actuar ignorando algún detalle importando o aportando algo negativo, es decir, un hacer o ignorar.

Por su parte la concepción ética de los valores “trata de ser más exigente. El sujeto que opera en virtud de un error o de una situación de ignorancia no es merecedor de la protección”.⁷³

Esta concepción es vista con un antecedente interno, no existe protección alguna, en materia jurídica, sería ninguna protección legal, debido a la afectación de la conciencia que queda inmanente en el sujeto y por la alteración dirigida a otra persona en su esfera moral, e incluso material.

Creemos que la valoración de lo bueno dependerá del medio ambiente, de los cambios sociales exigibles en determinado tiempo, la existencia del concepto “bueno” entre los individuos que mantienen contacto cotidiano encuentran alteración en los pensamientos, las creencias como en la psicología del juzgador deja con la resolución de mala fe. Solo una afectación moral.

6. LEGISLACION MEXICANA.

Es necesario abrir un apartado especial para la buena fe en nuestro país, diversas legislaciones la mencionan, entre las más importantes encontramos: la Civil, Familiar, Laboral e incluso la Penal hasta hace poco la contemplaba.

⁷³ Ibidem P 148

Sobre la buena fe opina Guillermo Colín Sánchez que “hasta cierto punto se trataba de una frase subjetiva, pues la orden de aprehensión solo podía ser acatada si se estudiaba la congruencia entre el contenido de la declaración y las diligencias practicadas, sin hacer referencia a la denuncia, en cuanto a que esta provenga de persona digna de fe”.⁷⁶

Al no poder ser determinada la buena fe en los individuos era necesario suprimir tal término.

A) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

En la Constitución mexicana no encontramos el término de buena fe, explicado de alguna manera, fue el artículo 123 que al ser incluido en el proyecto del año 1916 dio pauta a la Ley Federal de 1931 que si lo contempla.⁷

En esta Ley Federal el artículo 533 expresaba “los laudos se dictaran a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia”.

La exposición de motivos de 1969 incluye en este artículo “los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada...”, en base también de la conciencia “esta facultad que tienen los juzgadores de apreciar en conciencia, de fallar a verdad sabida y buena fe guardada, no significa que el juzgador en estos

⁷ Ibidem P. 366

casos este exento de la obligación de fundamentar la resolución, de dar las razones por las cuales aprecia y valora los hechos comprobados en tal o cual sentido, sino que en todo caso esta obligado el juzgador a dar razones fundadas en principios, normas, para que se pueda apreciar hasta que punto esta fundado el fallo, la resolución”.⁷⁷

De tal manera, que la buena fe se equiparó al introducirse la Ley Federal del Trabajo como una fundamentación y motivación requerida por el juzgador al momento de dar una sentencia y no así en el sentido de que el juzgador debería encontrarse con el Animo de dar una noble culminación al proceso.

Sí se requería cumplir con la obligación de fundamentar el laudo no se requería introducir tal término en la Ley Laboral.

Sobre la verdad sabida se habló hasta la exposición de motivos de 1979, “todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un autentico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto, lo que es más importante aún se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo”.⁷⁸

⁷⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS, Exposición de Motivos. Noviembre 12, 1969 P 10

⁷⁸ CÁMARA DE DIPUTADOS, Exposición de Motivos Diciembre 21, 1979. P. 14.

La verdad sabida no es otra cosa que los hechos resultado de lo que las pruebas ofrecidas pudieron determinar, aquello que se apego a la visión del juzgador según su apreciación.

La buena fe debe ser considerada como una norma a seguir no solo por la Junta en el sentido de dar una debida fundamentación y motivación, debiendo expandirse a las partes litigantes, obrando de buena fe, el tiempo en cada procedimiento sería más corto.

Toda vez que la buena fe “debe ser una función imparcial, ajeno a los intereses de las partes”.⁷⁹

Concluyendo, la Ley no ha dado una definición de la buena fe, solamente a sido asimilada a la intención de todo juzgador, creemos se debería dar mayor difusión al artículo 841 y de no ser así quitarlo de la Ley Federal del Trabajo actual.

⁷⁹ Idem.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES

Las relaciones de trabajo en un principio se encontraban consideradas como parte del mundo civil, pero el aumento de empleo aunado al número de necesidades familiares de los laboristas del campo y de la ciudad, origino una regulación dotada de un tratamiento más ágil, integrado por tribunales propios, y claro esta, de su legislación con un contenido social; a continuación enunciaremos el logro normativo alcanzado desde nuestra Carta Magna, a la valoración de las pruebas a la materia laboral.

1. CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En la norma suprema encontramos establecidos los derechos humanos o garantías individuales, los principios de Soberanía, Federación y Democracia, que proporcionan el reconocimiento a las obligaciones del Estado y de todo aquel que vive en Territorio Nacional.

Estos principios se consagran en 136 Artículos para su mejor estudio se ha dividido en dos partes: una parte dogmática y otra orgánica, la primera contempla los derechos mínimos del hombre, mejor conocidas como garantías de Igualdad, Libertad, Seguridad Jurídica y de Derecho Social; las anteriores se incluyen

del Artículo I al 28, aunque dejando fuera al 123 que era digno de ser integrado a este bloque; los restantes artículos enuncian las funciones del Estado, en cuanto a su división de poderes, su territorio, asentando su supremacía en los artículos 135 y 136.

Los artículos que tratan sobre el trabajo son: el artículo tercero en su fracción VII, cuando señala el derecho a la educación, “las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí misma... las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normaran por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial”.

Remitiéndonos al artículo 123' nos da pauta para acudir a su Ley Reglamentaria, de tal manera, también el artículo prescribe el derecho al trabajo “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa...”.

Asimismo el párrafo tercero señala que “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...”.

Siendo beneficioso el determinar los casos en los que se puede prestar un servicio por pena de autoridad judicial, se trata de sustituir las penas cortas por beneficios a la comunidad, los cuales en la actualidad son pocas en cuanto al conocimiento que de ellos se tiene, y lo mejor del párrafo anterior es la prohibición de no otorgar algún beneficio remuneratorio para quien preste el trabajo.

El párrafo quinto de éste artículo, expresa “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa”.

Por lo que cualquier cláusula del contrato que vaya en perjuicio de los derechos del trabajador se tendrá por no puesta; aún los párrafos sexto y séptimo señalan que “El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador”, solo obligara a este a lo señalado en dicho convenio y no podrá exigírsele más de un año de duración en dicho empleo, sin poder el patrón ejercer coacción sobre la persona del trabajador, solamente la responsabilidad civil.

El artículo 123, cuyo título se denominó “Del Trabajo y de la Previsión Social” se encuentra dividido en dos apartados, el primero lo comprenden XXXI fracciones relativas al trabajo en general; el segundo se encarga de la regulación de los trabajadores al servicio del Estado, mejor conocidos como burócratas mencionando XIV párrafos, los cuales son la base para la Ley

Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado respectivamente, nos abocaremos al apartado A del artículo 123 por ser esta la materia de nuestro estudio.

A) APARTADO “A” DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El apartado en comento establece las condiciones mínimas que un trabajador debe tener en el desempeño de sus actividades; los principales conflictos laborales se dan precisamente por la violación a estas normas constitucionales.

El proemio del apartado “A” establece “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”, lo anterior dignificará la calidad del trabajador, además de señalar que el Congreso de la Unión deberá expedir las leyes sobre el trabajo, federalizando las leyes laborales en contraposición de la ardua expedición de normas para cada uno de los Estados.

Al inicio, este apartado señala que “entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo”, lo anterior enmarca la protección a todo trabajador que se encuentre subordinado a las ordenes de otra persona física o moral.

La fracción I nos establece la duración de la jornada diaria de trabajo.

La fracción II nos indica en máximo de horas para el trabajo nocturno; así como la prohibición de dicha jornada después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años.

La fracción III prohíbe la utilización del trabajo de menores de catorce años y establece la duración de la jornada diaria de los menores de dieciséis.

La fracción IV nos señala un día de descanso por cada seis de labor, del cual deberá gozar como mínimo el trabajador.

En la fracción V se dan garantías mínimas a las mujeres trabajadoras durante el embarazo y después del mismo.

Dentro de la fracción VI, encontramos la clasificación del salario mínimo y las cualidades que debe contener el mismo y la manera en la cual será determinado.

La fracción VII nos indica que “para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, esta indicación va en razón del reconocimiento de la capacidad requerida en función de labores semejantes, y más tratándose de diversos sexos en cuanto a la actividad realizada, recordándonos al artículo 4 constitucional en su párrafo segundo.

La fracción VIII nos indica la excepción del salario mínimo, no pudiendo ser embargado, compensado, en especie o motivo de descuentos.

La fracción IX, señala el derecho para percibir la participación de utilidades por parte de la empresa, determina su regulación, así como crea una comisión encargada de determinar el monto de las mismas dependiendo de cada empresa y de que la empresa haya tenido utilidades.

En la fracción X, se establece la manera en que debe pagarse el salario, prohibiendo que se haga mediante mercancías u otro que pretenda substituir a la moneda.

La fracción XI nos indica como se regula la jornada de trabajo extraordinario, así como la prohibición de que este exceda de tres horas diarias y de tres veces consecutivas en una semana.

Dentro de las fracciones XII, XIII, XIV y XV, nos señalan las obligaciones de todo empresario para con el trabajador a su cargo.

En la fracción XII se menciona la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; la XIII indica la obligación de toda empresa a proporcionar capacitación y adiestramiento necesaria para la realización del trabajo; la quince determina la responsabilidad del

patrón en caso de efectuarse algún accidente o que se contraiga alguna enfermedad con motivo o en ejercicio de su profesión.

La fracción XV nos indica que el patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento e indica que habrá sanciones en caso contrario.

La fracción XVI nos establece la posibilidad de realizar coaliciones, tanto los trabajadores y empresarios, siempre que sean en defensa de sus intereses.

La fracción XVII menciona el reconocimiento al derecho a huelga por parte del trabajador y los paros a favor de los patrones.

En la fracción XVIII se marca la ilicitud de las huelgas que no tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

La fracción XIX nos indica que un paro es lícito, siempre y cuando exista previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la fracción XXI, se indica que en caso de negación por parte del patrono para someter sus diferencias al arbitraje o

aceptar el laudo pronunciado por alguna Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Dentro de la fracción XXII se señala que todo patrono que despida a un obrero sin justa causa, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, denominado también indemnización constitucional.

La fracción XXIII señala la preferencia de los créditos a favor de los trabajadores por sueldos devengados a causa de indemnización.

La fracción XXIV nos indica que las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los patronos, o de algún otro de sus familiares o dependientes, será responsabilidad del propio trabajador, quedando prohibido que la deuda se traslade a los hijos del trabajador.

La fracción XXV indica que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para los mismos.

En la fracción XXVI se establece que de darse un contrato celebrado entre un mexicano y una empresa extranjera deberá ser legalizado por alguna autoridad municipal, y se debe asegurar la inclusión de cláusulas que especifiquen claramente que los gastos de repatriación serán a cargo del empresario que contrata.

La fracción XXVII nos señala los casos en que se consideraran condiciones nulas algunas cláusulas que vayan en perjuicio del trabajador.

La fracción XXVIII da responsabilidad a la Ley para determinar los bienes que serán parte del patrimonio familiar.

La fracción XXIX establece que se considera de utilidad pública la Ley del Seguro Social especificando el contenido de la misma.

En la fracción XXX se indica que también serán de utilidad pública las sociedades para la construcción de viviendas económicas para los trabajadores.

La fracción XXXI señala la competencia del trabajo con exclusividad de las Autoridades Federales; determinando en forma de lista los asuntos que serán del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre las que se destacan las ramas industriales y servicios: “1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalurgia y Siderúrgica; 8. De Hidrocarburos; 9. Petroquímica...”.

Al igual serán de su conocimiento los asuntos que afecten dos o más entidades federativas, también tratándose de los contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; respecto a las obligaciones de los

patrones en materia educativa, y a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, así como de la seguridad e higiene.

En la actualidad en esta materia, las aportaciones del trabajador para su vivienda son de difícil obtención, a veces tan solo limitado a aquellos que conocen a alguien que pueda auxiliar a financiar o a obtener un crédito para mejorar la vivienda que ahora tenga, y de conseguirlo, el financiamiento es tan deplorable que en los tiempos actuales no alcanza para el tratamiento que esta requieren.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tal como lo establece la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, las diferencias o conflictos del el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. De sus facultades, competencia, así como de los procedimientos y de las resoluciones, se encarga el título catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformado en 1980, de igual manera que el capítulo XIII.

Mencionaremos el título señalado extrayendo las disposiciones fundamentales del mismo y se hará el análisis detallado de los artículos que regulan las resoluciones laborales, también las que guían el criterio del juzgador para dictar los laudos.

El capítulo I del título catorce de la Ley Federal del Trabajo establece los principios procesales del derecho laboral, destacando la suplencia de la deficiencia de la demanda, la gratuidad, inmediatez, oralidad y el principio de instancia de parte.

Es también un principio la disposición de no exigir forma alguna en las comparecencias, solo se debe precisar los puntos petitorios a fin de evitar confusiones, lo cual se establece en el artículo 687. De manera similar indica la obligación de las autoridades administrativas y judiciales, a dar auxilio a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje; esto se da en la práctica normalmente para el embargo y remate de los bienes, a fin de dar cumplimiento al laudo.

El capítulo II del mismo título, menciona a quienes consideramos como partes en el proceso laboral en cuanto a su capacidad y personalidad para comparecer a juicio, esto en cuanto a que señala la forma en como el trabajador y la demanda al no poder concurrir siempre a oponer acciones y excepciones.

En el capítulo III de la Ley Federal del Trabajo nos establece la competencia tanto de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, designando por razón de territorio los asuntos que serán conocidos por cada Junta; además nos señala quienes decidirá las competencias, tanto en los Estados como en el Distrito Federal.

El capítulo IV enumera las causas por la que habrá impedimentos o excusas para que los representantes de Gobierno,

de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas o los auxiliares conozcan de juicios laborales, constante de VII fracciones; y nos indica quien puede decidir tal impedimento.

Por su parte el capítulo V determina como, en que días y de que manera se darán las actuaciones en las Juntas; el artículo 720 menciona que las audiencias serán públicas, con la excepción de que “La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”. Al igual se da la posibilidad para solicitar copias de cualquier documento que obre en el expediente, siempre que sea por alguna de las partes la anterior.

En este mismo capítulo, el artículo 725, la apertura de un incidente en caso de extravió o desaparición del expediente o de alguna de las constancias que obren en él, señalando la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar la audiencia, en la que las partes deben aportar todas las copias, constancias o documentos que obren en su poder y si la Junta lo estima conveniente, como lo establece el artículo 727, “...hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copias de las actas y demás diligencias practicadas por dicho motivo”:

El artículo 731 señala los medios de apremio que podrán emplearse por el Presidente de la Junta como corrección de los concurrentes a las audiencias a fin de mantener el buen orden

en el desarrollo de las anteriores, las que van desde amonestación hasta arresto por treinta y seis horas.

El capítulo VI, nos indica los términos procesales para que puedan surtir efecto de notificaciones hechas a las partes.

En el capítulo VII, se establece el modo de practicar las notificaciones, las cuales pueden ser personales si se señalo domicilio para tal efecto y el artículo 739 expresa que en caso de no señalarse el mismo “las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso en los términos previstos por la ley”.

El boletín es la publicación de acuerdos o resoluciones que tienen lugar en materia laboral, y la figura de los estrados es colocar en los pizarrones de la Junta los acuerdos o las resoluciones que no se pueden notificar personalmente, por no haberlo señalado las partes o por no haberse hecho mención del domicilio de las partes.

El capítulo VIII, menciona dentro de los ocho artículos como han de llevarse los exhortos y despachos, por tener residencia diferente del lugar en donde se lleva la controversia; señala el artículo 753 que “las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deben practicarse dentro de la República Mexicana”.

El despacho se llevará siempre que las diligencias se practiquen en el extranjero, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

En el capítulo IX del título catorce de nuestra Ley Federal del Trabajo, se nos dice los incidentes que se pueden suscitar en el juicio, llevándose en el mismo expediente, salvo los casos previstos en la ley, tal como lo expresa el artículo 761; el artículo 762, señala que a estos incidentes se les considera como “de previo y especial pronunciamiento, es decir, que suspenden el proceso hasta su resolución.

El capítulo en comento menciona cinco tipos de incidentes: el de nulidad, de competencia, personalidad, acumulación y de excusas; a lo que el artículo 763 comenta que al tratarse de nulidad, competencia así como la acumulación y de excusas se designará dentro de las veinticuatro horas posteriores día y hora para la audiencia incidental dejando dudas de cuando será resuelto el incidente de personalidad, por lo que creemos será resuelto en ese momento a fin de continuar el proceso y no alargar su desarrollo; estos incidentes a veces son solo utilizados por alguna de las partes contendientes para retardar la actividad laboral, incurriendo en ganancia de tiempo, posponiendo su pronta y segura culminación.

El capítulo X, nos indica la acumulación de los procesos en materia laboral, pudiendo darse estos de manera oficiosa o a petición de parte, siempre que se encuadren a alguna de las fracciones del artículo 766, mencionándonos también los efectos que produce tal acumulación.

Dentro del capítulo XI, se señala cuando procederá la caducidad de un asunto y de ser así como debe de continuarse, si se desea el proceso, y determina los términos que la Ley Federal considera oportunos para que se tenga por desistido de la acción al actor que no haya hecho promoción alguna. Algunas de las veces la Junta para ahorrarse trabajo manda al archivo los expedientes en las que no es necesaria la promoción de las partes para su continuación, obrando en contra de la legislación de manera injusta.

Por lo que hace a las resoluciones laborales, son tratadas en la legislación dentro del capítulo XIII; en el capítulo catorce se indica el tipo de resolución que puede ser emitida por la Junta, la obligación de dictar el laudo al momento de concluida la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en las que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley; las resoluciones según el artículo 839 deberán ser firmadas por los integrantes de las Juntas y por el Secretario el mismo día en que las voten, por lo tanto los representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno deben firmar el laudo, desde luego que con el voto contrario dependiendo del sentido del laudo.

El artículo 840 señala los requisitos que debe contener el laudo, los mismos serán tratados en el capítulo siguiente de nuestro estudio.

En el artículo 841 se hace mención a que “los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o

formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Este artículo es trascendental en función de que destaca la diferencia de los procesos laborales a los civiles o de otra índole, comenzando por que exalta la buena fe que debe tener tanto el proyectista del laudo como el Presidente de la Junta que firma la resolución basándose en la consideración de las pruebas, no en un sistema legal o libro, y va más allá de la valoración mixta con el fin de obtener la verdad sabida, denominada por Alberto Trueba Urbina, como “la verdad social, alma mater del laudo. Así se mitigan las asperezas del absurdo *dura lex, sed lex*. En consecuencia, si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de ésta tiene que ser la buena fe guardada”.⁸⁰

Se marca como necesario el motivar y fundamentar la resolución, justificando el sentido del laudo, pero solo en lo que hace a su legalidad, es decir su fundamento normativo; de no ser así podrá invocarse el amparo para efectuar una revisión; pero la buena fe del juzgador tiene pocas probabilidades de demostrarse, no puede ser motivo de ningún medio de impugnación, por lo que debemos de confiar en que se haya obrado en dicho fundamento o en todo caso tratar de infundir agrado en él animo del juzgador antes del laudo.

El artículo 892, señala que los laudos deben tener otros requisitos: ser claros, precisos y congruentes; teniendo que dictarse con el menor uso de tecnicismos posibles, además es necesario que se especifiquen las prestaciones solicitadas

⁸⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 345.

determinando si se condena o no, y la congruencia significa que exista concordancia entre lo solicitado y lo resuelto.

El artículo 847, nos indica “una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores y precisar el punto, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución...”

Cabe hacer mención de que la corrección citada, es aquélla que pueda desprenderse de la ortografía de la secretaría, como el nombre equivocado del actor o la demanda, una dirección distinta de la que obra como señalada por alguna de las partes en el expediente, pero que no se relaciona con el fondo del negocio.

Establece el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, que “las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones...”, desprendiéndose que el único medio de impugnar un laudo sea el juicio de garantías del cual hablaremos con posterioridad.

3. TESIS Y JURISPRUDENCIAS.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversas Tesis y Jurisprudencias en las cuales menciona el término buena fe, sin embargo no la define, por lo que enunciaremos

algunas de ellas a fin de poder tener una visión del tratamiento dado en el mundo jurídico a dicho vocablo:

“La buena fe es base inspiradora de todo el derecho y debe serlo, por ende, del comportamiento de las partes en todas sus relaciones jurídicas y en todos los actos del proceso en que intervengan”.

Jurisprudencia 102 (Sexta época), p. 310. Sección Primera. Volumen 3^a. Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. Actualización I Civil. Mayo Ediciones.

Si bien no se define a la buena fe, se manifiesta su esencia ya que es tomada como el medio para obtener la convivencia y el orden en la vida social al igual que el derecho, tomándose su existencia como una característica para los actos de los contratantes en un acuerdo de voluntades y a lo largo del procedimiento en que intervengan.

Por lo que respecta a la materia laboral, encontramos enunciada a la buena fe como un principio:

“DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES, INTERPRETACION DE LAS. RIGE EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE. En la interpretación de la demanda de los trabajadores, en cuanto a la fijación de la litis, rige el principio de la buena fe, conforme al cual, debe partirse de los hechos alegados por las partes litigantes, para establecer cuáles sean las

prestaciones realmente exigidas y las consecuencias jurídicas que de ellos deriven”.

Cuarta Sala, P. 43 Volumen CXX, Sexta época, Semanario Judicial de la Federación.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 6601/64. Petróleos Mexicanos. 25 de marzo de 1965. Unanimidad de 5 votos. Volumen CV, Quinta parte, P. 19. Amparo Directo 3699/65. 17 de marzo de 1966. 5 votos.

Desde que se presenta la demanda ante la Junta de Conciliación y al ser interpretada es deber del juzgador el obrar conforme al principio de buena fe, siempre partiendo de los hechos alegados y si de esto se desprende alguna otra prestación a que se tenga derecho y que no se haya mencionado, se instara al trabajador a fin de que pueda ampliar su demanda al momento de acudir ante la autoridad.

Ya iniciado el procedimiento y después de ofrecidas las pruebas, se faculta al Tribunal de arbitraje para hacer uso de la buena fe:

“PRUEBAS, FACULTADES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE PARA LA APRECIACION DE LAS. Es cierto que el Tribunal de Arbitraje tiene la facultad de apreciar en conciencia las pruebas que se aporten sin sujetarse a reglas fijas para su

estimación y resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada; pero esta facultad desde luego sólo puede tener aplicación dentro de los límites fijados en la litis, sin resolver más de lo solicitado y sin dejar de estudiar algún punto de la controversia; tampoco puede alterar los hechos ni formular un raciocinio contrario a la lógica; de hacerlo así, incurrirá en violaciones a las garantías individuales”.

Cuarta Sala. P. 35, volumen XCII, Sexta época: Semanario Judicial de la Federación.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 7660/64. 10 de febrero de 1965.
Unanimidad de cuatro votos.

En ese orden de ideas, no es dable que el laudo recaído exceda a las prestaciones solicitadas, pues en todo caso faltaría la congruencia entre lo solicitado, lo probado y lo resuelto.

La facultad descrita encuentra la limitación para el uso de la buena fe.

“JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si bien dichas Juntas gozan de soberanía, como tribunales de conciencia, para la apreciación y valoración de las pruebas y para deducir de ellas los hechos a bases de equidad y buena fe, carecen de tal soberanía para la interpretación y aplicación del derecho, ya que esto entraña una cuestión jurídica, por lo que las violaciones

de derecho en que dichas juntas incurran, pueden ser motivo de amparo como las de cualquier juez, y la determinación de los jueces federales, en sí misma, no entraña estimación alguna de pruebas, ni fijación de hechos, sino la interpretación del derecho, y por tanto, su resolución no puede lesionar la soberanía de las juntas.

Cuarta Sala. P. 3131, Tomo XLI, Quinta época.
Semanario Judicial de la Federación.

PRECEDENTES:

Tomo XLI, P. 3131.- Delgado Torres Jesús y Coags.-
13 de agosto de 1934.

Así la legalidad del laudo esta protegida, en virtud de que la conciencia de los juzgadores no debe inmiscuirse con alteraciones al momento de interpretar la ley.

4. REQUISITOS LEGALES DEL LAUDO.

La resolución laboral que emana de la autoridad arbitral, debe contener mínimos legales en cuanto a la forma y fondo que exige su normatividad. Tal exigencia se vuelve necesaria para el mejor y claro entendimiento de los sucesos que motivaron la condena o absolución de las partes.

Es sabido por nosotros que antes de la resolución laboral final existe un proyecto de la misma, la cual es elaborada por el Auxiliar de la Junta, el que deberá contener requisitos de forma que señala la ley así como los de fondo a fin de ser entendibles por las partes que acudieron ante la Autoridad laboral.

Por lo que hace a los requisitos formales señalados en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo los transcribiremos y procuraremos mencionar su importancia en la resolución laboral.

El artículo 840, señala en su fracción I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie. Su relevancia es para determinar la competencia de la Junta que dictó el laudo. Así como la fecha en que se resolvió el asunto, la fecha en que se notifica a las partes y saber si aún sé esta en término para irse a juicio de garantías en caso de ser procedente.

La reseña anterior se encuentra antecedida de la máxima “vistos los presentes autos...” la cual aunque no es señalada por la ley, es forzosa por la costumbre de utilizarla.

La fracción II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; requisito a fin de evitar errores en la ejecución del laudo, se colocaran los nombres de las partes, así como el domicilio que fue señalado por estas para oír y recibir notificaciones, el cual en la práctica será el del despacho del abogado que se encarga del asunto o el de la demandada.

Señala la fracción III “extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y hechos controvertidos”; denominada esta parte como Resultados, en donde se narra trasladándose a la fecha de presentación de la demanda plasmándose su contenido exaltando las peticiones solicitadas, haciéndose mención de su contestación, así como el dicho de las partes a los hechos controvertidos.

La fracción IV, menciona que debe contener la “Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta”, es obligación de la Junta señalar todas las pruebas ofrecidas por las partes incluso las que no fueron admitidas así como él por que no le fueron, teniendo que ser valoradas todas y cada una de ellas.

Esta valoración debe ser a conciencia por la gran diferencia a las demás materias, por lo que el Auxiliar y el Presidente tienen la posibilidad de valorar y aquilatar las pruebas admitidas y allegarse con ellas y su criterio de buena fe a la resolución esperada por las partes.

Menciona la fracción V, extracto de los alegatos; las partes tienen la posibilidad de presentar de manera verbal o por escrito sus alegatos que no es otra cosa que el fundamento legal y humano para que el juzgador observe ciertos hechos que pudieran pasar desapercibidos y que puedan ayudar a obtener un laudo favorable, recordemos que por ser requisito para el laudo, generalmente se dan los alegatos de manera diferente, pues en otras materias pueden olvidarse de estos, evitando o

desaprovechando el beneficio que podría tener para el criterio del juzgador.

La fracción VI, expresa que deberá contener el laudo “ las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y la doctrina que le sirva de fundamento”, así se justifica la resolución debiendo agotar las fuentes motivo de inclinación hacia la condena o absolución.

Expresa la fracción VII del artículo 840, “los puntos resolutivos”, declarándose la condena y a que se condena o de que se absuelve a las partes.

Tomamos como otro requisito el que tienen que estar firmados, por cada uno de los integrantes de las Juntas señalado en el artículo 839, así como por el Secretario de la Junta después de ser esta votada. Pues de no hacerlo así, el artículo 846 expresa que “ si votada una resolución uno o más de sus representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos”. Por lo anterior, es beneficioso el percatarse al recibir la resolución o verla en el expediente que contenga la firma de todos, sino debe hacerse del conocimiento del secretario que deberá certificar esta ausencia, para que el laudo tenga todos sus efectos legales.

Existen otros requisitos que hemos denominado de fondo, ya que se encuentra en el contenido de la resolución; tal es el mencionado por el numeral 842, disponiendo que los laudos deban ser claros, precisos y congruentes con la demanda y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente.

Este párrafo nos determina que las resoluciones laborales para cumplir con estos fines deben ser sociales y protectoras de la clase trabajadora, deben ser comprensibles en cuanto a su entendimiento con palabras sencillas; es ser precisos, no alejarse del problema planteado, no dar vueltas al asunto; la congruencia, es aquilatar lo pretendido por la parte actora, aquí se especifica que la Junta no debe ir más allá de lo pedido, pero no por eso no se condenara, si la Junta consideró que una petición se desprendía de lo expuesto en la demanda, denominado suplencia de la deficiencia de la demanda.

Basándose en el criterio de Néstor de Buen, encontramos las facultades que tiene la Junta ante el laudo entre las que aparece el artículo 841 ya mencionado, la facultad de resolver sin acudir a reglas estrictas con base en la buena fe.

Tenemos también la apreciación de los hechos a conciencia, que no es lo mismo que los tribunales de conciencia que se dan al no tenerse ninguna disposición vigente al caso que nos ocupe, es el predominio del sistema mixto de valoración, retomando la conciencia de las juntas, del juzgador, estimando las pruebas y los hechos.

Lo será, al expresar los motivos y fundamentos legales, de no hacerlo se acudiría al juicio de Amparo por ir en contra de lo expuesto dentro de las garantías de Legalidad.

Observar todas las pruebas, será responsabilidad de la Junta, el que se valoren todas las pruebas admitidas y sobretodo que se desahoguen las mismas por completo antes de ser enviadas a proyecto, pues al no estar todas desahogadas se remite de nueva cuenta el expediente señalándose nueva fecha para el desahogo de las restantes.

5. LA COSA JUZGADA.

El proceso laboral que culmina con la resolución o laudo, tiene la categoría de una sentencia definitiva, la cual puede convertirse en firme en caso de no ser impugnada por las partes.

La cosa juzgada es una institución difícil de precisar en la materia laboral, ya que la Ley Federal del Trabajo no la menciona en su normatividad, no obstante es digna de señalarse, pues el juicio de Garantías puede hacer que no llegue ésta.

La cosa juzgada es base de la armonía social, pero solo una presunción de verdad, no una verdad absoluta, puesto que esta puede ser diversa de aquélla, por cuanto que la presunción no siempre corresponde a la verdad comprobada.

Esta armonía social se explica, al darse la cosa juzgada la resolución se convierte en inmutable, ya no pudiendo ser objeto de ningún tratamiento posterior; y podrá pedirse el cumplimiento del laudo a la Junta.

Es notable que aunque la sentencia tenga la misma valoración que un laudo, no se hable de esta en materia laboral; aunque el artículo 945 de la ley de la materia señala que “los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación”.

Incluso el artículo 939 de la multicitada menciona que “las disposiciones de este título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación... Son también aplicables a los laudos arbitrales...”, sin indicar si el cumplimiento debe pedirse a la Junta ya que tenga fuerza de cosa juzgada.

La cosa juzgada se ha dividido para Alcalá Zamora y Castillo manifestando que “llega un momento en que es inimpugnabile y entonces alcanza autoridad o fuerza de cosa juzgada en sentido formal o exterior; si además resulta jurídicamente indiscutible (o inmutables al decir de otros) el pronunciamiento judicial que el fallo contenga entonces adquiere fuerza de cosa juzgada en sentido material o interno. La primera es presupuesto de la segunda y el significado de ambas puede condensarse así: cosa juzgada formal, igual a inimpugnabilidad; cosa juzgada material, igual a indiscutibilidad...”.⁸¹

⁸¹ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Op. Cit. P 87.

Por lo dicho, se señala una cosa juzgada formal, a nuestro parecer confundida con la figura de la preclusión, operando en el proceso, y dándose por el mero transcurso del tiempo extinguiendo el derecho de realizar determinados actos procesales, e impide el retroceso de los actos debido a su firmeza.

En la denominada en sentido material, implica la conclusión del proceso, adquiriendo inmutabilidad la cual debe ser respetada por algún otro juzgador.

Por nuestra parte consideramos que conforme a lo previsto por el artículo 845, donde “los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas...” se pone de manifiesto la intención del legislador de hacer efectivos los laudos de inmediato, sin esperar a los quince días del amparo.

Por lo anterior, creemos que en la materia laboral la cosa juzgada fue ignorada, tal vez por que si como ya lo mencionamos, el artículo señalado con numeral 945, señala que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos ahora cuarenta y ocho horas, y si el amparo determina quince días para interponer el juicio de garantías según el artículo 21 de la Ley de Amparo, habría una contradicción dejando solo la posibilidad de impugnar la resolución dentro de los tres días señalados por la Ley Federal y no los quince días.

6. EL AMPARO COMO ÚNICO MEDIO DE IMPUGNACIÓN DEL LAUDO.

De acuerdo con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, se prescribe que “las Resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones”, se tiene como única opción para la revisión del laudo de la Junta, al Amparo.

El juicio de garantías llamado a veces como tercera instancia, “es un procedimiento jurídico, establecido en defensa del imperio de la Constitución y de las garantías individuales...”.⁸²

Descrito de manera sencilla. Es entendible su función; por su parte Ignacio Burgoa, expresa que la formulación de su concepto se integra mediante la reunión de todos los elementos que lo componen; por lo que “el amparo es un medio jurídico que preserva las garantías constitucionales del gobernado contra todo acto de autoridad que las viole; que garantiza a favor del particular el sistema competencial existente entre las autoridades federales y las de los Estados y que, por último, protege la Constitución, así como toda legislación secundaria... y en función del interés jurídico particular del gobernado”.⁸³

Con lo cual, su creación se debe a la protección del particular por la violación de las o la Ley, ya se trate de normas

⁸² BORRELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Sexta Edición Sista, México, 1996. P.

5

⁸³ BURGOA O, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima Edición Porrúa, México, 1992 P. 173.

Constitucionales o las secundarias por parte de las autoridades públicas.

El juicio de Amparo tiene su fundamento en los artículos 103 y 107 de nuestra Carta Magna, señalándose la atribución que tienen los tribunales Federales para conocer de controversias que se susciten por leyes o actos de autoridad “que violen garantías individuales; II. Por leyes o actos de autoridad federal que vulneren o restrinjan la Soberanía de los Estados; y III. Leyes o actos de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal”.

Sus principios se contienen dentro del artículo 107 Constitucional, señalando la formula “otero” como la máxima en el Amparo, pero no se restringe a las leyes solamente, lo será al igual tratándose de reglamentos, decretos, acuerdos que afecten directamente a las garantías, o se trate de leyes autoaplicativas y heteroaplicativas, que son las que afectan directamente por su sola entrada en vigor y las últimas, que necesitan un acto posterior de aplicación de la misma, para afectar las garantías del individuo.

En la legislación, existen dos tipos de Amparo, el Directo se promueve ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, tal como lo prescribe el artículo 158 de la Ley de Amparo “El Juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucionales y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin el juicio...”.

Su procedencia será al tratarse de resoluciones que según el segundo párrafo del artículo 158 de la multicitada “que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso...”.

Por otro lado, encontramos al Amparo Indirecto o bi- instancial presentado ante los Jueces de Distrito y que puede ser objeto de Revisión a través de los Tribunales Colegiados, estos conocerán según lo establecido por el artículo 114 de la Ley de Amparo, señalando seis fracciones.

Siendo en general de su conocimiento aquéllas resoluciones que no sean sentencias definitivas o laudos laborales definitivos.

Después de habernos situado en el Juicio de Garantías para comprender él porque solo procede el Amparo contra él laudo recaído por alguna junta, procederemos a señalar al amparo directo y al indirecto como revisor de fallas en la resolución laboral.

El tratamiento para los laudos que resuelven en definitiva el proceso laboral será el Amparo directo, por lo cual analizaremos el fundamento a lo manifestado; se concibe en el artículo 46 de la misma como una sentencia definitiva o laudo, como aquéllos fallos “que deciden el juicio en lo principal y respecto de los cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud de la cual puedan ser modificadas o

revocadas...”, dejando a un lado las resoluciones que resuelvan alguna cuestión accesoria, algún incidente, conocidas como las sentencias interlocutorias, que no resuelven cuestiones primordiales de las partes.

Aquí recordamos al artículo 848 laboral, que expresa que no podrán ser revocadas las resoluciones dictadas por las Juntas debido a que “no se admite ningún recurso”, y se afirma el principio de definitividad, ya que si existiera algún recurso no sería del conocimiento de un amparo directo aún.

De lo que se desprende que cualquier resolución de carácter accesoria será presentada ante los Juzgados de Distrito, incluyendo los casos en donde no se hayan emplazado por falta o defecto de ésta, pero para impugnarlos tenemos que esperar a la conclusión del proceso laboral.

Por lo que, podríamos en caso de necesitarlo, impugnar una resolución o laudo arbitral también en amparo directo, siempre que se verifique lo dispuesto en el artículo 158 de la Ley de Amparo en su párrafo segundo “solo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la Ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa”.

Si dentro del laudo se omite seguir con la ley, y se obra de manera contraria a la letra de la ley aplicable al caso concreto podemos acudir a presentar nuestra demanda de garantías ante la Junta que dicto el laudo, para que se le dé vista a la sección de amparos, llevando el expediente al Tribunal Colegiado que corresponda con las copias requeridas para su traslado (la del acuse, la del expediente, así como para el tercer perjudicado, la Junta y otro para el Ministerio Público), lo mismo si se viola una garantía individual o alguna señalada en la Ley de Amparo vigente, con la dudosa determinación de los quince días para interponer el amparo y la petición de cumplimiento del laudo de setenta y dos horas que menciona la Ley Federal del Trabajo, consideramos este último debería suprimirse a fin de evitar confusiones o agregarse quince días para ser cosa juzgada, o respetarse tanto la Constitución o la ley laboral, cuya violación es difícil de probar en caso de la buena fe de la Junta.

CAPITULO IV

LA BUENA FE EN EL LAUDO

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de resolver controversias laborales, ya sean estas del conocimiento de asuntos Federales o Locales, de igual manera deben resolver mediante la emisión de un fallo que decide el fondo del asunto, el cual se ajustara a disposiciones jurídicas, principios de justicia y equidad de derecho.

i. LA JUNTA ANTE EL LAUDO.

Como hemos visto antes, se presentara la demanda laboral ante la Junta que sea competente, pudiendo serlo por razón de la materia, que puede ser federal de los enunciados en el artículo 123 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo y por excepción serán del conocimiento de la local aquéllos asuntos que no se encuentren contemplados en dicho numeral.

De la Junta federal del Distrito Federal dependen las demás Juntas Especiales de toda la República que son señaladas conforme a la distribución de las distintas ramas de la industria, materia y jurisdicción territorial que les asigna el Secretario del Trabajo.

Asimismo, en cada entidad encontramos una Junta Local o Central de Conciliación y Arbitraje de lo cual dependen a su vez Juntas Especiales, establecidas según la materia o territorio, según se necesiten en base al criterio del Gobernador del Estado.

Mientras que por razón del territorio. Se puede presentar la demanda en la Junta que prefiera el actor de entre la del demandado o la suya.

De declararse competente la Junta para conocer del asunto recaerá el auto admisorio de la demanda, señalándonos fecha para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo cual se comisiona al actuario notificador para emplazar al demandado en el domicilio mencionado para tal afecto por el actor.

Notificadas las partes acudirán a la Junta de manera personal, a decir verdad la demandada pocas veces asiste sola, si es que asiste, ya que no obstante que la ley indica que tratándose de la primera audiencia se acudirá personalmente, esta suele no asistir y solamente ir el representante legal acompañado del poder notarial, acreditando su personalidad y más si se trata de una persona moral.

Comparecerá primero la parte actora que va asistida por su abogado, y si no se le asignará alguno por parte de la Junta, y no como lo indica la ley que sin su representante para no dejarlo en estado de indefensión frente el patrón.

La parte actora puede en ese momento aclarar su demanda en caso de estimarlo conveniente, después ratificara su curso inicial enunciando de nueva cuenta las prestaciones o por razones de tiempo solo decir que “ratificó mi escrito inicial de demanda de fecha...”, pasa el turno al demandado mismo que dará contestación o podrás si así lo consideran las partes dialogar a fin de llegar a alguna conciliación que hará las veces de laudo, exhortando la Junta el que se pueda llegar a un arreglo conciliatorio.

De no llegarse a convenir ahora si se pasara a la Audiencia, a la primera etapa De Demanda y Excepciones, se contesta la demanda de manera verbal o escrita, pudiendo durante el procedimiento interponerse algún incidente como el de Incompetencia o de Falta de personalidad los cuales provocan por ser de “previo y especial pronunciamiento” que se detenga el proceso hasta resuelto el incidente, a esta resolución la denominamos auto incidental o resolución interlocutoria, para esta se abre un período de prueba señalándose fecha para el desahogo de la misma, recayendo esta resolución se continua con la siguiente etapa.

La etapa a seguir es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se presentan de manera escrita o verbalmente debido a que de lo actuado debe que dar constancia en el expediente; las pruebas que se pueden ofrecer son ya conocidas: confesional de hechos propios, testimonial, pericial, documental, instrumental de actuaciones, de inspección ocular, presuncional legal y humana en lo que beneficie a las partes e incluso cintas de video, fotografías y cualquier medio que pueda servir para crear convicción de lo ocurrido.

Estas pruebas deben ser ofrecidas con relación a los hechos y conforme a derecho, relacionándolas con el numeral recaído en nuestra demanda, no se admiten pruebas que no se relacionen con el que se quiera probar, si ya se encuentran probados con otras pruebas, lo que queremos de nuevo probar es mejor no perder tiempo.

La Junta acuerda las pruebas admitidas de las ofrecidas por ambas partes, mencionando el día de su desahogo, advirtiendo de que si no comparecen pueden ser declaradas desiertas las pruebas de las partes o contestadas las preguntas en sentido afirmativo, dependiendo a cargo de quien estén las anteriores.

Desahogadas las pruebas pueden las partes hacer sus alegatos y la secretaría auxiliar cerrará la instrucción verificando que todas las pruebas admitidas ya fueron desahogadas para pasar el expediente a proyecto de laudo y a la vez a votación por parte de los representantes de gobierno.

La Junta al dictar el laudo debe seguir ciertos lineamientos al hacer la redacción y estudiar el fondo del mismo, pero deberá contener ciertos requisitos como son:

- I. Lugar y Junta que lo pronuncie;

A fin de tener un control de todas las resoluciones, se deba precisar la Entidad, Municipio y localidad, la denominación de la Junta para determinar su competencia y saber donde se instauro el mismo para facilitar su búsqueda.

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

Para evitar errores o pérdida de tiempo en aclaraciones en caso de un error conocido como de “dedazo”, se expresará nombre completo de las partes y de sus abogados patronos, y domicilios señalados para oír y recibir notificaciones para ubicar al actor y no darse los homónimos por la semejanza de los nombres.

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;

La Junta, así como los secretarios de acuerdos, los proyectistas y los representantes que conocen del asunto deben tener en cuenta lo actuado en juicio y lo que obra en el expediente, así de nueva cuenta se retoma desde el principio el conflicto “por escrito presentado...”, donde se enuncian las prestaciones a las que se cree tener derecho, observándose todas, valorando cada una de ellas si se pidió por la Junta que se aclarara la demanda y se resumen los puntos importantes al dar contestación la demandada para ver si lo que expresó es lo que pudo probar a través de los

medios de convicción que ofreció, lo que nos sitúa en cierto lugar y circunstancias de cada caso concreto.

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

Se enumeran las pruebas ofrecidas por ambas partes, examinando las que no fueron admitidas y expresándose él por que no lo fueron, pues de haber sido admitida alguna y no desahogada se retardaría su resolución y de haber sido desahogada alguna prueba y de no ser valorada según alguna de las partes conforme a derecho o de no ser tomada en consideración se demanda un Juicio de Garantías por principios de legalidad; así se dirá la apreciación que de ellas hizo la Junta, logrando o no la convicción de ésta (que en verdad es del proyectista), aquí es necesario que el juzgador adecue su valoración a un sistema mixto de valoración de pruebas, es más debe ir más allá, dictando a conciencia, pensando plenamente que se tiene lo más acertado posible la realidad de cómo se llevaron a cabo las cosas; recordemos que la junta no debe ir más allá de lo expresado o pedido por las partes.

V. Extracto de los alegatos;

Es importante hacer recuento ante la Junta de las actuaciones de las partes, de lo que se desprende de lo ofrecido, siempre que eso nos favorezca y presentarlo por escrito, recibiendo el nombre de alegatos, en la práctica se hace muy pocas veces, pero si se presenta, deberá el laudo manifestarlo,

pues quizá algún detalle no era notorio a la mirada de la Junta y con los alegatos se creó interés en el juzgador.

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirve de fundamento; y

Los motivos que llevaron a la convicción del juzgador deben fundamentarse en la ley, la doctrina o en la jurisprudencia además contener su punto de vista, pues la conciencia del laudo significa la valoración de las pruebas tratando de resolver lo más apegado a la realidad.

VII. Los puntos resolutivos.

Esta parte concluye el laudo, donde se condena o se absuelve a las partes de las pretensiones del contrario, resolviéndose la controversia y pudiendo llegado el caso interponer algún amparo ya que en la materia laboral no hay ningún recurso para el laudo, no así para la ejecución del mismo.

2. EL LAUDO A CONCIENCIA.

Tomar en cuenta la justicia social buscando la igualdad entre los desiguales parecería ser la mejor manera de definir el decidir en conciencia, pues el resolver de esta manera es conseguir

enlazar al juzgador con el caso concreto, accionando él engrane interno del que conoce del asunto.

No solo es el valorar las pruebas de manera diversa que en otras materias, es resolver poniendo total atención a su actuación como heterocomponedor, ya que la responsabilidad consiste en poner cuidado de lo aportado por las partes.

Más allá de lo aportado, el criterio amplio del árbitro será el emplear los medios que la ley le autorizan tal como son los principios generales del derecho.

Aquí la apreciación de las pruebas será estudiada sin suposiciones previas, alejando todo aquello que no se relacione con la litis principal; se dice que la valoración será de los hechos, pero recordemos que el juzgador no tiene la plena seguridad de la realización de estos actos, de tal manera actuará según su punto de vista de lo que posiblemente se haya efectuado.

Consideramos acertado el criterio de que sea a conciencia el dictamen del laudo, ya que se hace hincapié en el resolver con cuidado y con la plena convicción de lo plasmado en el mismo.

No olvidemos que la conciencia es algo interno, por lo que no sabemos si verdaderamente se emite un fallo totalmente acertado, pues las ideas se encuentran plasmadas en la resolución escrita, pero pudiera ocurrir que se dictara un laudo sin el pleno

convencimiento de su contenido, y que por lo mismo ante la sociedad se considere fue dictado a conciencia.

3. CLARIDAD Y CONGRUENCIA DEL LAUDO.

La claridad radica en señalar explícitamente lo actuado ya sea por escrito o verbalmente durante el proceso, debe hacerse de tal manera que no deje dudas en caso de ser revisado de nueva cuenta por alguna otra autoridad, y que la lectura del mismo sea entendida por cualquiera que tenga acceso a la resolución.

El laudo mencionara las pretensiones formuladas por el actor y las excepciones hechas valer por la parte demandada, resolviendo si se absuelve o se condena sobre cada una de ellas.

Lo manifestado se entenderá sin necesidad de hacer interpretaciones imprecisas; recordemos que la oscuridad en un laudo varia totalmente de los probables errores de las secretarias, la claridad la encontramos en el fondo del laudo, mientras que los errores pueden ser aclarados posteriormente a solicitud de las partes, y los cuales se relacionan con la forma y no con el contenido.

Esta medida se convierte en una libertad para el juzgador de hacer uso de su albedrío, que creemos tenderá a observar la *finalidad de calificar de una manera no arbitraria* para sus adentros, buscando como ideal la justicia social.

El juzgador tiene que facilitar a la parte débil de la relación el comprender a que se le condeno o se absolvió a su contraparte pero no puede el primero resolver alejándose del contenido de la demanda, ya que nos encontraríamos con un laudo incongruente.

Sobre los antecedentes de la demanda, contestación y las pretensiones que se deduzca tiene derecho el actor se dará el fallo; y mencionamos que pretensiones deducidas ya que si en el transcurso del procedimiento el juzgador se percata por medio de documentos o algún otro medio presentado el trabajador tiene derecho al pago de alguna otra prestación la cual olvido solicitar su abogado, puede la Junta condenar al patrón a hacer efectivo ese derecho.

Es importante que al dictarse el fallo no puedan ignorarse ni los hechos ni las pruebas deducidas, sin englobarse y que se entre al estudio de cada pretensión pues de no hacerse así se perdería el ajuste al derecho perdiendo claridad el laudo así como el entendimiento, pues es justo que si la Junta pide ciertos mínimos para admitir una demanda, también lo es que se exija al juzgador precisión al resolver.

De manera general las Juntas resuelven el laudo respetando estos preceptos de ley, a manera similar que las sentencias dadas en otras materias que también buscan como finalidad el trascender en la búsqueda de la concordia entre los sujetos de la relación laboral.

4. DEFENSA DEL LAUDO EMITIDO SIN BUENA FE.

La materia laboral no reconoce ningún recurso en contra de las resoluciones laborales dejando solamente el juicio de amparo como opción en caso de no estar de acuerdo con el fallo recaído.

La finalidad inicial del amparo en nuestro país, fue en un principio la de constituir un medio de garantizar la supremacía y observancia de la Carta Magna contra cualquier ley o acto de autoridad que obrara en contra de ella; hoy en día la institución del amparo ha evolucionado hasta convertirse no solo en un medio de control constitucional, sino también de las leyes ordinarias a través de la garantía de legalidad.

Esta garantía encuentra su fundamento en los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución.

La finalidad del Amparo es la de restituir al afectado o quejoso en el goce de las garantías violadas por la ley o acto de autoridad, es decir, el resultado al amparar es dejar sin efectos aquello que nos causa agravios, regresando todo al estado en que se encontraba hasta la violación, revocando lo actuado y dando la obligación de hacer cumplir con la Constitución.

Las partes en el juicio de Amparo Laboral son:

I. LA AUTORIDAD RESPONSABLE. Es el demandado, al que se la atribuye el dictar o querer ejecutar el laudo emitido, o en todo caso el acuerdo ya que también cabe la posibilidad de un amparo indirecto.

II. TERCERO PERJUDICADO. Es la parte contraria del quejoso; si la demanda fue interpuesta por el trabajador, será tercero perjudicado el patrón, mismo que será llamado a juicio, ya que en caso de obtener la protección de la Justicia Federal, la nueva resolución afectará y de no informarle sobre la existencia del amparo se le dejaría en estado de indefensión.

III. QUEJOSO. Es el actor, el que manifiesta se le ha afectado alguna garantía al emitirse el laudo, puede interponer el amparo por sí o por medio de representante que él asigne.

El amparo indirecto se presenta ante el Juez de Distrito del Circuito que corresponda, anexando las pruebas que se consideren necesarias para demostrar la violación del acto que se impugna; por ejemplo si se manifiesta que la Junta no admitió alguna prueba que se cree fue ofrecida conforme a la ley se acompañara a la demanda una copia del acuerdo en la cual conste la negativa a la misma.

Si se trata de violaciones autónomas, cuando aún no recae la resolución definitiva, se podrá interponer un amparo indirecto con fundamento al artículo 114 de la Ley de Amparo.

Otro ejemplo sería que dentro de la audiencia se hayan admitido pruebas pero estas no hayan sido valoradas debidamente, por lo que se violan los artículos 14 y 16 Constitucional en relación con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

El amparo directo se presenta ante la Junta emisora del laudo, solicitándole se turnen los autos junto con el expediente al Tribunal Colegiado de Distrito que corresponda, esto de acuerdo con el artículo 107 fracciones V y VI de la Ley de Amparo.

En esta instancia se impugnan violaciones presentadas durante el procedimiento o contenidas en los laudos emitidos por la Junta, siempre que afecten a la defensa del quejoso y que sean motivo del sentido del laudo.

El amparo es un medio de limitación para las violaciones a la Constitución y a la Ley Laboral gracias al principio de legalidad.

Al proceder la protección de la Justicia Federal se subsanará la violación, por ejemplo en el supuesto de no haberse admitido una prueba podrá esta admitirse pero si no se logra la protección de la Justicia aún podemos optar, en caso de amparo indirecto, al recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado.

Cuando recae un laudo y se hace del conocimiento de las partes, la afectada considerará que no se le hizo justicia,

inclusive podrá aducir que no se hizo uso a la buena fe, justificando el sentido del fallo en una cuestión personal del Presidente o Proyectista para con las partes en conflicto.

El principal problema radica en que la buena fe no es tangible en un documento, ciertamente no podemos demostrar de manera objetiva si el juzgador al emitir su fallo tenía en mente algo negativo para con las partes, no sabemos si siquiera conocía a cada uno de ellos o siendo extremistas si un medio exterior (amenazas) le hicieron cambiar de opinión.

Hasta aquí al presentar la demanda en la Junta y siendo esta remitida al Tribunal Colegiado no existe problema alguno, pero en caso de querer impugnar un fallo laboral con fundamento en el artículo 841 de la Ley de la Materia, el cual nos habla de que el laudo se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, sería discutible si al admitirlo tuviera el Tribunal algún antecedente de los límites de la buena o mala fe en este sentido.

Lo mejor sería conocer el informe justificado de las autoridades, en este caso la Junta, manifestando la existencia de los actos acentuando la legalidad de estos, pues la conciencia de todo juzgador es la de ser benévolo; no sabemos que tipo de pruebas podríamos anexar además del expediente con el laudo emitido.

Es entonces cuando el término conciencia se reviste de subjetividad así también como el término buena fe, debido a que pueden depender del animo con el que se encuentre la autoridad

por lo que consideramos que el amparo con fundamento en el artículo 841 de la Ley Laboral es difícil de ser ganado.

En este caso no se podría actuar con un recurso de revisión, debido a que el amparo directo no goza de otra instancia.

Consideramos que de progresar el amparo y obtener la protección de la Justicia Federal, podría dictarse otro laudo basado ahora en la buena fe, lo cual crearía un antecedente para poner en duda la buena fe de la Junta, así también la de algunos otros juzgadores, pues supones que su palabra si se encuentra debidamente motivada y fundada tiene credibilidad, de no serlo así de nada serviría dictar una resolución.

Esto conllevaría a que todas las personas interpusieran en el término de ley el juicio de garantías en contra del laudo basado en el 841; a decir verdad nos preguntamos como comprobar la mala fe de la Junta, del Presidente o incluso la del Proyectista, para lograr convicción del Tribunal Colegiado.

5. LA BUENA FE EN EL LAUDO.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 841 que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, la incorporación dentro de la legislación laboral fue en la Ley de 1970 en la cual se mencionaba la obligación del juzgador de dictar el laudo a conciencia basado en la verdad sabida, lo que

significaba que se resolvería de acuerdo con lo que se consideraba apegado a lo realmente sucedido.

A fin de conocer la opinión de los estudiosos del derecho sobre la aplicación de la buena fe en los laudos, nos abocamos a la tarea de formular una serie de entrevistas a litigantes, autoridades y personal de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, obteniendo los siguientes resultados:

PREGUNTA: ¿Qué entiende por buena fe?

RESPUESTA	NUMERO DE PERSONAS
La asimilaron con legalidad	20
La consideraron parte de la conciencia del juzgador	16
Lo asemejan con la equidad	9
Dijeron es claridad en el laudo	8
Otros	7

PREGUNTA: ¿Se aplica el contenido del Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo?

RESPUESTA	NUMERO DE PERSONAS
No	28
Sí	25
Dependiendo del caso	7

PREGUNTA: ¿Cree que las autoridades laborales aplican la buena fe en la practica?

RESPUESTA	NUMERO DE PERSONAS
No	19
Sí	18
Depende del caso	12
Otros	11

PREGUNTA: ¿Qué sinónimo le daría al término buena fe?

RESPUESTA	NUMERO DE PERSONAS
Legalidad	17
Objetividad o congruencia	12
Equidad	11
Confianza	7
Honestidad	7
Otros	6

De los resultados obtenidos podemos hacer las siguientes consideraciones:

A) El 33% de los entrevistados asimilan a la buena fe con la legalidad de los actos; por lo anterior, consideramos que el criterio reforzado de que a la buena fe se le considera igual que a la fundamentación del laudo tiene soportes, tal y como sucedió en

la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en donde no se determino la figura de la buena fe como un término propio.

B) Un 47% de las personas encuestadas opinan que no se aplica el contenido del Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, además de que en la practica suele suceder que se beneficia a la parte que ofreció alguna retribución al personal de las Juntas; mientras que el 41% considero que en verdad se aplica el término buena fe, esto lo consideramos positivo debido a que demuestra que aún se tiene confianza en las autoridades laborales.

C) El 32% de los cuestionados opino que la aplicación de la buena fe se encuentra solamente en el mundo del deber ser, en cambio un 30% opinan lo contrario, y un 20% están convencidos de que su aplicación dependerá de los intereses del juzgador en el conflicto.

D) Al momento de solicitar se diera algún sinónimo al concepto que nos ocupa, se daban palabras que creemos imprecisas pero que en la mayoría de los casos se asocian al ámbito legal, de tal manera que un 28% lo asemejan tajantemente con la legalidad.

Por lo anterior consideramos que si los encargados de impartir la justicia laboral creen que al motivar el laudo aplican la buena fe, entonces no se tiene un claro criterio sobre los alcances que tiene el término, y en todo caso su inclusión en la Ley Federal del Trabajo es obsoleta.

Sentimos que el Legislador al incorporar la buena fe tenía la intención de revestir al derecho laboral haciendo más visible las diferencias con relación a las materias civiles o penales, en la cual las partes se encuentran en un nivel de igualdad, y conseguir una protección a la parte débil de la relación laboral.

Esta norma dirigida al juzgador se relaciona de manera directa al sentido de justicia y de equidad que debe imperar en toda resolución, eso si consideramos que más que principios se tratan de características del derecho mismo.

La fe calificada como buena se aleja de toda objetividad cuando encontramos un laudo que nos parece injusto, así la podemos ver como una simple presunción a falta de una comprobación directa, esto debido a que se considera que todo juzgador por el hecho de hacerlo tiene siempre presente su función pública y social de dirimir controversias con bases jurídicas las cuales se encuentran unidas a fundamentos lógicos para su mejor resolución, a fin de enmendar el conflicto o de dar a cada cual lo suyo.

De considerar a la buena fe con un aspecto ético, lo localizamos dentro del mundo de los valores, aunque su trascendencia se da al exterior, es indudable la importancia de aquello que nos motivo a dirigirnos hacia algún sentido en el fallo.

El mundo de los valores no es estático, recordemos que son los criterios internos los que nos obligan a proceder con

benevolencia, los cuales son aprendidos desde que somos pequeños, pudiendo variar del lugar donde nos desarrollemos, así como por el trato con gente diversa.

Así, la valoración de los actos conocidos como buenos o malos varían de un lugar a otro y de un sujeto a otro.

Encontramos un enlace entre los principios internos del juzgador con los elementos externos de los actos que se le presentan y que dan como resultado una síntesis en el laudo.

Creemos que la tesis sería el criterio que tiene el sujeto acerca de determinados medios que se le han ofrecido a lo largo de su vida, de las experiencias, la antítesis abarcaría desde el momento en que se le asigna el asunto bajo su responsabilidad, teniendo de dar su punto de vista, y la síntesis es el resultado de los anteriores, *pero que no siendo la unión de las mismas viene a aportar algo nuevo: el sentido del laudo.*

Para la mayoría resultan notorios los actos llevados a cabo en un tiempo y lugar determinado los que pueden considerarse buenos para la generalidad de ese entorno, mismas que provienen del interior del sujeto, pero que pueden ser calificadas solamente al externarse.

La buena fe sirve también para justificar los posibles resultados que se provoquen, expresando que se creía actuar de buena fe con honestidad y lealtad.

El juzgador trata de externar el derecho reflejando la necesidad de separar la antijuridicidad de sus actos, de tal manera que podemos en nuestros pensamientos opinar erróneamente sobre algo, incluso el tener la convicción de que el resultado es el mejor para las partes y que este no lo sea.

El resultado no es tan solo él querer afectar a las partes, también se da un cambio a la sociedad, al ser el hombre un ser sociable es lógico que las leyes busquen una manera de lograr la convivencia de las personas y determinar ciertos derechos de la persona que considera afectada su esfera jurídica; por ello el laudo tenderá a ser antecedente para los asuntos posteriores.

No consideramos que la materia laboral utiliza los casos similares y resuelve a semejanza, pero no podemos olvidar la existencia de la jurisprudencia lo cual es aplicable en otros conflictos, y que estos gozan de importancia al lado de los principios generales del Derecho.

El reflejo de obrar sin buena fe sería antagonista en casos con similitud, haciéndose notorias las intenciones de solamente resolver apegado a algún beneficio material, que aunque no es general, si afecta la confiabilidad que se le otorga al impartidor de justicia.

En el mundo jurídico la buena fe tiene un rango de principio, base para las actividades del juzgador, que debemos

admitir como supuesto que vaya unido con el cambio que va teniendo nuestro entorno.

Esta unión nace con las variaciones de los conceptos que solemos utilizar: moral, justicia, como también depende de las necesidades a las que nos enfrentemos, en época de crisis que pasa con los principios éticos o internos.

Lo bueno como la fe se adecua a los conflictos en que se encuentre la comunidad, robar en caso de guerra cuando no hay alimentos, en otro tiempo es un delito penado y visto como malo; en el ejemplo no deja de tratarse de un delito, pero si tomamos en cuenta la extrema necesidad del sujeto que trata de llevar alimento a su familia sería visto como bueno para la madre que espera algo para su familia.

De esta manera la aplicación de las normas de derecho con el uso de la buena fe es la interpretación de la ley y de su aplicación al caso concreto.

Podríamos decir que se busca que la buena fe tenga un carácter objetivo en cada caso concreto siendo para nosotros una buena fe subjetiva en cada laudo, al considerarlo como un principio; esto por que creemos se debe utilizar como una sustancia que no puede ignorarse como parte del derecho, tal como la justicia, la equidad, que de no cumplirse tendrán algún castigo, que será siempre algo interior.

Y la subjetividad la hemos estudiado a través de las líneas anteriores, donde las sanciones para la falta de obrar con buena fe son tan sólo, alterando los valores sin ninguna afectación física ni intelectual.

La validez que le damos a lo bueno para concretizarlo es utilizándolo para determinar ciertas características del objeto, ese lápiz es bueno, el que llueva es bueno, ¿qué bueno es vertel!, siempre dependiendo de nuestra conveniencia, ya que si no es algo beneficioso, no lo será tampoco bueno.

Cabe recordar que no puede ser algo beneficioso sin la previa inteligencia de que para nosotros pueda serlo, así el raciocinio del que determina algo como bueno buscando lo que realmente para él es lo conveniente diferirá de nueva cuenta, ya que el único ser que podría determinar de manera objetiva lo bueno sería Dios basado en que lo bueno es para todos el amor.

Por su naturaleza el hombre busca mejorar, buscar aquello que puede aportarle un crecimiento, desde que el hombre nace lo hace con ideas de conocer, no teme a nada ni a nadie, por lo que lo consideramos bueno, y así tiende a realizar el bien, teniendo la capacidad de especificar ese bien, queriendo su voluntad lo bueno, aún cuando de manera objetiva sea malo.

El raciocinio del hombre lo hace saber que puede optar por el bien o por el mal, siendo posible autodeterminarse, ya sea para superarse o para su perjuicio, por lo que la decisión tomada libremente puede ser no siempre la mas acertada, pero las

decisiones ejercidas voluntariamente no afectan con consecuencias internas, puede dictarse un laudo sin afectar los principios de la buena fe.

El problema radica en hacer de aquello bueno para algunos en algo bueno para los demás, buscar que lo bueno para el juzgador lo sea también para la comunidad, relacionándolo con la utilidad que es el bien absoluto.

Hasta el día de hoy ni los tratadistas ni los diccionarios tanto culturales o jurídicos han aportado una noción general de lo que debemos entender por buena fe, tampoco lo hace la ley laboral, por lo mismo encontramos ciertos tintes de subjetividad al adentrarnos a la referencia de su esencia.

Incluso para la materia civil se ha dicho que la mala fe se equiparaba al dolo: inducir al error, siendo la mala fe la disimulación de dicha circunstancia.

Para nosotros la buena fe se relaciona de manera directa con el dolo; el error es inducir o mantener a alguien en ese error, y la mala fe viene de la omisión si percatarse del error.

Como sabemos los valores que complementan al ser humano se han denominado morales, ya que van afines con sus pensamientos que lo hace actuar como lo hace o incluso el que lo obliga a no hacer algo, a diferencia de las jurídicas.

Estas normas tienen ciertas características como son: ser heterónomas, exteriores, bilaterales y coercitivas, pero primero explicaremos cada una de las mismas.

Por tratarse de normas generales, es importante que sean acatadas por todos, debe de cumplirse si no se tendrá por resultado que de no llevarse a cabo lo que prescribe la norma, se hará acreedor a una sanción física o pecuniaria.

Otra es que independientemente del ánimo de la persona que realiza sus actividades lo que trasciende es el resultado, si alguien mata es justo que lo sancionen a pesar de la intención de no hacerlo.

Así nadie de los que encuádran en los supuestos, quedará exento de acatar las normas jurídicas.

Por otra parte las normas morales son opuestas, teniendo determinadas características como el ser: internas, unilaterales, unívocas y autosancionables.

Son creadas al interior del sujeto, la intención, el móvil del que se encuadra, también dependen de su conciencia, no pudiendo condenar o juzgar a alguien por el hecho de pensar algo malo y nunca llevarlo a cabo.

En caso de ir en contra de una norma moral la sanción la determina uno mismo, y el castigo será pagado internamente y no se castigan con pérdida de la libertad ni con sanción administrativa.

Como ya dijimos, la buena fe pertenece al mundo de las ideas, al mundo de los valores, al sentir profundo de la balanza de la racionalidad del hombre, en donde la fe calificada como buena interactúa entre los conceptos morales de su proceder.

En ese orden de ideas y sabiendo que lo importante en ese sentido es la intención independientemente del resultado, creemos que debería suprimirse el término buena fe al dictarse los laudos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al incorporar un término subjetivo en la ley teniendo el rango de norma jurídica, con un sentido obligatorio del que se encuentre en el supuesto prescrito, es el obligar a al Junta, Proyectista y Presidente que dicte un laudo con ciertas características, sino será sancionado, pero no existe sanción alguna para evitar cumplir con este principio; visto así para muchos.

Se trato de darle mayor énfasis a una permisión antes dada, de poder dictar un laudo a conciencia, darle la plena convicción de que sus puntos de vista pueden ir más allá de la simple valoración de las pruebas ofrecidas, sino acatando lo que al interior nos dijera.

Pero como se podía traspasar esta libertad, se dijo es necesario poner atención en la buena fe, en la intención, recuerda que eres juzgador ante todo, no obstante que se presume que los juzgadores saben que tienen una función social de la cual no pueden abusar y permitir que su voluntad se vicie por ideas que no competen a la litis planteada.

La finalidad era noble, hacer saber a la parte débil de la relación que se tendría la mejor disposición de conocer sus problemas y además el que la resolución sería dada con la mejor intención, no obstante que ciertas veces se absuelva a su contraparte.

De convertirse con esta incorporación al rango de principio general, obtiene que no se puede contradecir tal norma por la Junta que es la que se encuadra, pero como sabrá que actúa de buena fe, la ley no prescribe lo que es la buena fe.

Sentimos que tal vez se dudo de la confiabilidad de la Junta al dictar un laudo, y eso resulta peligroso, pues no debería dudarse que un juzgador reconoce lo injusto de lo injusto, pero si esa justicia esta revestida de maldad, quien podrá decir si realmente lo que se piensa es bueno, entonces se puede obrar con justicia y pensarse mal.

Los laudos tienen la misma calidad que cualquier resolución emitida por otro Tribunal, no se duda de su contenido,

mucho menos del punto de vista de la debida motivación y fundamentación del fallo.

No olvidemos que se trata de seres humanos los cuales pueden equivocarse, incluso en sus criterios para con las personas que ante el se presenten y no actuar con buena fe del que cree tienen la razón.

¿Por qué integrar a una ley totalmente objetiva un término subjetivo?, no consideramos conveniente el que si se convino introducir un término en la ley no se haya pensado en dar una pauta para saber cuando el juzgador no se conduce con buena fe y así poder manifestar si estamos frente a una violación a la ley.

Creemos que de no existir tal denominación, los laudos tendrían que dictarse conforme a la justicia, equidad y buena fe del que conoce, no por integrarse tal término es por que se lleven a cabo la utilización de la equidad al caso concreto.

Por lo que la buena fe es una creencia que se da a las personas o cosas en un momento y lugar determinado, de tal suerte lo será para la autoridad en las circunstancias en que dicte el laudo, y no puede considerarlo como un concepto en sentido genérico.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajo siendo la más antigua y noble de las actividades, se ha convertido en necesario para el hombre tanto para su desarrollo físico, mental así como para su propia subsistencia; por lo mismo cualquier trabajo que un hombre o mujer desarrolle al servicio de otra persona física o moral de manera subordinada tiene la protección del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo la cual busca regular las relaciones laborales protegiendo no tanto lo acordado por las partes ya sea de manera verbal o escrita en un contrato, sino que busca dar protección al trabajo mismo, pugnando por no desamparar al que vive tan solo de su trabajo, otorgándole los derechos mínimos de los cuales deben gozar todos los que desempeñen la actividad mencionada.

SEGUNDA. Para llevar a cabo la protección del asalariado fue necesario sentar normas reguladoras creando una instancia que conociera de los conflictos laborales, es así como surgen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son autoridades integradas de una manera tripartita por representantes de los trabajadores, los patrones y del Gobierno, esto buscando dar un enfoque diverso al proceso civil, donde encontramos igualdad entre las partes concurrentes al juicio; la materia laboral otorga ciertas prerrogativas al subordinado facilitando su medio de defensa, además de gozar la autoridad laboral de independencia y autonomía para dictar todas y cada una de las resoluciones, las cuales pueden ejecutarse en auxilio de otros representantes gubernamentales, siendo sus actos susceptibles de ser revisadas por el Poder Judicial Federal.

TERCERA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con dos procedimientos para dirimir un problema laboral, en primera instancia la conciliación la cual se efectúa en base a un arreglo amistoso entre trabajador y patrón, los cuales al estar de acuerdo expondrán su punto de vista y el convenio tendrá la fuerza de una resolución definitiva; la segunda manera es mediante el arbitraje en donde las partes someten el conflicto a la voluntad de un árbitro que conocerá del asunto hasta su conclusión; si se opto por el último mencionado se llevará un proceso por etapas en las que se tratará de demostrar a quien le asiste la razón de lo manifestado en la demanda y su contestación, con la obligación para el juzgador de allegarse de los medios de prueba necesarios para dictaminar en cualquier sentido.

CUARTA. La resolución emitida por la autoridad laboral es denominada laudo, el cual debe ser dictado con claridad y congruencia con lo solicitado, sin olvidar claro esta el auxilio que la Junta legalmente proporcione al trabajador al momento de dictaminar; la mencionada tiene la obligación de proceder buscando la verdad de los hechos haciendo uso de su amplia facultad de examinar libremente las pruebas “a conciencia”, sin que esto la excluya para resolver basándose en la Legislación Laboral, de tal manera que las conclusiones serán debidamente motivadas, fundamentadas y de buena fe, dado que de no ser así estaríamos frente a una resolución susceptible de ser recurrida a través del juicio de amparo.

QUINTA. Hasta el día de hoy se ha destinado muy poco tiempo para el estudio de la buena fe al dictarse un laudo o resolución cualquiera, de hecho es notoria la falta de información con la que nos encontramos al realizar alguna investigación al respecto debido a la generalización del término en el mundo subjetivo, trasladándolo al de la ética y reservando su uso al sentido interno del ser humano; siendo que la buena fe objetiva constituye una elevación tal que es considerada como un principio al lado de la equidad y la justicia, imperceptibles materialmente hablando, pero de una importancia y trascendencia incomparable en el ámbito del derecho social que busca la igualdad entre los desiguales.

SEXTA. Erróneamente en la materia laboral la buena fe es tomada como una norma dentro del Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y no como un principio, trayendo como consecuencia la falta de eficacia de la misma; esto es razonable, toda vez que tratándose de un principio como lo es la buena fe siempre se presupone, y al anexarse a alguna legislación ya no se trata de un problema de moral sino que tiene objetividad legal al fundarse en un criterio general de lo que es bueno, al convertirse en un pensamiento colectivo en un lugar y tiempo determinado; por lo anterior al considerar que es una norma suele existir confusión en cuanto a las categorías de un juzgador bueno y por ende una resolución buena.

SEPTIMA. En sentido contrario a la buena fe tenemos una conducta dolosa en donde para demostrar la misma no valen tan solo las simples presunciones, así, podríamos considerar que todo laudo es dictado apegado al principio que nos ocupa hasta que se demuestra lo contrario, es decir, resulta casi imposible poder demostrar una acción dolosa en el actuar del juzgador cuando este emite sus resoluciones apegado a la Ley, fundando y motivando cabalmente las mismas, aquí es en donde sentimos no se ha llevado a cabo la finalidad que busca el legislador al plasmar un calificativo tan dable a diversas concepciones, lo cual conlleva a dejar en estado de indefensión a la parte que recurre a otra instancia buscando sea revisado el mismo.

OCTAVA. Durante la sesión en la que se estudiaba la incursión de dicho término en la Ley Laboral, en ningún momento se entro en detalle sobre la definición del mismo, solamente se le asimilo a la debida fundamentación y motivación que requiere toda resolución, la cual de no llevarse a cabo puede ser motivo de un juicio de garantías; *no puede compararse a la legalidad con la buena fe, ninguna ley a definido hasta hoy lo que es la buena fe ni en materia civil ni en ninguna otra, consideramos poco acertado él darle a este término un lugar en el articulado laboral encuadrándolo a una norma de conducta, debemos respetar su calidad de principio y no confundirla con la legalidad de la cual debe gozar todo laudo, el manifestar obligación de actuar apegado a la buena fe es dudar del sentido imparcial del juzgador.*

BIBLIOGRAFIA

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Teoría General del Proceso. Tercera Edición. Harla, México, 1979.

ARAGONES, Pedro. Sentencias Congruentes, Pretensión, Fallo. Aguilar, Madrid, 1957.

ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Porrúa, México, 1993.

BALLELA, Giovanni. Revista del Trabajo. Tomo IV. Argentina, 1952.

BENGTSON, Herman. Historia Universal del Siglo XXI. "Griegos y Persas". Tomo V. España, 1972.

CALDERA, José. Derecho del Trabajo. Ateneo. Argentina, 1969.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Porrúa, México, 1994.

COLIN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Decimoquinta Edición. Porrúa, México, 1995.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa, México, 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Novena Edición. Porrúa, México, 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera Edición. Porrúa, México, 1993.

FLORIS MARGADANT, Guillermo S. El Derecho Privado Romano. “Como Introducción a la Cultura Jurídica Contemporánea”. Undécima Edición, Esfinge, México, 1982.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XXXII. Núm. 124-125. Julio-diciembre, U.N.A.M., 1982.

LEDESMA, José de Jesús y otro. Historia del Derecho Romano y de los Neorromanistas. Quinta Edición. Porrúa, México, 1992.

MOJER A., Mario. Ley de las Doce Tablas. Universidad de la Plata. Argentina, 1994.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1993.

ROMERO COLOMA, María Aurelia. Problemática de la Buena Fe en el Ordenamiento Jurídico. Revista Publicación para el Mundo del Derecho. Núm. 54. Año X. España, 1990.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas, México, 1991.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1967.

SANCHEZ VAZQUEZ, Adolfo. Etica. Grijalbo, México, 1969.

SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1994.

SOBERANES, José Luis. Tribunales de la Nueva España. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Segunda Edición. U.N.A.M., México, 1986.

TENA SUCK, Rafael y otro. El Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Trillas, México, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1965.

WIEACKER, Franz. El Principio General de la Buena Fe. Trad. José Cantú. Civitas, España, 1977.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tercera Edición. Mc Graw Hill, México, 1996.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Sexta Edición. Porrúa, 1996.

Código Civil para el Distrito Federal. Segunda Edición. Porrúa, México, 1994.

OTRAS FUENTES

Enciclopedia Jurídica Omeba. Trigésima Edición. Driskill, Argentina, 1987.

Derechos del Pueblo Mexicano. "México a través de sus Constituciones". H. Cámara de Diputados. Tomo XII. Cuarta Edición. México 1994.

GUTIERREZ ALVIZ, Faustino y otro. Diccionario de Derecho Romano. Tercera Edición. Reus, Madrid, 1982.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo II. 1986.

A handwritten signature and initials in black ink. The initials 'E. b.' are written at the top left, with a small '2-' above the 'b'. The signature is a stylized, cursive name that appears to be 'Gutierrez Alvarez'.