

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN**

**LOS VICIOS DE PARCIALIDAD PROCESAL DE LA REVISION
DE LOS ACTOS DE EJECUCION EN MATERIA LABORAL**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ROBERTO CELIS JIMENEZ

ASESOR: LIC. MARIO E. ROSALES BETANCOURT.

AGOSTO DEL 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTO:

Me invade de felicidad poder llegar a la meta que se me hacia difícil el concluir, el cerrar un ciclo al terminar mi carrera, ahora sé que lo fácil es lo difícil y lo difícil es lo fácil, mi más sincero agradecimiento a mis padre MERCEDES Y ROBERTO, que por ellos vivo, respiro y existo, que siempre con su aliento me hicieron llegar a la cima, dándome más fuerza para seguir y llegar a donde quiera, me han dado todo y como buenos padres* aun más, las herramientas para luchar en la vida y sobre todo el apoyo moral que sin el, cualquier ser humano no podría soportar ni disfrutar de sus triunfos en la vida.

GRACIAS.

AGRADECIMIENTO:

Quiero extender mi agradecimiento a los profesores de la FES ACATLAN que a pesar de lo difícil y agobiante de su Profesión siempre se esmeraron y sacrificaron para dar lo mejor de sí hacia mi persona, logrando con ello el darme una formación Intelectual que ahora aplico a la vida real y que al usar el conocimiento Profesional que me dieron en la Facultad, los hago presentes y les agradezco sus enseñanzas.

GRACIAS.

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

CAPITULO PRIMERO

MARCO TEORICO

I.1 DERECHO	1
I.2 DERECHO DEL TRABAJO	14
I.3 PATRON	38
I.4 TRABAJADOR	51
I.5 RESOLUCIÓN	54
I.6 RESOLUCION LABORAL	56

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

II.1 CONCEPTO DE PROCESO	59
II.2 DEFINICION DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	63
II.3 NATURALEZA JURIDICA	74
II.4 PRINCIPIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	76

CAPITULO TERCERO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

III. 1 DEFINICION DE ACCION	141
III.2 CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	146
III.3 CAUSAS	152
III.4 CLASIFICACION	153

CAPITULO CUARTO
LAS RESOLUCIONES LABORALES

IV.1 CONCEPTO	172
IV.2 CLASIFICACION	173
IV.3 EFECTOS	173
IV.4 LAUDO	174
IV.4.1 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA	182
IV.4.2 OBLIGACIONES DE LA JUNTA EN LAS RESOLUCIONES	183

CAPITULO CINCO
LAREVISION LABORAL

V.1 LA IMPARCIALIDAD COMO PRINCIPIO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA	188
V.1.1 NOCION DE JUSTICIA	190
V.1.1.1 DEFINICION DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA	191
V.2 EL ARTICULO 17 CONSTITUCIONAL	192
V.3 LA REVISION EN MATERIA LABORAL	193
V.4 MARCO JURIDICO DE LA REVISION	194
V.5 AUTORIDADES LABORALES RELACIONADAS CON LA REVISION	194
V.6 VICIOS EN SU TRAMITACION	198
V.7 `PROPUESTA	199
V.7.1 ECONOMIA PROCESAL	199
V.7.2 JUSTICIA	201
V.7.3 EQUIDAD ENTRE LAS PARTES	202

CONCLUSIONES 203

BIBLIOGRAFIA 205

INTRODUCCION

Al considerar a los vicios de parcialidad procesal de la revisión en materia laboral, estamos presuponiendo que el procedimiento laboral en principio, no señala ningún medio de impugnación a la resolución esto en virtud de la posibilidad que sería retardar el procedimiento al trabajador, que trata de subsistir él y su familia, logrando una cierta indemnización que le permita sobrevivir.

El caso es que la legislación habla de la revisión en los actos de ejecución, sin darles una naturaleza de impugnación, pero llevando su trámite para que la misma Junta de Conciliación y Arbitraje resuelva por sí y ante sí, cualquier falta cometida en la ejecución.

Esto evidentemente que vicia todo lo que es la trilogía procesal en el sentido de que debe existir alguien que acusa con la forma como se defiende y una instancia diferente que resuelva las diferencias, que en este caso es la Propia Junta de Conciliación y Arbitraje la que le corresponderá revisar los actos de ejecución, mismos que la propia Junta llevo a cabo.

Por eso esta viciada la imparcialidad en la resolución como uno de los presupuestos principales de la administración de justicia en este caso del tipo laboral.

Las relaciones obrero patronales, son de suyo difíciles, razón por la cual en la época actual de crisis económica y laboral, al menor motivo el patrón opta por despedir injustificadamente al trabajador, lo que da lugar al inicio del

Juicio laboral correspondiente ante la Junta laboral correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje donde se ventilan controversias verdaderamente serias, sin embargo en el ámbito laboral como en los demás “se vende al mejor postor” ahora bien, una vez obtenida la resolución favorable, quine la obtuvo pretende ejecutar el laudo y en ese momento la parte que resulto perjudicada, recurre a la **revisión** la que es resuelta por el mismo órgano jurisdiccional convirtiéndolos en “juez y parte” con las consecuencias negativas, en virtud que en ese caso la justicia es tendenciosa y manipulada razón por la cual no se imparte esta, por lo explicado, el objetivo en el presente trabajo de investigación, es proponer una reforma al artículo 850 de la Ley Federal del Trabajo para establecer un órgano que podría ser la Contraloría Interna de la Misma Junta de Conciliación Y Arbitraje la que llevaría a efecto, o bien alguna otra instancia del tribunal local correspondiente según sea el caso para los efectos de que las razones de parcialidad que se aducen en las faltas de ejecución no se vuelvan a repetir en la misma revisión.

CAPÍTULO PRIMERO. MARCO TEÓRICO.

I.1 DERECHO.

Antes de dar una definición de Derecho, se debe señalar que la palabra norma significa regla de conducta, porque impone deberes y otorga derechos. Las normas son las formas, es decir las directrices, los caminos que ha de seguir el hombre para el mejor desarrollo de la sociedad, sin las normas, los hombres volverían al estado primitivo de lucha, pues no tendrían patrones para ordenar su convivencia.

La vida normativa en consecuencia, esta ubicada en todas aquellas disposiciones morales, jurídicas, sociales y religiosas que imponen o condicionan la conducta de los seres humanos.

NORMAS JURÍDICAS. Son aquellas disposiciones que el Poder Público por medio de sus órganos legislativos señala como obligatorias a la obediencia general y en caso de inobservancia las hace cumplir de acuerdo con los órganos judiciales. El conjunto de normas jurídicas constituye el Derecho.

Las normas jurídicas tienen como meta el encauzamiento de la vida en sociedad, pudiéndose determinar que para llegar a la paz y al respeto de unos a los otros, y de estos con aquellos que exige la sociedad se

necesita un conjunto de normas jurídicas, es decir del Derecho.

El Derecho es algo que únicamente corresponde a los hombres, pues los demás seres vivos del mundo de la naturaleza están en constante lucha y destrozándose unos a otros, porque les faltan o carecen de normas jurídicas.

NORMAS MORALES. El hombre es libre interiormente, está investido de ser él mismo la causa primera de sus acciones. A pesar de esa independencia, está sometido por su naturaleza a ciertos deberes, es decir a la necesidad moral de hacer o no hacer alguna cosa.

Dicho de otra forma, la moral está formada por el conjunto de principio internos de la conducta humana que indican cuáles son las acciones buenas o malas, para hacerlas o evitarlas.

Estos deberes interiores o morales no tienen más sanción en caso de incumplimiento que el fuero interno, en el remordimiento de conciencia, no producen la facultad o el derecho de exigir su cumplimiento.

NORMAS RELIGIOSAS. Las religiones establecen una serie de disposiciones para que sus fieles alcancen la meta determinada.

Reglas que estiman emanan de un Ser Superior; consideran además de la conducta de los hombres con sus semejantes, la conducta de éstos para con Dios.

Suponiendo que el individuo no da el cumplimiento debido a uno de estos preceptos religiosos, el castigo será eminentemente espiritual, en virtud de que ya no verá la luz prometida, no alcanzará el fin que le han enunciado, es decir, el castigo está relacionado exclusivamente con lo prometido para el creyente.

NORMAS DE TRATO SOCIAL. Este tipo de normas responde a la denominación de usos o convencionalismos sociales, reglas de trato social y también reglas de trato externo.

Estas reglas suelen aparecer en forma consuetudinaria, como mandatos de la colectividad, como comportamientos necesarios en algunos grupos sociales, por último se conciben como las prácticas admitidas y puestas en práctica por la sociedad.

Ejemplo de dichas normas, serían el decoro, la caballerosidad, la finura, la decencia, la cortesía, la urbanidad, la etiqueta, la gentileza, la corrección de maneras, el bien hablar entre otros.

En caso de incumplimiento de estas reglas de trato social, no existe sanción judicial, sino que el infractor

será mal visto, censurado o repudiado por parte del grupo social de que se trata.

Según se ha visto, las normas morales suelen llamarse imperfectas, porque no producen la facultad de exigir su cumplimiento.

Un deber moral consiste por ejemplo en dar limosna, empero, nadie puede obligarnos a que la demos.

Lo contrario sucede con los deberes jurídicos o también designados perfectos, en virtud de que existe la posibilidad de exigir su cumplimiento.

Lo explicado, por supuesto no quiere decir que la Moral y el Derecho se opongan entre sí, por el contrario, estos órdenes tienen la más íntima relación; es decir la Moral manda y prohíbe, todo lo que ordena o prohíbe el Derecho. Además las normas jurídicas tienen como directriz, como elemento que guía a las normas morales.

Sin embargo, entre Moral y Derecho, además de la relación existente entre ambos, igualmente hay diferencias perfectamente determinadas.

El Derecho es bilateral, coercible, heterónimo y externo.

La Moral en cambio es unilateral, incoercible, autónoma e interna.

Como primera diferencia entre Moral y Derecho, encontramos que los preceptos morales son unilaterales, los deberes jurídicos son bilaterales.

En los primeros frente al sujeto a quien obligan, no existe otro autorizado para exigir su cumplimiento.

La bilateralidad en el Derecho estriba en que impone deberes, al mismo tiempo que conceden derechos, es decir, frente a la persona que se encuentra jurídicamente obligada, es decir, frente a la persona que se encuentra obligada, existe otra con el derecho correlativo de exigirle el cumplimiento de dicha obligación.

La incoercibilidad de la Moral consiste en que su cumplimiento ha de ser espontáneo, no puede compelerse al obligado a que cumpla el precepto ético por la fuerza judicial.

El Derecho, en cambio, es coercible porque existe la posibilidad de obligar al cumplimiento de la obligación de manera no espontánea aún contra la voluntad del que la ha violado; es pues, la facultad que existe de hacer valer el Derecho, con la intervención de las autoridades judiciales en los supuestos en que no sea cumplido de manera espontánea.

La Moral es autónoma, en virtud de que para ser obligatoria, es necesario el reconocimiento del sujeto, el autor de la regla, es el mismo que debe cumplirla.

El Derecho en cambio, no se origina en la propia conciencia de quien debe cumplirlo, sino que emana de voluntades diferentes, es decir, las normas jurídicas son creadas por el legislador para que las observen todos los miembros de la colectividad, independientemente de lo que piensen, quiéranlo o no.

La Moral no considera más que la conducta interior de los hombres que determinan su actuación. El Derecho sólo califica los actos externos sin importar la causa psíquica que los produce.

Si el Poder Público, a cuyo cargo está la creación y ejecución de las normas jurídicas mediante sus órganos específicos, pudiera a través de los mismos imponer la manera de ser interna de los hombres, la Moral se estaría en una situación de dictadura absoluta e irracional, pues se privaría a la humanidad del inviolable derecho de concebir ideas, circunstancias que lo caracterizan y lo distinguen de los demás seres de la naturaleza.

Consecuentemente por Derecho podemos concebir el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida de los hombres en sociedad, pero aunque todo el orden jurídico compone el Derecho, éste se suele dividir para su estudio en Subjetivo y Objetivo.

El Derecho Subjetivo es el conjunto de facultades que los individuos tienen frente a los demás individuos, o bien frente al Estado.

El Derecho Objetivo es el conjunto de normas jurídicas que en sí forman la maquinaria jurídica.

El Derecho Subjetivo se clasifica en:

- Derechos Políticos.
- Derechos Públicos y
- Derechos Civiles.

Los Derechos Civiles se subdividen a su vez en Personales y Patrimoniales, clasificándose a los Patrimoniales a su vez en Reales y de Crédito.

Los Derechos Subjetivos Políticos son Derechos del ciudadano para participar en la vida política del país, en sus diferentes manifestaciones.

Los Derechos Subjetivos Civiles son los que tienen los individuos en su carácter particular o privado; por ejemplo el derecho que tienen los hijos de pedir alimentos a sus padres, el derecho que tienen para usar su nombre y el derecho de unirse en matrimonio.

Los Derechos Subjetivos Personales son los que se refieren a la persona misma, no pueden desligarse del individuo como ocurre con el nombre, los Derechos Subjetivos Patrimoniales siempre son de carácter fundamentalmente económico.

Los Derechos Subjetivos Patrimoniales, se subdividen en Reales y de Crédito. Los primeros son los que conceden a su titular un poder directo sobre la cosa material sobre la cual recae el derecho. Los segundos son aquellos que facultan a una persona para exigir a otra el cumplimiento de una obligación.

El Derecho Objetivo se divide en Interno o Nacional y Externo o Internacional. El primero establece situaciones jurídicas que ocurren dentro del Estado; el segundo en cambio regula situaciones jurídicas que se llevan a cabo entre países distintos, o bien entre ciudadanos de distintas nacionalidades.

El Derecho Objetivo se subdivide también en Derecho Público y Derecho Privado.

La referida clasificación obedece más que a razones reales, razones didácticas, pues muchos son los autores que han escrito al respecto, sin llegar a una conclusión semejante, en virtud de que el tema es verdaderamente apasionante y su discusión obedece a muchos criterios.

Eduardo García Máynez al respecto, nos explica lo siguiente:

“Mientras ciertos autores como Radbruch, estiman que dichos conceptos son categorías apriorísticas de la ciencia del Derecho, otros afirman que se trata de una dicotomía de índole política y no pocos niegan

enfáticamente la existencia de un criterio válido de identificación.

Duguit por ejemplo, cree que tal criterio posee interés práctico. Gurvitch niega la posibilidad de establecerlo con notas de naturaleza material, y Kelsen declara que todo Derecho constituye una formulación de la voluntad del Estado y es, por ende, Derecho Público.”¹

La separación del Derecho en Público y Privado, resulta lógica si consideramos que los hombres en su continuo actuar en sociedad lo hacen en dos aspectos diversos, es decir, son individuos considerados como tales; además de que forman parte de una comunidad denominada Estado.

Resulta pertinente señalar que la división que estamos señalando, ha variado en el transcurso del tiempo, desde que se originó en Roma, pues muchas ramas del Derecho que nosotros consideramos Público, fueron consideradas como Privado en la época antigua.

Existen algunas ramas jurídicas que no se encuentran claramente definidas o determinadas respecto a qué clase de Derecho pertenecen, sino que por el contrario encontramos que tienen elementos Públicos y Privados.

¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho 29ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Pág. 131.

Según Fernando Floresgómez González, el Derecho Público está compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí, es decir, cuando existen relaciones entre particulares con el Estado, pero considerado este como su potestad soberana, o bien de Estado a Estado.²

El Derecho Público se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho Administrativo. Conjunto de reglas que regulan los servicios públicos, o bien es el conjunto de normas que regulan la organización y funciones del Poder Ejecutivo.

Derecho Constitucional. Regula la estructura de la Administración Pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; establece también la situación del ciudadano frente al Estado; además señala la forma de gobierno.

Derecho Penal. Comprende el conjunto de normas que establecen los delitos, así como la sanción correspondiente.

² FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 17ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997. Pág. 45.

En el Derecho Penal están comprendidas una serie de disposiciones que se aplican a los sujetos activos del delito.

Derecho Procesal. Es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos que deben seguirse para hacer posible la aplicación del Derecho.

Derecho Agrario. Regula todas aquellas relaciones de Derecho, derivadas de la actividad agrícola.

Derecho Internacional Público. Conjunto de reglas jurídicas que fijan los derechos y los deberes de los Estados.

El citado autor Fernando Floresgómez González, define al Derecho Privado de la siguiente manera:

“Lo componen aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, establece pues, las situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas.

Además de tutelar las más íntimas relaciones de los individuos, el Derecho Privado regula las actuaciones de éstos con el Estado, pero cuando no hace sentir su potestad soberana sino que las relaciones son de igual a igual. A medida de ejemplo podemos citar una compra venta que efectúan el Estado y los particulares; en este caso, la operación no se ve afectada por el poder del

Estado, sino que sigue los mismos pasos de cualquier compraventa entre simples ciudadanos.”³

El Derecho Privado se subdivide en las siguientes ramas:

Derecho Civil. Establece las relaciones privadas de las personas entre sí. Regula las relaciones de familia y la protección de intereses particulares.

El Maestro de referencia indica:

“Se atribuye al Derecho Civil la regulación de las siguientes relaciones:

1.- Las derivadas del hecho de la existencia de personas humanas o jurídicas consideradas en sí mismas.

2.- Las que se originan de la actividad económica de dichas personas; derechos reales, obligaciones, contratos, etc.

3.- Los que engendran la existencia de la familia.

4.- Los que se derivan de la muerte de las personas; Derecho Sucesorio, etc.”⁴

³ Ibidem. Pág. 46.

⁴ Idem. Págs. 47 y 48.

Derecho Mercantil. Conjunto de normas jurídicas que regulan los actos de comercio y a los comerciantes en el ejercicio de sus actividades.

Derecho Internacional Privado. Es el conjunto de normas jurídicas que rigen a los individuos nacionales cuando se encuentran en otro Estado; es decir, cuando existen situaciones jurídicas entre personas de diversas nacionalidades, precisamente el Derecho aplicable es el Internacional Público.

Para quien formula este trabajo de investigación, la definición de Derecho puede ser la siguiente:

Derecho es el conjunto de normas bilaterales, heterónomas, externas y coercibles, que regulan la actividad del hombre en su ámbito externo; las cuales deben servir para hacer realidad la justicia y el desarrollo respetuoso de quienes forman el núcleo vital del mundo: LA SOCIEDAD.

El Derecho mexicano, es el conjunto de normas que constituyen el ordenamiento jurídico vigente en México. De acuerdo con la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, México es una República representativa, democrática y federal, constituida por estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental

recogidos en su artículo 40, es decir, es la reunión de 31 estados y un Distrito Federal.

I.2 DERECHO DEL TRABAJO.

En este apartado, ofreceremos una serie de conceptos de la materia objeto de nuestro trabajo de investigación, en el entendido que las citamos para este apartado, para proporcionar nuestro punto de vista.

Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia.

El Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su

campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los

contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

Para Alena Garrido, la edad antigua se caracteriza por la esclavitud, por una producción artesanal y la economía de tipo familiar; generalmente se producía lo que se consumía en la familia.

En Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre; el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio. Por el contrario, el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba; existían los nobles, sacerdotes y guerreros.

La producción descansaba en pequeños y grandes propietarios que constituían la población libre activa la que, con mayor o menor amplitud, se servía de la esclavitud.

La civilización romana, basada también en el desarrollo del mundo urbano, evolucionará desde una ciudad-estado hacia la conformación de un extenso Estado territorial cuyo eje será el Mediterráneo, contribuyendo a su unitarismo histórico y a su uniformidad cultural

En Roma, la población se fusionó por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos, por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y extranjeros, así como entre esclavos y

hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades.⁵

La edad media es el término utilizado para referirse a un periodo de la historia europea que transcurrió desde la desintegración del Imperio romano de Occidente, en el siglo V, hasta el siglo XV.

El término implicó en su origen una parálisis del progreso, considerando que la edad media fue un periodo de estancamiento cultural, ubicado cronológicamente entre la gloria de la antigüedad clásica y el renacimiento.

Esta importante etapa de la historia, se caracterizó básicamente por tres rasgos:

La subsistencia de la economía artesanal,

El nacimiento de las ciudades y

El tránsito de la economía familiar a la economía de la ciudad.

La caída de Roma en manos de los bárbaros trajo como consecuencia que se dispersara la población de dicho Estado.

⁵ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 2003. Pág. 1.

Para la autora en cita, con el tiempo surgió un sistema feudal, en el que los grandes señores con mayor fortuna y poder se aislaron y se establecieron en un castillo, la que permitió que la población más desprotegida se agrupara en torno de ellos.

Así, el señor feudal se comprometía a protegerlos a cambio del tributo y del apoyo militar. Se trataba de una economía de subsistencia, pues se producía lo que se consumía en el feudo y era un círculo cerrado más por la distancia y la falta de medios de comunicación que por voluntad de los hombres, que se mantuvieron apartados de otras comunidades semejantes.

Respecto al régimen corporativo, el pequeño taller se integraba de aprendices, oficiales y un maestro.

Las corporaciones contribuyeron al progreso cultural de las ciudades, cuya finalidad era defender su mercado de los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ellas y así evitar la libre competencia entre los maestros.

Los maestros tenían bajo su potestad a los aprendices y, en muchos casos, los primeros incluso recibían una retribución por enseñar.

Los oficiales trabajaban a jornal o por unidad de obra; existió el concepto de salario justo, y aunque no era su objetivo fijarlo de acuerdo con las necesidades de los

trabajadores, se trataba de proteger a los talleres y a los propietarios de los mismos, evitando la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra.

Las corporaciones pueden considerarse un antecedente histórico de las uniones patronales; sin embargo, su origen y desenvolvimiento son distintos de las figuras existentes en nuestros días; aquellas uniones de pequeños talleres tuvieron lugar antes de que hubiera sindicatos de trabajadores. Las actuales uniones de patrones surgieron a raíz de la intensificación del sindicalismo.⁶

En la época moderna, empieza la sustitución de la economía artesanal por la de tipo industrial, pues surgen las grandes empresas.

La Revolución Francesa, entendida como un proceso social y político acaecido en Francia entre 1789 y 1799, cuyas principales consecuencias fueron el derrocamiento de Luis XVI, perteneciente a la Casa real de los Borbones, la abolición de la monarquía en Francia y la proclamación de la I República, con lo que se pudo poner fin al Antiguo Régimen en este país.

Aunque las causas que generaron la Revolución fueron diversas y complejas, éstas son algunas de las más influyentes: la incapacidad de las clases gobernantes —

⁶ Ibidem Págs. 2 y 3.

nobleza, clero y burguesía— para hacer frente a los problemas de Estado, la indecisión de la monarquía, los excesivos impuestos que recaían sobre el campesinado, el empobrecimiento de los trabajadores, la agitación intelectual alentada por el Siglo de las Luces y el ejemplo de la guerra de la Independencia estadounidense.

Las teorías actuales tienden a minimizar la relevancia de la lucha de clases y a poner de relieve los factores políticos, culturales e ideológicos que intervinieron en el origen y desarrollo de este acontecimiento.

La Revolución francesa trajo como resultado que en el Edicto de Turgot, promulgado en febrero de 1776, se suprimieran las corporaciones.

Sin embargo, por presión de los maestros, se reimplantaron; posteriormente se eliminaron otra vez con la caída del ministro.

A decir de Mario De la Cueva, el decreto del 17 de marzo de 1791 indicaba, en su artículo 7o.

“A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero está obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas

siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o expidan en el futuro”⁷

La Ley Chapelier, de junio de 1791, según el autor, prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los pretendidos intereses comunes, aduciendo en la exposición de motivos que no había más interés que el particular de cada individuo, con lo que se prohibía la asociación profesional.

El Código Napoleónico reglamentó el contrato de arrendamiento de obra y de industria (artículo 1779), el de los domésticos, los porteadores y el de obra o empresa, patrón y trabajador (arrendador y arrendatario de obra).

La libertad de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades. Con la Revolución francesa se consagró un sistema jurídico y económico liberal e individualista.⁸

A su vez, la época moderna se caracterizó por el cambio de la economía artesanal a la industrial; por el nacimiento de grandes empresas y la formación de la clase capitalista.

⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999. Pág. 40.

⁸ Ibidem. Pág. 41.

Una consecuencia directa de la Revolución fue la abolición de la monarquía absoluta en Francia. Asimismo, este proceso puso fin a los privilegios de la aristocracia y el clero.

La servidumbre, los derechos feudales y los diezmos fueron eliminados; las propiedades se disgregaron y se introdujo el principio de distribución equitativa en el pago de impuestos.

Gracias a la redistribución de la riqueza y de la propiedad de la tierra, Francia pasó a ser el país europeo con mayor proporción de pequeños propietarios independientes.

Otras de las transformaciones sociales y económicas iniciadas durante este periodo fueron la supresión de la pena de prisión por deudas, la introducción del sistema métrico y la abolición del carácter prevaleciente de la primogenitura en la herencia de la propiedad territorial.

En opinión del autor en cita, Napoleón instituyó durante el Consulado una serie de reformas que ya habían comenzado a aplicarse en el periodo revolucionario.

Fundó el Banco de Francia, que en la actualidad continúa desempeñando prácticamente la misma función: banco nacional casi independiente y representante del Estado francés en lo referente a la política monetaria, empréstitos y depósitos de fondos públicos. La

implantación del sistema educativo —secular y muy centralizado—, que se halla en vigor en Francia en estos momentos, comenzó durante el Reinado del Terror y concluyó durante el gobierno de Napoleón; la Universidad de Francia y el Institut de France fueron creados también en este periodo.

Todos los ciudadanos, independientemente de su origen o fortuna, podían acceder a un puesto en la enseñanza, cuya consecución dependía de exámenes de concurso. La reforma y codificación de las diversas legislaciones provinciales y locales, que quedó plasmada en el Código Napoleónico, ponía de manifiesto muchos de los principios y cambios propugnados por la Revolución: la igualdad ante la ley, el derecho de habeas corpus y disposiciones para la celebración de juicios justos.

El procedimiento judicial establecía la existencia de un tribunal de jueces y un jurado en las causas penales, se respetaba la presunción de inocencia del acusado y éste recibía asistencia letrada.⁹

La Revolución también desempeñó un importante papel en el campo de la religión. Los principios de la libertad de culto y la libertad de expresión tal y como fueron enunciados en la Declaración de Derechos del hombre y del ciudadano, pese a no aplicarse en todo momento en el periodo revolucionario, condujeron a la

⁹ Idem. Pág. 42.

concesión de la libertad de conciencia y de derechos civiles para los protestantes y los judíos. La Revolución inició el camino hacia la separación de la Iglesia y el Estado.

Los ideales revolucionarios pasaron a integrar la plataforma de las reformas liberales de Francia y Europa en el siglo XIX, así como sirvieron de motor ideológico a las naciones latinoamericanas independizadas en ese mismo siglo, y continúan siendo hoy las claves de la democracia. No obstante, los historiadores revisionistas atribuyen a la Revolución unos resultados menos encomiables, tales como la aparición del Estado centralizado (en ocasiones totalitario) y los conflictos violentos que desencadenó.

La Revolución francesa de 1848 marcó el inicio de la época contemporánea, con algunos hechos y fenómenos que dieron origen al derecho del trabajo con sus características actuales.

La época moderna se distinguió por la regulación imperativa de la relación de trabajo subordinado y personal. Esta época abarca hasta la Primera Guerra Mundial, en 1914, que al finalizar promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.

Para orgullo de los mexicanos, la Constitución del 5 de febrero de 1917 fue la primera en el mundo que incorporó garantías sociales en materia de trabajo,

incluidos los aspectos individual, colectivo y la previsión social; se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123 y que sirvieron de ejemplo a otros países latinoamericanos.

En Alemania, en 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital, y se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones.

Esta Constitución reconoció como dos clases sociales a los trabajadores y a los patrones, cuyos intereses eran opuestos. Asimismo, promulgó varios principios.

El primero fue la libertad de asociación: trabajadores y patrones podían formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado; esto es, la libertad de asociación profesional frente al Estado.

El segundo se relaciona con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativo: los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas, que producían la ruptura de los contratos individuales de trabajo por incumplimiento; esto autorizaba al patrón a continuar las labores con los trabajadores no huelguistas.

Tampoco tenían que pactar con las asociaciones profesionales obreras ni celebrar contratos colectivos.

El tercer principio se refiere a la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado; el contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patrones.

Por la vía legislativa el Estado podía imponer condiciones generales de prestación de los servicios, pero no tenía el poder para fijar el contenido de los contratos colectivos.

Hasta aquí se ha hecho un amplísimo esbozo de las épocas antigua, media y contemporánea, para tener una panorámica general e integral de los fenómenos políticos, sociales y económicos que anteceden al Derecho del Trabajo moderno.

Según Mario L. Daveali, algunos autores consideran que el primer documento importante en el derecho del trabajo es el Código de Hammurabi, ya que en él se regulan aspectos característicos del trabajo como el salario, la jornada de los obreros (marineros, carpinteros, pastores, etc.) y algunas formas de ejercitar las labores.

En Roma, al trabajo se le otorgó el carácter de cosa (res). Se le identificaba a manera de mercancía tanto a quien realizaba el trabajo como al resultado del mismo.

La Segunda Guerra Mundial, de 1940 a 1945, aunque detuvo el progreso social, permitió el surgimiento de nuevos documentos en los que se reconocía que el

derecho del trabajo es una de las garantías sociales más importantes.

Con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1944, en Filadelfia, se hizo la declaración que pugnaba por la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida.

La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California, el 27 de junio de 1945, intentaba promover el trabajo permanente para todos.

En el preámbulo de la Constitución francesa aprobada en el referéndum del 13 de octubre de 1946, se afirma: "Toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo."

La Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) es el documento con el que culmina el proceso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En su artículo 23, inciso 1º. se establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo."¹⁰

¹⁰ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Págs. 4 a 6.

En México, para José Luis Soberanes Fernández, durante la Colonia, en las Leyes de Indias se encuentran algunas disposiciones del derecho del trabajo; por ejemplo, asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

En la época de la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores se repartieron los pueblos; cada uno de ellos tenía la obligación de trabajar para el vencedor a quien se le había adjudicado ese poblado. Fue una época de verdadera explotación.

A medida que la colonización se extendía se formaron numerosos pueblos y grandes ciudades en donde comenzó a desarrollarse la gran industria; la explotación de minas tuvo un auge desmedido.

El movimiento independentista de 1810 obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, lo que propició la formación de castas: las privilegiadas, formadas casi en su totalidad por los españoles residentes que lo poseían todo, y las otras, integradas por masas indígenas y criollas que nada poseían y eran explotadas; es de hacerse notar que el gobierno, una vez que se consumó la Independencia de México, nunca se ocupó de reglamentar la prestación de servicios.

Según Mario De la Cueva, el primer acto trascendental de los insurgentes fue el 19 de octubre de 1810, la abolición de la esclavitud decretada por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid.

Es de gran trascendencia porque ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, de quienes se desconocía toda calidad humana, sin personalidad ni titularidad de derechos.

Don Miguel Hidalgo inició el movimiento revolucionario con la meta de alcanzar la independencia nacional. Don José María Morelos, al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hasta lograr la verdadera liberación de México.

La época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. Hasta entonces no se conocía el Derecho del Trabajo.

En 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII, durante la Colonia.

En el Constituyente de 1857, para Mario De la Cueva, estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo 4º. del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y trabajo, Vallarta suscitó el debate; en un brillante discurso puso

de manifiesto los males en materia de trabajo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases trabajadoras; con profundo saber expuso los principios del socialismo, y cuando todo hacía pensar que concluía en la necesidad de promulgar un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.¹¹

La Constitución en estudio, en su artículo 5º. estableció el principio de libertad de trabajo.

Posteriormente, la reforma del 25 de septiembre de 1873 prescribió que el Estado no podía permitir la celebración de pactos con menoscabo de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo o por voto religioso.

Durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo se elaboró una legislación social que buscaba proteger a los campesinos y trabajadores.

Se expidió la Ley del Trabajo del Imperio, el 10. de noviembre de 1865, que consignaba la libertad de los campesinos de separarse, en cualquier momento, de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos, etc.¹²

¹¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 149.

¹² Idem Pág. 151.

Para Rafael De Pina, el Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no posee el carácter de cosa.

La exposición de motivos del Código Civil de 1870, cuando se refiere al servicio doméstico, expresa lo siguiente:

Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el código francés, se llama, comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales.¹³

A finales del Siglo XIX, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores, conscientes de la explotación de que eran objeto, realizaron algunos movimientos de protesta.

Así estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policía reprimió con toda energía. Éstas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía del proletariado en contra de las empresas y el

¹³ DE PINA, RAFAEL. Elementos de Derecho Civil. Tomo IV. 23ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002. Pág. 213.

gobierno por las condiciones en las que laboraban; para solucionarlas exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de la empresa.

Después de esta sangrienta lucha en Cananea se suscitó otra en Río Blanco, Veracruz, en donde se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, a los que se unieron otros de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, y se reconoció al primero como su centro de Operaciones.

Otro incidente más fue la huelga de la industria textil de Puebla, que estalló debido a la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero que no tuvo los resultados esperados porque los patrones de la industria decretaron un paro general, el presidente Porfirio Díaz apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

Garrido Alena, explica que el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que establecía la obligación de prestar el servicio médico requerido y pagar el salario de los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

En 1911, por decreto del presidente Francisco I. Madero, se creó el Departamento de Trabajo, que tenía

facultades para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor.¹⁴

En Aguascalientes, para la autora en cita, la ley del 23 de agosto de 1914 decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios.

El 15 de septiembre de 1914 se dictó un decreto en el que se fijaron los salarios mínimos en San Luis Potosí.

En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

El 6 de enero de 1915, Luis Cabrera dictó una ley que sirvió de base para elaborar el artículo 27 constitucional.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia laboral.

El proyecto del Congreso Constituyente agregó al artículo 5º. un párrafo que limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º. con normas en favor de los trabajadores.

¹⁴ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. Pág. 15.

La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5o. incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños. En contra del dictamen se pronunciaron 14 oradores.

Al hacer uso de la palabra, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, sentó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional.¹⁵

Para Soberanes Fernández, el artículo 5o. trazó las bases fundamentales sobre las que habría de legislar en materia de trabajo, entre ellas: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.

En estos debates, Victoria manifestó: "Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios ¡allá a lo lejos!".

En estas palabras se fundamenta la idea del artículo 123, es decir, la Constitución debería señalar las bases

¹⁵ Ibidem. Págs. 18.

fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes de trabajo.

Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y para ello presentó un proyecto con las bases del Derecho del Trabajo.

Después del debate, Natividad Macías, Pastor Rouix, Lugo y De los Ríos formaron la Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo, con base en el proyecto de Macías. La proposición final se remitió a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea.

La Comisión no presentó modificaciones de fondo y así, el 23 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.¹⁶

Según Jorge Olvera Quintero, el Derecho del Trabajo tiene como propósito regular a los factores de la producción, para proteger la dignidad de la persona humana, procurando un equilibrio entre ellos, buscando hacer compatibles los intereses de los trabajadores con los del capital. Tiende a humanizar las relaciones de trabajo y a regular la lucha de clases, incluso con la intervención del Estado. El sujeto básico y motivo de

¹⁶ Cfr. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. 9ª. Edición. México Distrito Federal 2002. Págs. 128 y 129.

protección fundamental es la persona humana, el trabajador.

Sin embargo no es el único sujeto de regulación normativa laboral, porque si bien las relaciones laborales se apoyan en un binomio trabajador-patrón, también regula la vinculación de los trabajadores con la asociación profesional laboral.

Los sujetos naturales del derecho son los hombres, la persona humana, pero hay otros que son una creación del derecho, así se habla de personas físicas y personas morales, sin embargo, no obstante que la ley usa tal práctica terminológica, nosotros preferimos llamarlas persona humana y persona jurídica respectivamente.

En efecto, sólo las personas son sujetos de derechos y obligaciones, y como tales constituyen centros de imputación normativa laboral, por ser personas, no obstante existen otros centros de imputación normativa referidos a estas personas básicas, como la noción y concepto de empresa, establecimiento, representante del patrón, intermediario, coalición y sindicato.¹⁷

Para el Maestro José Dávalos, en todos los campos del conocimiento humano están presentes ciertas instituciones que son esenciales en cada una de las disciplinas.

¹⁷ Cfr. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2001. Pág. 87.

Por ejemplo, en la química, son figuras centrales la materia, la energía, el elemento y el átomo; en la física, la materia, la masa, el peso, el volumen y la energía; en las matemáticas, la adición, la sustracción, la multiplicación, la radicación y la potenciación; en la economía, las necesidades, los satisfactores, los bienes, los modos y los instrumentos de producción; en la medicina, la célula, la higiene, etcétera.

En el derecho sucede lo mismo, como ciencia, no podría permanecer ajeno a este fenómeno; aquí también hay términos fundamentales, la norma, el derecho en sí mismo y sus caracteres, los hechos y actos jurídicos, las fuentes, la interpretación y ámbitos de validez, etc., todos comunes a las distintas ramas jurídicas.

Lo mismo sucede con cada una de las disciplinas jurídicas; se tiene por ejemplo, al derecho civil, que se mueve en torno a figuras tales como los bienes, personas, derechos reales y de crédito u obligaciones: al derecho mercantil, con el acto de comercio, la empresa mercantil, el título de crédito; al derecho penal, con el tipo, el delito, la pena, las medidas de seguridad; al derecho administrativo, con el órgano ejecutivo, su organización y funcionamiento, el patrimonio, las obras y servicios públicos; lo mismo sucede con el derecho constitucional, el derecho procesal, y todas las demás ramas del Derecho.

En este apartado abordaremos el estudio de los elementos fundamentales del derecho del trabajo, aquellas figuras jurídicas objeto de estudio y regulación de nuestra doctrina y legislación nacionales.¹⁸

En las relaciones laborales, individuales o colectivas los sujetos que ocuparán nuestra atención son los patrones y trabajadores.

I.3 PATRÓN.

El citado Maestro Jorge Olvera explica que la palabra patrón, tiene diferentes significados, si bien denota un sentido inequívoco que tiene que ver con la evolución misma de los estilos de trabajo de las diferentes épocas, que vienen desde los primitivos talleres familiares. Tienen las mismas partículas de padre, no el que engendra, sino el que manda y puede dar órdenes; así se comenzó a llamar al santo al que se advocaron los trabajadores pertenecientes al mismo oficio, por ejemplo San José, santo "patrón" de los carpinteros, al que se rendía veneración y respeto. De ahí provienen esas prácticas paternalistas tan difíciles de erradicar en nuestro medio latino e hispánico. La legislación primero y la doctrina después tomaron la palabra que venían usando los trabajadores, para referirse a quien "les daba trabajo".

¹⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. 12ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002. Pág. 85.

La palabra patrón significa a la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal. Puede por la tanto tratarse de una persona humana o como la llama nuestra ley, física; o bien de una persona jurídica, de las denominadas, jurídico-colectivas o morales.

Consecuentemente podemos estar conformes con el concepto legal que de patrón nos da el artículo 10 de la Ley Federal, si bien disentimos de la palabra "utiliza", porque sólo en su prístino sentido las cosas con útiles y los trabajadores por supuesto que no lo son.

En todo caso, en vez de "utiliza", deberían decirse "recibe". El concepto legal es el siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En muchos centros de empleo que aún conservan una forma de organización artesanal, donde coexisten como trabajadores el -maestro" y el ayudante, aprendiz o "chalán", el poder jurídico de mando de aquél y el deber jurídico de obediencia llegaron a crear confusiones, puesto que el patrón y el maestro se ponían de acuerdo en el precio de la obra a realizar, éste pagaba a los ayudantes o chalanes con el precio recibido y el patrón siempre alegaba que los ayudantes no eran sus trabajadores; estas circunstancias tan frecuentes en la época de vigencia de la primera Ley Federal del Trabajo, se han corregido, puesto que en todo caso del concepto

de beneficios, se desprende también el principio de responsabilidad patronal; así el segundo párrafo del artículo décimo, de la misma ley, ordena:

"Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".¹⁹

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931; se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato

¹⁹ Cfr. OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. Págs. 90 y 91.

de trabajo; decía: "Patrón es toda persona física o jurídica (este término es más apropiado que el actual 'moral') que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

La actual definición es acertada; ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26:

"ARTÍCULO 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

"ARTÍCULO 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral.

Se objeta a la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución, Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, ya

se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia. Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".²⁰

La principal objeción que se hace al anterior concepto es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo cual se considera erróneo, pues toda actividad lleva siempre de manera implícita en mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

²⁰ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Derecho del Trabajo. Edición del Autor. México Distrito Federal 2004. Pág. 209.

Por su parte, Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".²¹

Cuando se aborda el tema de los sujetos de la relación laboral colectiva se realiza de dos formas, una, sólo comprendiendo a los trabajadores, planteamiento de Néstor de Buen, y otra, considerando a los trabajadores y a los patrones, tesis de Mario de la Cueva.²²

Pensamos que esta segunda postura es la más adecuada, ya que ambos sujetos forman parte del derecho colectivo del trabajo.

En toda relación colectiva aparecen el sindicato y la empresa: en el contrato colectivo, en el contrato-ley y por regla general, en el reglamento interior de trabajo, y como en el hecho individual y en el procesal, en el derecho colectivo también se hace presente la protección de los trabajadores, uno de los sujetos de la relación laboral.

Siguiendo este orden de ideas, indica Mario de la Cueva, las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, "y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 11ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Pág. 453.

²² Citados por DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 95.

de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas".²³

Por lo que hace al sujeto colectivo trabajadores, nuestra legislación vigente ha establecido que los trabajadores para actuar bajo aquel carácter, deberán estar representados por un sindicato, que es "la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La figura del sindicato no constituye el único medio con que cuentan los trabajadores para el ejercicio de sus derechos colectivos; existe otro medio establecido en la legislación, las coaliciones, que son "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Son mayores los alcances del sindicato, organización de carácter permanente. La coalición es de carácter temporal.

Aun cuando el registro sindical no es un elemento constitutivo, esencial, de la organización de los trabajadores, el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, abre mayores posibilidades a los sindicatos frente a los propios trabajadores y ante las autoridades.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999. Pág. 161.

Los patrones pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales. La fracción XVI del artículo 123 constitucional los faculta para crear sindicatos, aun cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales les otorgan los medios de expresión y de presión que desean. Aquellas posibilidades de los empresarios se expresan en el artículo 386 de la Ley, que indica:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Mario de la Cueva advierte que cuando el empresario actúa por conducto del sindicato en las relaciones colectivas, éste tan sólo funge como un simple representante, pues cada patrón puede, en todo momento, separarse libremente del sindicato y convertirse en el sujeto de la relación laboral.²⁴

El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada

²⁴ Íbidem. Pág. 163.

empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada.

Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de "enganchador" o "celestina".

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal.

La fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 constitucional expresa:

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

El mismo concepto está expresado en el artículo 14, fracción II de la Ley: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario.

En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Con la disposición anterior la Ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que podría manifestarse contra los derechos de los trabajadores. En el caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios o suficientes, estamos frente a un intermediario, y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecutan trabajos similares en la empresa beneficiaria.

A este respecto se tomarán en consideración las diferencias de los salarios mínimos de la respectiva área geográfica de aplicación en donde se encuentre instalada la empresa y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las

mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

La sustitución de patrón es la trasmisión de la propiedad de una empresa o de unos establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una trasmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa, pero siempre y cuando se haga en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal.

La Ley establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas

por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

Si no fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto argumentaría que él no había adquirido, antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y, por tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores.

De este modo se rompería el principio de la estabilidad en el trabajo y colocaría al patrón por encima de la Ley; por un acto unilateral de voluntad se disolvería la relación de trabajo, una situación inadmisibles. La Ley no sólo está por encima de la voluntad de las personas, define los derechos del trabajador con respecto a la unidad económica de producción que es la empresa.

El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores (artículo 41). Si el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses.

En el supuesto de que exista un juicio o esté por ejecutarse un laudo cuando suceda la sustitución, si no se dio aviso de ella, el juicio puede seguirse y ejecutarse los laudos en contra del patrón sustituido y sobre los bienes que formen la empresa.

En el mismo supuesto, si se dio el aviso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el actor en un juicio debe promover un incidente de sustitución de patrón. Pero en opinión de Mario de la Cueva los trabajadores no están obligados a promover dicho incidente, ya que la Ley en su artículo 690 otorga al patrón la posibilidad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio y si no lo hace, no puede oponerse a la ejecución; además en la Ley en ningún precepto se impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente.²⁵

En el supuesto de que un despido injustificado se haya dado con anterioridad a la fecha en que tuvo lugar la

²⁵ Loc. Cit. Pág. 232.

enajenación de la negociación en que prestaba servicios el trabajador, los adquirentes de la empresa están obligados junto con el patrón sustituido respecto de los hechos y consecuencias derivados de la relación laboral.

Si la fuente de trabajo hubiera sido adquirida mediante remate judicial, el nuevo adquirente debe considerarse como patrón sustituto y por tanto responsable de las obligaciones laborales anteriores a la fecha de la sustitución, puesto que el pasivo de la empresa debe considerarse incluido el adeudo a los trabajadores.

I.4 TRABAJADOR.

Es importante definir lo que sea un trabajador como sujeto del derecho del trabajo, pues es evidente que como persona humana que es, en la vida puede desarrollar esfuerzos conscientes y racionales y superar con ellos estados de necesidad, que no necesariamente puedan estar regulados o amparados por el derecho laboral. El concepto por el que simpatizamos, se encuentra en el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, su autor como de tantas más disposiciones, lo fue el Doctor De la Cueva. Tal precepto establece que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del

grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio."²⁶

De tal concepto desprendemos que el trabajo es una actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada en forma personal y no por terceros, por ser la persona humana, la titular de los derechos y obligaciones. Un trabajador no debe aprovecharse del trabajo de otro, ello sería indebido, pues constituiría un robo de lo devengado por otro con su esfuerzo; más claramente, el trabajo no debe desempeñarse por intermediario, por ser el trabajo un patrimonio personal; menos aún puede concebirse que lo puedan prestar sociedades anónimas o sindicatos, con el pretexto de un contrato de arrendamiento de equipo y suministro de servicios: una de ellas presta a otra equipo y personal dando a trabajadores el tratamiento de cosas. Claro el fraude a la Leyes evidente lo anterior sirve para destacar lo acertado de la definición legal que comentamos. El otro elemento del concepto consiste en que ese trabajo desarrollado en forma personal y directa por el hombre, debe ser prestado en forma subordinada; dicho de otro modo, sólo se ocupa el Derecho Laboral del trabajo subordinado; ¿qué se querrá decir o qué implica jurídicamente el término subordinación? De la Cueva lo explica así: "...el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino

²⁶ Citado por OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. Pág. 88.

exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en la empresa". O expresado más claramente, la subordinación implica por parte del trabajador un deber , jurídico de obediencia en cuanto al poder jurídico de mando del patrón, en relación a la modalidad, prácticas, estilos e instrucciones sobre el trabajo a desarrollar.²⁷

Durante la infancia del derecho del trabajo, fueron los propios trabajadores, los que marginaron a los empleados del patrón que se desempeñaban en labores directamente conectadas con el interés de aquél, negándoles la participación en las tareas organizativas para conformar sus asociaciones profesionales. Los excluyeron del grupo pues eran los capataces del empresario, los que determinaban quiénes quedarían enganchados en el centro de trabajo, los que aplicaban las multas a los trabajadores; así les comenzaron a llamar "empleados de confianza", claro de la del patrón. Más tarde, puesto que los trabajadores impusieron esa limitación: los de confianza no deberían formar parte del sindicato de los trabajadores. Este principio que proviene de las genuinas luchas proletarias, se volvió en contra de los trabajadores, los patrones podrían hacer mayoría a los

²⁷Ibidem. Pág. 89.OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. Cit. Pág

de confianza y así oponérselos a la tendencia hegemónica de los trabajadores.

I.5 RESOLUCIÓN.

Este concepto, puede ser entendido como sentencia, que es la resolución llevada a cabo por el órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. La sentencia contiene una declaración de voluntad del juez o tribunal en la que se aplica el Derecho a un determinado caso concreto.

La sentencia es condenatoria o estimatoria cuando el juez o tribunal acoge la pretensión del demandante, es decir, cuando el dictamen del juez es favorable al demandante o denunciante.

Por el contrario, la sentencia es absolutoria o desestimatoria cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o denunciado.

Son sentencias firmes aquéllas que no admiten contra ellas la interposición de algún recurso ordinario o extraordinario. Se contraponen a las no firmes o recurribles o también llamadas definitivas que son aquellas contra las que cabe interponer recurso.

Las sentencias deben ser congruentes, es decir, deben resolver acerca de todas las cuestiones que hayan sido objeto de debate en el proceso. El fallo no debe

contener más, ni algo distinto, de lo pedido por las partes.

Cuando se trata de sentencias penales, la congruencia significa que debe mediar una relación entre la sentencia y la acción penal ejercitada. Por ejemplo, si una persona es acusada de homicidio, el juez no puede condenarle por robo (para ello haría falta aplicar otro procedimiento).

La sentencia debe reunir los requisitos de tiempo, lugar y forma. Debe dictarse en un periodo de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal. La fijación de este plazo varía según el procedimiento de que se trate. En cuanto al lugar, es la sede del juzgado o tribunal a quien corresponda llevar a cabo el acto.

Respecto de la forma, las sentencias se dividen en tres partes: en primer lugar, el encabezamiento, en el que se señala la ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, la fecha en que se suscribe y el nombre del juez que la dicta.

En el encabezamiento se hacen constar también los presupuestos o antecedentes de hecho que son la exposición de los acontecimientos que se enjuician y las peticiones de las partes.

En segundo lugar, los fundamentos de Derecho, que contienen los argumentos jurídicos de las partes y los que

utiliza el tribunal para resolver sobre el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran aplicables al caso.

Por último, el fallo en el que se condena o absuelve al demandado o denunciado.

La redacción de la sentencia corresponde al juez que la haya dictado (si se trata de un órgano jurisdiccional unipersonal) o al magistrado ponente, si se trata de un órgano colegiado (en este caso, previa deliberación y votación de la sentencia por parte de los miembros del tribunal juzgador).

Una vez firmada la sentencia por el juez o por todos los miembros del tribunal, se da a conocer mediante lectura en audiencia pública por el juez, cuando se trata de tribunal unipersonal, o magistrado ponente si se trata de órgano colegiado.

Por último, la sentencia debe notificarse a las partes. El documento público en que se refleja la sentencia se llama ejecutoria.

I.6 RESOLUCIÓN LABORAL.

Debemos recordar que el arbitraje, es el procedimiento por el cual las personas naturales o jurídicas pueden someter, previo convenio, a la decisión de uno o varios mediadores las cuestiones litigiosas,

surgidas o que puedan surgir, en materia de su libre disposición conforme a Derecho.

El arbitraje se diferencia de la transacción, en que aquel se trata de un juicio, pese a no celebrarse ante los tribunales, y las partes no resuelven sus diferencias mediante recíprocas concesiones, sino que encargan a un tercero la decisión.

La resolución adoptada por los árbitros se denomina laudo arbitral y tiene la eficacia de cosa juzgada, pudiendo ser ejecutables de manera forzosa por los tribunales ordinarios de justicia.

El arbitraje puede ser de Derecho, cuando los árbitros fallan de acuerdo con la legislación aplicable, por lo que se les exige ser letrados en ejercicio, o de equidad, si fallan de acuerdo con su leal saber y entender y sin sujeción a trámites, debiendo tan sólo dar la oportunidad a las partes para ser oídas y presentar las pruebas que estimen convenientes, para lo que basta que sean personas naturales que se hallen, desde su aceptación, en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

En el primero, el laudo tiene el mismo valor que una sentencia de instancia y puede ser objeto de recurso en cuanto al fondo, mientras que en el segundo, el valor del laudo es el de una sentencia firme y definitiva.

La forma más habitual de establecer el arbitraje es mediante el convenio arbitral, por el que las partes expresan su voluntad inequívoca de someter a este tipo de solución todas o algunas de las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir de determinadas relaciones jurídicas.

No suelen ser objeto de arbitraje, salvo contadas excepciones, ni se incorporan en el convenio arbitral, aquellas cuestiones sobre las que haya recaído una resolución judicial firme y definitiva, y en las que sea necesaria la intervención del ministerio fiscal.

En el convenio arbitral deberá establecerse un procedimiento para la designación de un número siempre impar de árbitros, aunque sea la designación de un tercero quien los nombre.

CAPÍTULO SEGUNDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

II.1 CONCEPTO DE PROCESO.

El proceso se inicia con una petición a los tribunales realizada por las partes o litigantes, petición que de acuerdo con el lenguaje jurídico se denomina pretensión, y que el órgano jurisdiccional actúa o deniega según parezca o no fundada en Derecho.

Los sujetos que intervienen en el proceso son tres: el que hace la reclamación o formula la pretensión (llamado actor o demandante), el sujeto a quien se dirige la pretensión (que es el demandado) y el órgano jurisdiccional que decide si da la razón o no al demandante, decisión que se impone de forma coactiva a las partes.

Este esquema es el propio de los procesos civiles, aunque constituye el esquema típico, reproducible de una forma fácil en otros órdenes jurisdiccionales (sobre todo en los procesos ante los tribunales contenciosos administrativos y laborales).

El proceso penal, en cambio, tiene un desarrollo distinto pues, por lo común, es el Estado quien se encarga de alentar la persecución del delito e incoar el correspondiente proceso, si bien, existen algunos delitos que sólo son perseguibles a instancia de parte,

requiriendo denuncia del perjudicado, lo que hace que la aludida bipolarización demandante-demandado se reproduzca aquí también, salvando las distancias. Lo que en el proceso civil es el demandado, en el proceso penal se denomina reo. El demandante sería aquí el denunciante o el propio Estado. Y lo que en el proceso civil es la demanda, en el penal es la acusación.

El proceso se compone de una pluralidad de actos encadenados entre sí, de modo que los actos anteriores justifican y son requisito de validez de los posteriores. Este encadenamiento se denomina procedimiento.

El proceso civil comienza con la demanda, en la que el demandante expone los hechos y los argumentos jurídicos en los que basa su pretensión.

A la demanda contesta el demandado, que puede observar una de estas situaciones: allanamiento, si está de acuerdo con lo solicitado por el demandante y se allana a cumplir lo que éste le exige; oposición, si ocurre lo contrario, en cuyo caso formulará excepciones, es decir, argumentos que tienden a contrarrestar o quitar eficacia a lo que el demandante propone; por último, cabe la reconvencción, que supone que el demandado se convierte a su vez en demandante y contesta a la demanda planteando a su vez otra demanda contra la parte opuesta.

A continuación viene la fase probatoria, en la que cada una de las partes propone las pruebas que se quiera hacer valer (confesión, testimonio, pericia, documentos, inspección ocular del juez y prueba de presunciones). El procedimiento termina con la sentencia, que dará la razón a quien la tenga y se pronunciará también sobre quién tiene que soportar las costas del procedimiento.

El litigante que no queda satisfecho con la resolución judicial tiene abierta la posibilidad de formular recursos contra la sentencia.

El Derecho procesal, es la esfera del ordenamiento jurídico constituida por el conjunto de las normas reguladoras de una serie o cadena de actos sucesivos, relacionados entre sí y desarrollados de un modo ordenado —el conjunto de los cuales se llama proceso— y tendentes a la obtención de un pronunciamiento judicial, en particular de una sentencia, y al subsiguiente cumplimiento de dicho fallo.

El proceso varía según que lo discutido ante los tribunales sea un derecho subjetivo privado (proceso civil), una relación laboral (proceso laboral), un acto en el que intervenga la Administración en cuanto tal (proceso contencioso-administrativo) o el esclarecimiento de un delito o falta (proceso penal).

La facultad de los órganos jurisdiccionales del Estado de pedir la aplicación de normas jurídicas a casos

concretos, para entender sobre las causas antes descritas y mediante cualquiera de los procedimientos que resulten pertinentes se llama acción. El vínculo que se establece entre los órganos jurisdiccionales y quien hace valer su derecho de acción o defensa recibe el nombre de relación jurídica procesal.

El Derecho procesal sólo tiene sentido y nace cuando se prescinde de la autodefensa para la solución de posibles controversias, cuando prohíbe que cada uno tome la justicia por su mano, asumiendo el Estado la misión de tutelar los derechos de los ciudadanos en todos sus aspectos y el de declararlos en el supuesto de que se discutan o resulten dudosos o inciertos.

El Procedimiento, es la figura del Derecho procesal que define la serie de trámites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un proceso.

Los autores tienden a distinguir el procedimiento en contraste con proceso; mientras que por proceso se entiende la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución, el procedimiento constituiría la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión del proceso.

Desde otro punto de vista, se reserva el término proceso para aludir a los trámites que se efectúan ante la

autoridad judicial y procedimiento para referirse a los que atañen a la autoridad administrativa, lo cual debe admitirse bajo ciertas especificaciones y condiciones, ya que las leyes procesales jurisdiccionales utilizan ambos vocablos sin un criterio específico de distinción.

II.2 DEFINICIÓN DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho procesal sólo tiene sentido y nace cuando se prescinde de la autodefensa para la solución de posibles controversias, cuando prohíbe que cada uno tome la justicia por su mano, asumiendo el Estado la misión de tutelar los derechos de los ciudadanos en todos sus aspectos y el de declararlos en el supuesto de que se discutan o resulten dudosos o inciertos.

El Derecho procesal, cuyo rango puede considerarse subsidiario o accesorio, constituye un medio para lograr el fin de tutelar los derechos, pero no deja de ser una rama del Derecho público.

Regula la actividad de los órganos públicos, los órganos jurisdiccionales, sus pronunciamientos, la eficacia de los mismos y el poder inherente a las medidas de ejecución y aseguramiento que implican causa, de un modo directo, y atañen a la potestad soberana del Estado.

El análisis conjunto del derecho procesal mexicano nos conduce, sin embargo, a no omitir la precisión de las diversas ramas que integran a aquél.

Como en el desarrollo de este capítulo se harán alusiones particulares a dichas ramas, conviene precisar su número, contenido y fuentes.

Para este objeto, hemos decidido utilizar la clasificación del derecho procesal en tres grandes sectores, propuesta por Fix-Zamudio:

- a) El derecho procesal dispositivo, regido por el principio dispositivo y que comprende al derecho procesal civil y mercantil;
- b) El derecho procesal social, orientado por el principio de justicia social o de "igualdad por compensación" y dentro del cual se agrupan el derecho procesal del trabajo, el derecho procesal agrario y el derecho procesal asistencial, y
- c) El derecho procesal inquisitorio, y en el que se contienen el derecho procesal penal, el derecho procesal administrativo, el derecho procesal familiar y del estado civil y el derecho procesal constitucional.¹

Antes de iniciar el examen del contenido y de las fuentes de cada una de estas ramas, conviene recordar

¹ Cfr. FIX-ZAMUDIO, Héctor. El juicio de amparo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1964. Págs. 18 a 20.

que todas ellas tienen como fuente primordial a la Constitución Política de 1917.

Sin poder profundizar en las diversas normas constitucionales que orientan el derecho procesal mexicano las cuales serán objeto de análisis en los capítulos sobre derecho constitucional y derechos humanos-, y a reserva de aludir a algunas de dichas normas al mencionar las fuentes de cada una de las ramas procesales, debemos destacar cuatro preceptos constitucionales de suma importancia para todas ellas.

En primer lugar debemos mencionar el artículo 17 constitucional que prohíbe la autotutela y dispone que los "tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Se debe aclarar, sin embargo, que el propósito del constituyente de que el Estado impartiese justicia en forma rápida y gratuita no se ha podido obtener en forma efectiva, pues, por un lado, el enjuiciamiento mexicano sigue teniendo, en términos generales, una considerable lentitud, y por el otro, en la práctica procesal siguen existiendo algunos cobros o remuneraciones no oficiales en favor de funcionarios y empleados judiciales.

En segundo lugar, el artículo 14, segundo párrafo, de la Constitución establece el derecho fundamental que todo

sujeto de derecho tiene de no poder ser privado de sus derechos, sino mediante un proceso "seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Se trata, como puede observarse, de uno de los preceptos más importantes del ordenamiento jurídico mexicano, ya que consigna la llamada "garantía de audiencia" o derecho fundamental de defensa en juicio.

En tercer lugar, el artículo 13 constitucional prohíbe el establecimiento y funcionamiento de tribunales extraordinarios o por comisión.

Y, por último, el artículo 16 establece el deber de todos los órganos de autoridad -incluyendo a los juzgadores- de fundar y motivar legalmente todos sus actos que impliquen alguna molestia o afectación, así sea provisional, en los derechos de las personas.

Además de estas cuatro disposiciones contenidas en el capítulo de "garantías individuales", la Constitución también establece en su llamada "parte orgánica" las bases para la organización de los tribunales federales (artículos 94-101, 103.107 y 123, apartado A, fracción XX, y apartado B, fracción XII) y del Distrito Federal (artículo 73, fracción VI, base 4a.), así como del Ministerio Público (artículos 102 y 73, fracción VI, base 5a.).

El Derecho Procesal es 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.

Desde el punto de vista histórico, las disposiciones procesales que han tenido trascendencia en nuestro ordenamiento jurídico son las que tuvieron vigencia durante la época colonial, en virtud de que las de origen precortesiano poco influyeron con posterioridad a la conquista, y se aplicaron en forma muy restringida a través de su reconocimiento por las leyes españolas.

De acuerdo con lo señalado por el destacado procesalista español Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, profundo conocedor de nuestro derecho procesal, dicha materia como las restantes, estuvo regida por la legislación castellana, ya sea como fuente directa en un principio y posteriormente como supletoria para llenar los vados del derecho indiano.

El mismo tratadista considera que el derecho procesal de la Nueva España estuvo integrado por tres sectores:

- a) Las leyes castellanas vigentes en el virreinato, las dictadas con carácter general

para los diferentes territorios americanos, y las específicas para la Nueva España;

- b) Junto a este conjunto legislativo subsistió en parte el derecho autóctono, ya que la Recopilación de 1680 confirmó las leyes y las buenas costumbres de los indígenas anteriores a la conquista, con tal que no fuesen contrarias a la religión católica y a las Leyes de Indias, y
- c) Finalmente, la citada Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias, promulgadas por Carlos II el 18 de mayo de 1680, contiene algunas reglas sobre procedimiento organización judicial, recursos y ejecución, pero tan incompletas que era necesario seguir aplicando a cada paso el derecho castellano, según el orden establecido por las Leyes de Toro, es decir: Ordenanzas Reales, Fuero Real, Fueros Municipal", y en materia procesal, la partida III.²

De acuerdo con el mismo tratadista, proclamada la independencia siguieron aplicándose en México los cuerpos legales castellanos, y tras algunos intentos de reforma de alcance limitado, entre ellos el proyecto de ley

² Cfr. ALCALÁ – ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, auto composición y defensa. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1970. 2ª. Edición. Págs. 211 y 212.

de 1838 para el arreglo de la administración de justicia se promulgó el 4 de mayo de 1857, la ley de procedimientos, también de inspiración española y que era a un tiempo orgánica, procesal civil y sólo en un sector, regulaba la materia procesal penal.

A partir de entonces se expidieron los códigos que podemos considerar como modelos tanto en materia procesal civil como penal; así como la parte relativa al enjuiciamiento mercantil y el castrense.

Brevemente puede afirmarse que debido a la conjunción de la tradición hispánica colonial y la influencia del derecho angloamericano, el proceso administrativo posterior a la independencia estuvo vinculado a las normas procesales civiles, ya que los conflictos contra las autoridades administrativas se planteaban ante los tribunales ordinarios, y por conducto de los procedimientos regulados por los códigos procesales civiles.

Hubo dos intentos de introducir el sistema francés del contencioso administrativo atribuido a un Consejo de Estado, por las leyes sobre lo contencioso administrativo y sus respectivos reglamentos, de 25 de mayo de 1853 y 12 de octubre de 1865.

Con el objeto de describir de manera panorámica los diversos sectores del ordenamiento procesal mexicano, este puede dividirse entres categorías:

- a) El derecho procesal dispositivo, regido de manera predominante por citado principio, y que comprende a las normas procesales civiles y mercantiles;
- b) El derecho procesal social, orientado por el principio de justicia social o de "igualdad por compensación", según la gráfica expresión del ilustre procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, dentro del cual podemos agrupar las disposiciones procesales laborales, agraria y de la seguridad social y, finalmente;
- c) El derecho procesal inquisitivo, en el cual quedan comprendidos los preceptos procesales penales, militares, administrativos y familiares, así como los de carácter constitucional.³

En el Derecho procesal dispositivo, las normas procesales civiles y mercantiles tienen por finalidad la solución de los litigios de esta naturaleza que afecten esencialmente a los particulares; y por ello los derechos sustantivos que se discuten tienen un carácter predominante disponible.

³ Cfr. ALCALÁ – ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Op. Cit. Págs. 213 y 214.

Por su parte, el Derecho procesal social, contiene las normas procesales por conducto de las cuales se resuelven los conflictos o controversias en las que intervienen personas individuales o colectivas que se encuentran en situación desfavorable desde el punto de vista social, económico o cultural, como son los obreros y campesinos y aquellos que requieren de la seguridad social prestada por instituciones públicas.

En cuanto al Derecho procesal laboral, cuyo fundamento se encuentra en el artículo 123 de la Constitución, particularmente en las fracciones XX a XXII, del actual apartado A.

De acuerdo con la redacción original del preámbulo de dicho precepto constitucional, la regulación tanto sustantiva como procesal correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizó en el Congreso de la Unión, de acuerdo con la reforma constitucional de 6 de septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en el cual se incorporaron las normas procesales.

Este ordenamiento fue sustituido por la Ley Federal del Trabajo vigente, que inicio su aplicación el primero de mayo de 1970, en la inteligencia de que las disposiciones procesales fueron sustituidas por la reforma al propio

ordenamiento que entró en vigor el primero de mayo de 1980.

Inicialmente que esta rama regula el proceso destinado a solucionar los litigios derivados de los contratos o relaciones de trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca, indica que el derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino también concilian, interpretan y construyen el derecho.

Al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como " el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".⁴

De manera frecuente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta

⁴ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial PAC. México Distrito Federal 1988. Pág. 23.

las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Por su parte, el reconocido Maestro de Derecho del Trabajo y prolífico autor de diversas obras de nuestra materia, Alberto Trueba Urbina lo define como:

"El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales".⁵

Armando Porras y López lo identifica como:

"Aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico; el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales."⁶

De lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico práctico de Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1965. Pág. 18.

⁶ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del trabajo. Textos Universitarios. México Distrito Federal 1971. Pág. 19

diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

II.3 NATURALEZA JURÍDICA.

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es ubicarla en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación y, por tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

Héctor Fix- Zamudio y José Ovalle Favela, explican que en esta rama procesal es preciso distinguir dos procesos:

El destinado a solucionar los conflictos surgidos entre patrones empresario y trabajadores, con motivo de los contratos o relaciones de trabajo y en general, de las normas laborales, y

El destinado a solucionar litigios surgidos con motivo de relaciones de trabajo establecidas entre los órganos y organismos de la administración pública federal y los empleados públicos. El primero se encuentra regulado en el apartado A del artículo 123 constitucional y su reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo promulgada el 23 de diciembre de 1969 y con vigencia a partir del 1º. de mayo de 1970, la cual ha sido objeto varias reformas, la más importante de las cuales desde el punto de vista del derecho procesal, es la promulgada el 31 de diciembre de

1979 y que entró en el lo. de mayo de 1980. El segundo proceso se encuentra regulado en el apartado B del mismo artículo 123 constitucional y en su ley reglamentaria, la Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado promulgada el 27 de diciembre de 1963, la cual ha tenido también algunas reformas, pero ninguna concerniente al proceso del trabajo.

Las dos leyes mencionadas fueron expedidas por el Congreso de la Unión y en vigencia en todo el territorio nacional.

Se debe aclarar, sin embargo, que aplicación de la Ley Federal del Trabajo corresponde tanto a los tribunales laborales federales -para cierta clase de actividades económicas- como a los tribunales laborales locales -para las actividades no previstas para los tribunales federales- de acuerdo con la distribución establecida en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI, y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.⁷

En los últimos tiempos se ha observado un considerable incremento de los asuntos de la competencia de los tribunales laborales federales y, como consecuencia, una reducción en los de la competencia de los tribunales laborales locales.

Por lo que concierne a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, si bien fue expedida

⁷ Cfr. FIX-ZAMUDIO, Héctor y otro. Introducción al Derecho Mexicano. Tomo I. Universidad Nacional Autónoma de México. México Distrito Federal 1983. Pág. 1257.

por el Congreso de la Unión y tiene vigencia en todo el territorio nacional, sus disposiciones afectan sólo las relaciones entre la administración pública federal (incluyendo la del Distrito Federal) y sus empleados públicos, por lo que las relaciones de las administraciones públicas estatales y municipales con su trabajadores, se deben regir por las respectivas leyes expedidas por los órganos legislativos de los Estados.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

II.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Gramaticalmente, por principio se entiende la base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia.

En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son los que han nacido de los pueblos en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley, siguiendo los principios doctrinales determina:

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

De la disposición anterior, se pueden resumir los siguientes principios:

Principio de publicidad

Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas, por ejemplo: razones de buen servicio;

moral y buenas costumbres; discusión y votación del laudo.

Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que, "las audiencias serán públicas. 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".⁸

Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. 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."

En el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que las actuaciones relacionadas con las normas

⁸ Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2003. Pág. 17.

de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

Principio de inmediatez

Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Francisco Ramírez Fonseca, precisa al respecto que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.⁹

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que

⁹ Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit. Pág. 56.

actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego.

Principio de oralidad

A diferencia del derecho común, el Derecho Procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se afirma que predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

El artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados.

Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas.

En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que se dé un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.¹⁰

Principio dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia.

Lo anterior supone que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine acto re* (no hay juez sin partes).

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la Oficiosidad como norma en el proceso.

¹⁰ Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro. Op. Cit. Págs.18 y 19.

Principio de economía

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos.

Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de éstos, hipótesis que debemos descartar.

El proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso.

La cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

Principio de sencillez

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el Derecho Laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, en virtud de que el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias.

El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.

Al respecto, la ley de 1980, en su artículo 687 indica: "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Esta facultad se encuentra reservada únicamente a las partes, puesto que la autoridad está constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la Carta Magna (artículo 16).

Consecuentemente, se obliga al respeto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, mediante la regularización del procedimiento (artículo 686) o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.

Principio de concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

Los autores de referencia, afirman que el principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (artículo 761).

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora

para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

En relación con lo explicado, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

Nuevos principios procesales

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral al establecer:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Se pueden presentar dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

Principio de suplencia

En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador; la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

Principio subsanador

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio en estudio, constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones

aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

Suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir ésta es integrar lo que falta, remediar una carencia subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

La suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la Ley aduce que al admitir la demanda, la Junta subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podrá suplirse"), como será en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de este principio introducido en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso,

confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

Estos últimos principios carecen de universalidad, y se aplican en casos determinados, puesto que únicamente operan en juicio individual, precisamente obrero-patronal, o reclamaciones derivadas de riesgos profesionales o por muerte del trabajador.

El proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional. También se le atribuye un significado afín, pero no como sinónimo de procedimiento.

Igualmente, el proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello. El signo inequívoco de proceso es avanzar, es decir, la palabra proceso, equivale a avanzar.

Se distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa función, en el ámbito laboral.

El derecho procesal del trabajo es de reciente creación y en nuestro medio, las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy en la materia, tan duramente criticada, y nadie pone en duda los avances adquiridos bajo una mejor y más clara estructura de conceptos e instituciones.

El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho,

aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario, y toda norma es creada por el poder estatal.

En ese orden de ideas, el procedimiento mercantil tiene como destinatarios a los comerciantes, el agrario a los campesinos y el laboral está reservado a las relaciones obrero-patronales.

Bajo estos principios algunos autores sostienen la autonomía científica del derecho procesal del trabajo, apoyándose en el artículo 17, que excluye implícitamente al derecho común como fuente de aplicación.

Para mejor comprensión de estos conceptos, transcribimos el precepto indicado:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del arto 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Concretamente, Alberto Trueba Urbina expresa acertadamente: "destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo.

En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral".¹¹

Francisco Ramírez Fonseca dice:

"El Código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo, en rigor jurídico, carece de autonomía científica."¹²

Al respecto, la Ley de 1970, suprimió categóricamente al derecho común como fuente supletoria del derecho laboral y no hay que confundirla con los principios generales de derecho, los cuales son aplicables a todas las disciplinas que se originan en esta ciencia.

Finalmente, cabe mencionar que los principios ya enunciados por su generalidad de aplicación (salvo los dos últimos) se consideran esenciales, no obstante que algunos autores agregan que la carga procesal patronal; los laudos en conciencia; la irrevocabilidad de los autos, etc., podrían calificarse también de principios generales;

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1981. Pág. 25.

¹² Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC. México Distrito Federal 1980. Pág. 29.

sin embargo, llegaríamos a tal multiplicación de conceptos, que los fundamentos de la disciplina se confundirían. Por estas razones nos concretamos a destacar un mínimo que caracteriza a la disciplina procesal.

En cuanto a la creación del Derecho Procesal del Trabajo, cabe determinar que en la sesión de debates de fecha 21 de diciembre de 1979, se presentó la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

“Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas.

“Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

“El derecho es la norma de convivencia por excelencia, las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia.

“No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

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

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

“El proyecto que presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la

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

“Así se actualiza con la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas, se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley actual se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de los trabajadores preferentemente, y de otros créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga”.¹³

En la iniciativa de ley, se acentúan los principios de oralidad e inmediatez, que generalmente se encuentran

¹³ Iniciativa de ley de 21 de diciembre de 1979. México Distrito Federal 1979. Págs. 21 a 22.

estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes.

“Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

“Sin embargo, del sistema mismo se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aun cuando no pueden considerarse como equivalentes.

“El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios.

“Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

“Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley.

“En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio. Los sistemas de valuación de las pruebas han sufrido numerosos cambios en la historia del Derecho; entre dichos cambios se encuentran la apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los ordenamientos respectivos.

“Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter

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

“Por esta razón en la Iniciativa se conserva el sistema adoptado en el Derecho del Trabajo Mexicano el que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que éstas se han rendido en la forma más completa posible, con base en un articulado que evita las lagunas, ante las cuales con frecuencia los tribunales se veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos que podrían influir considerablemente en su contenido.

“La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto.

“Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la

ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico".¹⁴

Se sigue señalando en la iniciativa que la propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social.

"Por su parte, la Ley de Amparo, desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obreras y campesinas; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros.

"Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de

¹⁴ Iniciativa de ley de 21 de diciembre de 1979. Págs. 22 a 24.

los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

“De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa.

“No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta Ley.

“Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cauce que le señalen los preceptos legales, no lesiona, los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 dispone que el actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus

propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso son en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

“Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo.

“Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial.

“Los tribunales son órganos integrados por concedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Finalmente, en el capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza al Estado y que se expresa,

entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos”.¹⁵

En la iniciativa de ley se precisa que en el Capítulo II se refiere a la capacidad y la personalidad. Para efectos del proceso laboral, se determina que son partes en él las personas físicas o morales que tengan, interés jurídico en el proceso y opongan excepciones.

“Asimismo se establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en su desarrollo.

“La amplitud y generalidad de los conceptos anteriores permitirá que puedan intervenir en el procedimiento todos aquellos que tengan un interés en las cuestiones planteadas en el juicio; pero para que se les considere que pueden participar legítimamente, deberán comprobar su interés, haciéndolo a satisfacción de las Juntas.

“La legislación laboral vigente autoriza el trabajo de los menores que hayan cumplido catorce o más años de edad.

“Esta disposición se encuentra en armonía con los convenios internacionales ratificados por México responde a una realidad económica y social.

¹⁵ Iniciativa de ley . Op. Cit. Págs. 24 a 26.

“Mas aún, en este Año Internacional del Niño ha sido preocupación del Gobierno de la República, que la legislación vigente aumente la protección a los menores; concretamente se pretende que, en el desempeño de las labores de los menores, la inspección del trabajo vigile con toda eficiencia el cumplimiento de las normas que la regulan.

“En congruencia con este espíritu, la iniciativa otorga en forma expresa a los menores trabajadores, capacidad para comparecer en juicio y establece que, en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento, asegurándose con esta última disposición una protección mayor para los derechos laborales del menor.

“En el Capítulo II se conservan, al menos en su esencia, las demás disposiciones que contiene la Ley vigente en materia de capacidad y personalidad, y se simplifican aún más algunos trámites, dentro de la idea de darle la máxima sencillez e informalidad posible a este aspecto del procedimiento.

“En el Capítulo III, correspondiente a las competencias, se establece que cuando en una demanda de la que deba conocer una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se ejerciten también acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento

o de seguridad e higiene, la Junta Local, al admitir la demanda ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los cuales remitirá a la Junta Federal para que ésta conozca y resuelva las cuestiones sobre aquellas materias.

“De este modo se evita una posible laguna procesal originada por las recientes reformas y adiciones en este campo a la Constitución Política y a esta Ley.

“Se conserva el principio de que las cuestiones de competencia, en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria y se concentra el trámite de la misma en la audiencia inicial, al comenzar el período de demanda y excepciones, determinándose que la Junta, después de oír a las partes, dicte en el acto resolución.

“Se incorporan reglas para el trámite de los casos en que una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra Junta Federal Local.

“También se señalan las autoridades que deberían decidir las cuestiones de competencia y, en el capítulo correspondiente, se le da a la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación la misma competencia que en estos casos le atribuye la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, con el objeto de mantener la congruencia que debe siempre existir entre los diversos ordenamientos legales.

Es necesario mencionar especialmente el contenido del artículo 706 que exceptúa de la sanción procesal de nulidad diversos actos cuya importancia es fácil de apreciar”.

Entre ellos se encuentra el acto de admisión de la demanda, lo que evita que por un error del demandante, al estimar competente a una Junta que no lo es, aquél pierda el derecho a ejercitar su acción, por haber transcurrido el tiempo en que opera la prescripción”.¹⁶

Según la iniciativa en comento. el Capítulo IV, denominado De los Impedimentos y Excusas, contiene varias innovaciones.

“Se suprime la recusación de los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patronos. En la práctica se ha observado que las partes acuden a la recusación en pocas ocasiones y que algunos litigantes lo hacen tan sólo con el propósito de entorpecer la marcha del proceso.

“Pero al mismo tiempo se reconoce que el factor subjetivo, tanto en los juicios laborales, como en los de cualquiera otra naturaleza, tiene una importancia que no debe de ninguna manera subestimarse.

¹⁶ Iniciativa de ley. Op. Cit. Págs. 26 a 28.

“El juzgador debe ser un funcionario imparcial, ajeno a los intereses de las partes y sin relación de parentesco hasta determinado grado.

“Para lograr estos objetivos, la Iniciativa enuncia una relación de impedimentos que obligan a los representantes afectados por ellos a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios en que estén interviniendo.

“Las excusas se calificarán de plano y su tramitación se realizará en forma breve y sencilla.

“Se determina también que el procedimiento no se suspenderá mientras se resuelve o relativo a la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley; este precepto contribuye también a lograr uno de los principales objetivos de la Iniciativa: la brevedad de los juicios laborales.

“Sin embargo, se da a las partes la facultad de formular la denuncia correspondiente, cuando se conozca que un representante ante la Junta, o el Auxiliar, se encuentra impedido para conocer de algún juicio y no se haya abstenido de intervenir en aquél y que, de comprobarse el impedimento, se le substituirá en la forma: indicada en el mismo capítulo y se le aplicará una sanción. De este modo se sigue un sistema mixto, que evita dilaciones innecesarias e incluso intencionales, lográndose al mismo tiempo, mediante el procedimiento

descrito, asegurar la imparcialidad de los juzgadores en un juicio.

“El Capítulo V está integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de las Juntas y que propician que se desarrollen de un modo lógico, sencillo y regular y que tengan la firmeza jurídica que debe caracterizarlas.

“Asimismo, el artículo 712 establece que la sola presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta ser el patrón del trabajador, estimándose, que dicho artículo debe conservar su significado, aún en el caso de que la Junta ante la que se presentó resultara ser incompetente, ya que ello demuestra fehacientemente que el trabajador no ha dejado transcurrir el término que le da la Ley para presentar su demanda y reclamar las prestaciones que en su concepto se le adeudan; consecuentemente, no se trata de un caso de inactividad procesal que deba sancionarse con la pérdida del derecho de la acción.

“Se acentúa también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que aun cuando son propias de todo proceso en el laboral adquieren un significado especial.

“En efecto, sabemos que las Juntas son tribunales de conciencia, de integración y características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre aquellos, constituye parte esencial de sus atribuciones.

“Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida.

“En el artículo 721, que ordena que todas las actuaciones serán autorizadas por el secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, y que agrega que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, se aprecia claramente que la oralidad que predomina en el proceso, no excluye la necesaria elaboración de documentos que permitan integrar un expediente y dar unidad y certeza a todos los actos procedimentales.

“Se autoriza a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares para emplear medios de apremio, estrictamente enumerados en la Ley, para que aseguren la concurrencia. A las audiencias de las personas cuya presencia sea indispensable para el desarrollo de aquéllas.

“Con esta atribución, se trata solamente de asegurar la marcha normal del procedimiento que es de orden público y de evitar que se entorpezca u obstaculice la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo, sin que ello implique la imposición de una doble sanción, por la comisión del mismo acto.

Además, en muchos casos las personas citadas son terceros, que no deben identificarse con los terceristas, personas ajenas al juicio y que frecuentemente no tienen mayor interés en sus resultados”.¹⁷

La iniciativa de ley, dispone que en relación con los términos procesales, que constituye la materia regulada por el Capítulo VI, se conserva, en principio, el sistema actualmente en vigor.

“Sin embargo, se proponen algunos ajustes a aquél y se introducen disposiciones complementarias: Se establece que cuando para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no se encuentre fijado un término, este será de tres días hábiles.

“El artículo 736 indica la forma en que deberán computarse los términos; al respecto debe tenerse presente que los meses se considerarán invariablemente como lapsos de treinta días naturales. Asimismo, se otorga a las Juntas la facultad de ampliar, a su criterio,

¹⁷ Iniciativa de ley . Op. Cit. Págs. 28 a 31.

los términos que corren en contra de personas que se encuentren fuera del lugar de residencia de aquéllas.

“La ampliación puede ser es de tres hasta doce días. Esta innovación pretende renovar el sistema tradicional, que se basa exclusivamente en las distancias, y que no se justifica por su rigidez.

“También se determina que cuando transcurran los plazos fijados a las partes para realizar un acto procesal, sin que estas lo hubieren efectuado, operara automáticamente la preclusión sin necesidad de acusar rebeldía.

“El Capítulo VII se refiere a las notificaciones, actos procesales de máxima importancia para que el juicio se desarrolle con toda regularidad.

“En él se conservan la mayoría de las reglas vigentes, al comprobar que responden a los principios que rigen generalmente en relación con las notificaciones ya los correspondientes emplazamientos y que el sistema es adecuado; sin embargo, el artículo 740 introduce una variante que tiene el propósito de acortar y simplificar el procedimiento, en los casos en que el trabajador desconozca el nombre del patrón.

“Las notificaciones pueden ser personales o hacerse mediante el Boletín Laboral; cuando no se publique el Boletín, se harán en los estrados de la Junta.

“Se enumeran los casos en los que la notificación deba ser personal y se da también al tribunal la facultad de ordenar que se hagan en esa forma en casos urgentes, o cuando concurren circunstancias especiales.

“Deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo que se comuniquen, a menos que la propia resolución o la Ley indiquen otro plazo para efectuarlas. Esta es otra disposición que tiende a acelerar la tramitación de los juicios.

“El Capítulo VIII contiene las disposiciones relativas a los exhortos y despachos; en términos generales, el sistema que se establece es similar al de otras leyes procedimentales vigentes.

“El propósito es encomendar las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, a otras Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, o bien a la autoridad más próxima al lugar en que deban llevarse a cabo para que las realicen.

“Si los actos procesales deben llevarse a cabo en el extranjero, se autorizarán cuando se demuestre que son absolutamente indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

“Se fijan a las Juntas términos breves, tanto para expedir los exhortos y despachos que sean necesarios, como para proveer a los que reciban; asimismo, las receptoras deberán diligenciarlas dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que, por su naturaleza, los actos que deban efectuarse, requieran de mayor tiempo.

“Se hace también extensiva, en forma expresa en el procedimiento laboral, la facultad de entregar a la parte oferente, previa solicitud y razón que se deje en autos, el exhorto y sus anexos para que bajo su más estricta responsabilidad, lo entregue a la autoridad exhortada para su tramitación.

“El oferente queda obligado a devolver el exhorto, una vez que éste le haya sido diligenciado. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto abreviar el plazo en el que se practiquen las diligencias que son materia de los exhortos, ya que se ha podido comprobar que este trámite puede prolongar considerablemente la duración de los juicios.

“Por otra parte, mediante el sistema expresado, se asegura que las diligencias correspondientes se realicen, cumpliéndose con todos los requisitos que en la realización de estos actos deben satisfacerse.

“El Capítulo IX de la iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso.

Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla.

“Por esa razón, se procura regularlos en forma más completa, llenando lagunas que actualmente existen en la Ley y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal.

“Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad.

“Si los incidentes que deberán tramitarse son los de acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de inmediato.

“Así, sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el Juicio, se puede lograr que unos se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaura un mecanismo sencillo, en el que se cumplen las formalidades del procedimiento”.¹⁸

¹⁸ Iniciativa de ley. Op. Cit. Págs. 32 a 34.

La iniciativa determina que en el Capítulo X se amplían las reglas sobre la acumulación, para evitar que, por falta de disposiciones expresas, las Juntas se encuentren imposibilitadas para resolver diversas situaciones que pueden presentarse en los juicios.

“Para ese efecto se señalan cuatro hipótesis en las que procede la acumulación, la que puede iniciarse de oficio o a instancia de parte.

“El principio de economía procesal hace necesario que por la relación que existe de identidad o conexidad entre las acciones planteadas y las partes que las promovieron, con objeto de evitar resoluciones contradictorias, se acumulen en un mismo tribunal todos los juicios que reúnan esas características en su relación recíproca, para que este Tribunal, generalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, resuelva con un solo criterio todos los puntos petitorios que se lleven a su consideración.

“La acumulación misma se tramitará como un incidente. Se establece que las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, salvo el caso del procedimiento de huelga.

“Se trata desde luego, de las acciones ejercitadas ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que por razones de competencia deben remitir, en su oportunidad, a la Junta Federal correspondiente, los documentos a que se refiere el artículo 699 de esta Iniciativa.

“El Capítulo XI de la Iniciativa, norma lo relativo a la continuación del proceso y de la caducidad.

“El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, es demasiado rígido y en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente.

“Es cierto que en el artículo 685 se determina que los juicios laborales se iniciarán a instancia de parte, lo que es congruente con nuestro sistema jurídico, que da el derecho de acción a quien tiene un interés legítimo que estima vulnerado y que, no pudiendo lograr su composición por la vía de la avenencia, solicita la intervención de los órganos jurisdiccionales para que éstos apliquen el precepto o preceptos que estima violados.

“Ello no implica que el principio dispositivo, que llevado al extremo limita seriamente la actuación de los tribunales, deba imperar en el desarrollo de todo el procedimiento.

“Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben cuidar que los juicios que ante ellas se tramitan no queden suspendidos, salvo en los casos especialmente previstos en la Ley.

“Aun cuando se conserva la figura de la caducidad, ésta se encuentra matizada en beneficio del trabajador; ya que la Junta requerirá de oficio a éste para que active el procedimiento, en el caso de que haya dejado de promover en los últimos tres meses y comenzará a contarse el término para que opere la caducidad a partir de la notificación que se haga al trabajador

“En este Capítulo se da intervención expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, aquella comisione a un procurador a efecto de que se continúe el procedimiento.

“La Procuraduría puede realizar de este modo una de las más importantes atribuciones que le confirió el legislador, e incrementar así su participación en el buen funcionamiento de los tribunales laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores, que por insuficiente asesoramiento legal se encuentren expuestos a perder sus derechos adquiridos, o a obtener un reconocimiento tardío de los mismos.

“El Capítulo XII se refiere a las pruebas, a su enumeración ya la forma en que deben ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación de su articulado, se dividió en ocho secciones, lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconoce la Ley, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales.

“En general, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho. El ofrecimiento, la admisión, el desahogo y la valoración de las pruebas, constituyen un período de especial trascendencia en los procedimientos, ya sean éstos administrativos o judiciales.

Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales; es precisamente esta etapa del proceso la que da la oportunidad de hacerlo. En concordancia con esta afirmación, se dispone que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no hayan sido confesados por las partes”.¹⁹

Conforme a la iniciativa en examen, con las modificaciones propuestas se trata de implementar la facultad que normalmente tienen los jueces de dictar acuerdos para mejor proveer, y además establecer un

¹⁹ Iniciativa de ley. Op. Cit. Págs. 34 a 36.

mecanismo en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidamente fundados.

Durante muchos años se han involucrado en las diversas ramas del Derecho Procesal dos principios que, relacionados entre sí, no pueden ser considerados como idénticos: la obligación de quien afirma, de probar los hechos a que se está refiriendo, como constitutivos de su acción, y la limitación de los casos en que el que niega está obligado a. probar.

Este principio, cuando se aplica rígidamente, limita de manera considerable la actividad del tribunal, que en las sentencias o laudos debe formarse una idea clara y completa de los hechos que sirven de sustento a la aplicación de las normas en las sentencias o laudos.

En realidad, tanto el que afirma determinados hechos en calidad de demandante, como el que los afirma en situación de demandado, deben aportar al tribunal los elementos de que dispongan para probar su dicho y, además, deben señalar la forma de obtener las pruebas de las que no dispongan en ese momento, si son documentales, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se las alleguen, exigiendo su presentación a quien las tenga.

Es el aspecto inquisitivo al que tienden los tribunales de trabajo, como órganos del Estado destinados a impartir justicia con pleno conocimiento de los hechos, así como a evitar formulismos que han desaparecido incluso en el derecho privado.

Estar obligado a probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo, son dos situaciones que no siempre coinciden.

Es frecuente que la contraparte, o que terceros ajenos al juicio, dispongan de más elementos que el actor para comprobar lo que éste afirma.

Por esa razón, en esta Iniciativa: se propone que la junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos.

Si el patrón es requerido deberá exhibir la documentación que tenga la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los hechos y actos en que el empleador está obligado a disponer de sus antecedentes.

De este modo se establece una modalidad más del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje todos los elementos que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos.

Al respecto conviene repetir que el sistema de las pruebas tasadas no opera en el Derecho del Trabajo y que los códigos de procedimientos civiles se han apartado también de este rígido sistema.

Ello no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación del órgano jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

A la prueba confesional se le da un amplio desarrollo en las disposiciones que rigen, para orientar bien su desahogo y señalar con claridad las consecuencias adversas que puede tener, para la persona citada, para absolver posiciones, su ausencia.

Para evitar innecesarios aplazamientos en la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 193 determina que cuando una persona, que ya no labora en la empresa, deba absolver posiciones sobre hechos propios y el oferente ignora su domicilio, aquélla deberá proporcionar el último que tenga registrado para que se proceda a citarlo.

Se estipula que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberá conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral de aquellos si se trata del contrato de trabajo y el último año y uno después, si se trata de otros documentos.

Estos preceptos constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 774 comentado anteriormente. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse.

Para la iniciativa, de este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, como en lo referente a sus obligaciones con el Instituto

Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

La Sección Cuarta trata de la prueba testimonial. El desahogo de la prueba testimonial es similar al que actualmente tiene; sin embargo, se introducen algunas variantes a las que es necesario referirse.

El criterio de limitar el número de testigos que puedan ofrecerse por cada hecho controvertido que se pretenda probar, se funda en la experiencia de la práctica en los tribunales, que ha demostrado que la presentación de numerosos testigos tiende a retardar la tramitación de los juicios y que no contribuye, cuando se abusa de esta prueba, al esclarecimiento de los hechos por esa razón, se reduce a tres, en lugar de cinco, el número de los que pueden proponerse por cada hecho controvertido que pretenda probar.

Se conserva el principio de libre formulación de preguntas a los testigos, con objeto de precisar los hechos con la mayor claridad posible; sin embargo, se da a las Juntas la facultad de rechazar aquellas que contestadas con anterioridad, lleven implícita la contestación o carezcan de relación con la litis planteada.

La disposición se funda en el principio de economía procesal y en el propósito de evitar la formulación de preguntas insidiosas, que pueden ofuscar la mente del declarante.

Las tachas a los testigos se expresarán solamente al concluir el desahogo de la prueba y se ofrecerán las pruebas conducentes a demostrar las objeciones hechas valer, pero no se abrirá incidente para su recepción, sino que serán concentrados y apreciados en la audiencia a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

Se establece en el artículo 820 que lo declarado por un solo testigo podrá formar convicción, si en él concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, fue el único que se percató de los mismos y su declaración no se encontrare en oposición con otras pruebas que obren en autos.

Desde luego la Junta conserva su libertad para valuar en conciencia esa prueba, al igual que todas las demás. La prueba pericial en general mantiene el sistema actual, que coincide con las prácticas usuales en el ofrecimiento y desarrollo de esta prueba.

La única innovación consiste en que de existir discrepancia en los dictámenes que rindan los peritos de las partes, la Junta podrá designar un tercero y que éste deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se ratifique su nombramiento, si concurre alguna de las causas a que se refiere el Capítulo IV del mismo Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito. Se introduce otra innovación al incorporar la prueba presuncional; se trata de acuerdo con la teoría clásica, pero sin incluir la presunción "juris et e jure", la cual no admite prueba en contrario, por considerar que en este caso se está más en presencia de una ficción jurídica, que de un verdadero medio de prueba.

La presunción se divide en legal y humana; el artículo 833 hace referencia a la inversión de la carga de la prueba, lo que debe considerarse dentro del marco en que se ha situado anteriormente a este principio. Al no incluirse la presunción "juris et e jure", lógicamente se admiten pruebas en contrario en relación con las aceptadas.

El Capítulo XII se cierra con la Sección Octava, que trata de la prueba instrumental, definiéndola como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

La iniciativa específica que ciertamente en ese caso se trata básicamente de la obligación genérica, que tienen todos los tribunales, de valorar las diversas actuaciones que consten en los expedientes, aun cuando las partes no lo hayan promovido.

El propósito es allegar a los juzgadores mayores elementos para fortalecer su criterio, en relación con los hechos y planteamientos sobre los que deben resolver.

En resumen, la Sección Octava eleva a la categoría de preceptos legales en materia laboral, prácticas usuales en los juicios que concuerdan con ejecutorias de nuestros más altos tribunales y con la teoría general en esta materia, pero que se estima, deben quedar en el texto de la Ley para evitar posibles controversias sobre la interpretación de esas prácticas.

El Capítulo XIII se refiere a las resoluciones laborales, las que se clasifican en acuerdos, autos incidentales y laudos.

Esta clasificación además de precisar la terminología al describir cada una de estas resoluciones, señala el alcance legal de cada una de ellas y establece términos para que sean dictadas por las Juntas

La mayor parte de este Capítulo regula la expedición y el contenido de los laudos, lo que se explica por la importancia que tiene esta clase de resoluciones en el proceso del trabajo.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, litis planteada y hechos probados; se dictará a verdad sabida, y apreciando los hechos en conciencia; pueden resolver conflictos de

carácter individual o colectivo, incluyendo entre estos últimos los de naturaleza económica.

La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son los conceptos complementarios se relacionan con la libertad que se otorga a las Juntas para allegarse todos los elementos que les puedan aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos ya aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento.

La Iniciativa introduce importantes innovaciones en esta área, acordes con la tendencia general del Derecho Procesal moderno, de dejar a los tribunales una amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos a reglas inflexibles de aplicación automática, ni a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es omisa o mal orientada.

El texto del artículo 843 tiene por objeto evitar, en lo posible, la apertura de incidentes de liquidación, cuyo trámite puede tomar un tiempo considerable; para ello se dispone que en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación que deberá cubrirse.

También señala que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin

necesidad de incidente, las medidas con arreglo a las cuales se hará la liquidación.

En el artículo 845 se determina la forma en la que deberá procederse, cuando se niegue a votar alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia.

El mecanismo evita que se deje de dictar la resolución correspondiente y hace un reenvío a los artículos 671 a 675 de la Ley para que aplique a los representantes renuentes, la sanción prevista.

Si el principio de economía procesal es considerado como fundamental en la buena marcha de los juicios laborales, es lógico concluir que las resoluciones de la Juntas no deben dar lugar a que se abra una segunda instancia, que prolongaría considerablemente el curso de aquellos; es por ello que se establece en el artículo 848 que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que aquéllas no pueden revocar sus resoluciones.

Nuestro sistema jurídico garantiza, mediante la intervención de los Tribunales Federales, la posibilidad de enmendar, en su caso, cualquier error de procedimiento o de fondo en que hubieren incurrido las Juntas al aplicarse e interpretarse las disposiciones legales correspondientes es por eso que en el Capítulo XIV da a las partes el

derecho de solicitar la revisión de los actos que realicen los presidentes, actuarios o funcionarios habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares.

En los artículos 852 y siguientes se establece la forma de iniciar y tramitar este recurso y se procura que, sin dejar de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, su desahogo y resolución se despachen en corto plazo.

También se otorga a la persona que sea objeto de la aplicación de medidas disciplinarias o medios de apremio, el derecho de interponer una reclamación en contra de esos actos, la cual se tramitará en forma incidental, pero sin que ello implique la interrupción del juicio.

El funcionario que resulte responsable de alguna falta en la aplicación de medidas disciplinarias o de apremio, será sancionado de acuerdo con lo que establece la propia Ley.

En el Capítulo XV se regula lo relativo a las providencias cautelares. Es frecuente que al solicitar el actor la ejecución de un laudo favorable, no encuentre bienes suficientes para hacer efectiva la condena; esta situación se registra con preocupante frecuencia en los Juicios laborales; para evitarlo la Ley establece actualmente medidas que en la práctica se han revelado

insuficientes, por ello en la Iniciativa se implementan y fortalecen estas providencias a fin de lograr que su objeto se alcance plenamente en beneficio de los demandantes que prueben oportunamente sus derechos.

Para que se decrete un secuestro provisional de bienes, el presidente de la junta tomará en consideración, al fundar el auto, las circunstancias del caso y las pruebas rendidas por la parte solicitante y solo decretará la providencia cautelar si lo considera necesario.

Podrá exigir el otorgamiento de fianza para garantizar los posibles daños y perjuicios; asimismo, deberá dictar las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento requisito que responde al interés social que debe predominar en las disposiciones laborales, para evitar, siempre que sea posible, que los fenómenos de producción y prestación de servicios, sufran una innecesaria interrupción.

El artículo 862 considera como invariablemente necesario el secuestro provisional, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes Juicios judiciales y administrativos promovidos en su contra ante distintos tribunales, tomando en consideración su cuantía.

Los Capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que aun cuando poseen características

distintas entre ellos, tienden al mismo fin: avenir a las partes.

En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales.

El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.

La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

En la iniciativa se dispone que si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio.

Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

En el artículo 879 se introduce una innovación importante, al disponer que si ninguna de las partes está presente en el período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida la demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para demostrar que el actor no estaba ligado por relación de trabajo con el demandado; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Se deja en este caso el impulso procesal a las Juntas y en lugar de citarse a nueva audiencia, se continúa con la que se encuentra en curso.

Los siguientes artículos norman lo relativo a las pruebas sobre hechos supervenientes, así como la posibilidad de que las partes estén conformes con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, en cuyo caso se les otorgará un término para alegar, dictándose a continuación el laudo.

El artículo 884 se refiere a la forma en que se llevará a cabo la audiencia de desahogo de pruebas. Con base en los principios de economía y concentración procesal se suprime, por no considerarse indispensable, el término de 48 horas que actualmente se concede a las partes al

concluir el desahogo de las pruebas, para alegar lo que a su derecho convenga y aquéllas podrán hacerlo en la misma audiencia, lo que contribuye a acortar esta etapa del juicio.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben impartir justicia de manera expedita en los juicios laborales; quienes litigan ante ellas deben proceder con lealtad y buena fe, considerándose como participantes en una importante tarea social que impone a todos ciertas normas de conducta a las que deben ajustarse.

La relación procesal que se crea entre todos los que intervienen en un juicio, los convierte en coadyuvantes de la recta aplicación de las leyes, sin que por ello abandonen la demostración y defensa de sus pretensiones jurídicas.

Por estas razones, el artículo 891 da a las Juntas la facultad de sancionar económicamente al litigante que a su juicio haya obrado con dolo o mala fe.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica constituye la materia del Capítulo XIX.

La complejidad de estos juicios obedece más a las prácticas periciales que deben desarrollarse en ellos, que a sus aspectos legales; por esa razón se conserva y amplía el sistema vigente, que permite analizar

claramente las peticiones de las partes y enmarcarlas en el panorama económico general.

De este modo se llega al completo conocimiento de factores que subyacen en el problema; incosteabilidad que puede originarse en los cambios del mercado, o en el incompleto aprovechamiento de los elementos de que dispone la unidad productora; implantación de nuevos métodos técnicos o adquisición de maquinaria nueva que puede afectar el interés de los trabajadores.

En el artículo 906 se aplican los principios de economía y concentración procesal, lo que hace posible que una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se pase al ofrecimiento de pruebas y, en su caso, al desahogo de las admitidas por el Tribunal.

Se deja a las Juntas una amplia libertad para practicar todas las diligencias que estimen conveniente y se reitera el principio básico conforme al cual aquéllas, al resolver la controversia, deberán en todo caso hacer prevalecer el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso puedan reducir los derechos mínimos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

Por razones de técnica jurídica se propone la reubicación de varios artículos que regulan el

procedimiento de huelga y que actualmente se encuentran incluidos en la parte substantiva de la Ley.

Además se incluyen reformas y adiciones en esta materia que recogen la experiencia de los tribunales y de los sectores directamente interesados. El procedimiento que se describe en el Capítulo XX, en términos generales, es similar al que se sigue ahora.

La experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales.

Sin embargo, se propone la modificación de algunos textos. El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.

De este modo se reconoce expresamente en la Ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades.

El artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución

jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia.

El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales.

En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento.

En el Título Quince de la Ley Federal del Trabajo se encuentran las disposiciones relativas a los procedimientos de ejecución.

Su articulado forma parte del Derecho Procesal del Trabajo y regula el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los tribunales laborales, cuando los obligados por ellas se nieguen a cumplirlas espontáneamente.

También se aplican estas normas a los laudos arbitrales, a los convenios celebrados ante las Juntas y a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza, económica que, contemplados desde el punto de vista legal, no difieren de las demás decisiones de los tribunales laborales.

Las Disposiciones Generales en materia de Procedimientos de Ejecución, no difieren substancialmente de las vigentes, aun cuando se introducen en él algunas modificaciones y ajustes, así como la supresión del actual artículo 844, por estimar que el mecanismo que establece, usual en el Derecho Procesal, se encuentra suficientemente regulado en la Ley.

En el procedimiento de embargo, de la misma manera que en el texto vigente, se cuida que las normas concuerden con los principios generales sobre embargos y remates, contenidos en diversas leyes procesales y que derivan de la doctrina y de las interpretaciones jurisprudenciales; se da a la ejecución de las resoluciones laborales la mayor celeridad posible, para evitar que los trabajadores favorecidos por el laudo, tengan que esperar un largo tiempo para recibir las prestaciones que derivaron de su desempeño, o la compensación por los perjuicios que les causaron los hechos fundamento de su acción; se da mayor amplitud al concepto de domicilio, para efectuar la diligencia de requerimiento de pago y embargo, con el propósito de que no se suspenda aquélla por interpretaciones restrictivas del término domicilio,

que podrían ocasionar prolongadas demoras; se establecen reglas para el caso de que se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, con objeto de acentuar la preferencia que se deberá dar en este supuesto, a los créditos de los trabajadores.

Además, se cuida el debido cumplimiento de lo que estipula el artículo 113 sobre salarios devengados e indemnizaciones y, en general, se aseguran los pagos pendientes a los trabajadores, para ello, se establece un procedimiento para substanciar las cuestiones de preferencia, que evitará, en su caso, el que se adjudiquen o rematen bienes pertenecientes al patrón, con motivo de, juicios distintos o procesos administrativos, Incluyendo a los promovidos por instituciones del sector público, sin la comparecencia de los trabajadores.

Las disposiciones legales que rigen la concierne a los remates de los bienes sobre los cuales se hubiere trabado un embargo, tienen un desarrollo más amplio que las normas que los rigen actualmente, con el propósito de llenar varias lagunas que, por su brevedad, contiene la Ley vigente y también con objeto de proteger mejor los derechos de los trabajadores afectados.

En términos generales se siguen los procedimientos que el derecho y la práctica procesales han diseñado para la celebración de remates o almonedas; otro tanto puede decirse del fincamiento adjudicación de los bienes, pero se cuida de que el actor reciba preferentemente el pago a que la Ley le da derecho.

La iniciativa precisa que el Capítulo III del Título Quince constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la Ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.

No podría propiamente en este caso, hablarse de procedimientos de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos títulos en la Ley Federal del Trabajo y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requeriría, se propone incluirlo en el mencionado Título, separándolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras veces como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el taso planteado, de las dos características.

Lo que justifica la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la Ley, para tramitarlas con un procedimiento, ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.

No obstante el número de asuntos que pueden tratarse por esa vía es grande, la Iniciativa regula algunos de ellos específicamente. Así, cuando sin haber mediado objeción de los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente la suspensión del reparto adicional a los trabajadores, debiendo otorgar garantía suficiente para que se conceda la suspensión.

Se establecen otras situaciones en las que fuera de juicio, los patrones y los trabajadores acuden a las Juntas para darles pleno valor legal; en estos casos, más que como fedatarios, los tribunales laborales intervienen como autoridades que vigilan el debido cumplimiento de las normas jurídicas.

El artículo 991 de la Iniciativa resuelve, conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47 de esta Ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá

seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador.

La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento.

Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la: Junta en el

artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

Como consecuencia de las reformas y adiciones en materia procesal anteriormente propuestas, se estima necesario también introducir diversas adiciones en el Título Dieciséis de la Ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que les impone la Ley.

CAPÍTULO TERCERO. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

III.1 DEFINICIÓN DE ACCIÓN.

Para el Maestro Carlos Vieyra, acción, es un concepto jurídico que hasta mediados del siglo XIX mantuvo un significado semejante al de derecho subjetivo (derechos que corresponden al individuo).

Se decía que la acción es el derecho en su aplicación práctica, o lo que es lo mismo, el derecho perseguido en un juicio.

Con el paso del tiempo fue construyéndose un sistema en virtud del cual se consideraba el derecho como el aspecto sustancial del poder conferido a una persona a través del ordenamiento jurídico y la acción era el aspecto formal del derecho, que habilita la posibilidad de hacerlo valer en un juicio cuando es ignorado o desconocido por propia voluntad.

Hasta tal punto se hizo importante este segundo aspecto que ha dado origen al nacimiento de una disciplina jurídica autónoma: el Derecho procesal, que tiene como base la acción y origina las diferentes clases de juicio, partiendo del Digesto (44.7,51) que es un documento donde se guardan las decisiones del Derecho romano y que expresa que la acción es el derecho de perseguir en un juicio lo que se nos debe.

La independencia total de la acción respecto del derecho, como concepto civil, genera el concepto de pretensión de tutela jurídica, es decir el derecho frente al Estado y contra el adversario de carácter público, independiente del derecho subjetivo o individual, mediante la condena del demandado por sentencia favorable al actor o demandante, que hoy tiene un respaldo constitucional a través de lo que se llama el derecho a la tutela judicial efectiva.

Se trata de un derecho fundamental de acudir, pedir y exigir la tutela jurisdiccional de los órganos públicos del Estado que tienen encomendada esa función, e implica la prohibición de la autodefensa.

Ello hace posible un concepto de acción que se puede aplicar en todos los órdenes jurisdiccionales (civil, penal, laboral y contencioso administrativo) que a su vez será matizado en función del ordenamiento jurídico que la protege de forma concreta y específica.¹

Sin embargo -dice el profesor Vieyra- la acción dentro del proceso adquiere un significado especial, ya que el derecho a la tutela efectiva de carácter constitucional se traduce en una serie de principios como el de que nadie puede ser condenado sin ser oído (lo que a su vez implica la necesidad de hacer las notificaciones y emplazamientos con todas las garantías de que puedan

¹ VIEYRA SEDANO, Carlos D. Curso de Derecho Romano II. Facultad de Derecho. Facultad de Derecho. Ciudad Universitaria Distrito Federal 2004.

llegar al interesado) que se efectúe un juicio contencioso o contradictorio, se permita la oportunidad de prueba y otras alegaciones y recursos que se van incluyendo de una forma gradual de acuerdo con la jurisprudencia de los tribunales, de modo que su consolidación y reconocimiento reiterado, hagan factible su incorporación posterior al derecho positivo de los diferentes países.

La acción procesal tiene orígenes remotos. En Roma se le estudia dentro de los tres diversos periodos del procedimiento civil romano:

La época de acciones de la ley (754 «a.C.» hasta la mitad del siglo II «a.C.»). La época del procedimiento formulario (que data de la segunda mitad del II «a.C.» y subsiste hasta el siglo III de la era cristiana). El procedimiento extraordinario, del siglo III, d.C. hasta Justiniano y su codificación, 529-534 de nuestra era.²

Continuando con lo que explica el Maestro Vieyra:

“En el estadio primario (acciones de la ley) la acción se dice que eran declaraciones solemnes, acompañadas de gestos rituales (tanto el término actio como el verbo agere, posiblemente, no era empleado cuando se habla del proceso en el sentido general de 'obrar' o 'hacer alguna cosa', sino más bien, en la especial de representar una pequeña ficción dramática, cual es el teatro) que el

² VIEYRA SEDANO, Carlos D. Op. Cit.

particular pronuncia y realiza, por lo general, ante el magistrado, con el fin de proclamar un derecho que se le discute o de realizar un derecho plenamente reconocido.

“De allí que las acciones se dividieran en declarativas (legis actio sacramento, per iudicis arbitrive postulationem y per condionem) y ejecutivas (legis actio per manus iniectio y por pignoris capionem).

“Con ulterioridad, en el periodo formulario, las fórmulas, antes exclusivas del conocimiento del Colegio de los Pontífices, se divulgan, se multiplican y se desposeen un tanto del rigorismo formulista previo, para ser adaptadas a las necesidades crecientes de un explosivo pueblo romano.

“Sin embargo, sin la menor duda, es la conocida y longeva concepción de Celso, la que ha tenido mayor impacto y permanencia en la elaboración de la definición de acción procesal, así el derecho de perseguir en juicio lo que se nos debe (nehil aliud actio, quam ius quod sibi debeat iudicio persequendi, se irradia por extensas latitudes, y todavía algunas legislaciones trasnochadas y autores positivistas que les toman como base de sus argumentaciones y comentarios, la conservan a pesar de su obsolescencia, como lo demuestra el que la tradición de usar el título de acciones arranca de la Instituta de Gayo, que trata del derecho procesal en el cuarto y último libro.

“El Derecho procesal, se ubica en la esfera del ordenamiento jurídico constituida por el conjunto de las normas reguladoras de una serie o cadena de actos sucesivos, relacionados entre sí y desarrollados de un modo ordenado —el conjunto de los cuales se llama proceso— y tendentes a la obtención de un pronunciamiento judicial, en particular de una sentencia, y al subsiguiente cumplimiento de dicho fallo.

“El proceso varía según que lo discutido ante los tribunales sea un derecho subjetivo privado (proceso civil), una relación laboral (proceso laboral), un acto en el que intervenga la Administración en cuanto tal (proceso contencioso-administrativo) o el esclarecimiento de un delito o falta (proceso penal).

La facultad de los órganos jurisdiccionales del Estado de pedir la aplicación de normas jurídicas a casos concretos, para entender sobre las causas antes descritas y mediante cualquiera de los procedimientos que resulten pertinentes se llama acción”.³

Concluimos la cita:

“El vínculo que se establece entre los órganos jurisdiccionales y quien hace valer su derecho de acción o defensa recibe el nombre de relación jurídica procesal.

³ VIEYRA SEDANO, Carlos D. Op. Cit.

“El Derecho procesal sólo tiene sentido y nace cuando se prescinde de la autodefensa para la solución de posibles controversias, cuando prohíbe que cada uno tome la justicia por su mano, asumiendo el Estado la misión de tutelar los derechos de los ciudadanos en todos sus aspectos y el de declararlos en el supuesto de que se discutan o resulten dudosos o inciertos.

“El Derecho procesal, cuyo rango puede considerarse subsidiario o accesorio, constituye un medio para lograr el fin de tutelar los derechos, pero no deja de ser una rama del Derecho público.

Regula la actividad de los órganos públicos, los órganos jurisdiccionales, sus pronunciamientos, la eficacia de los mismos y el poder inherente a las medidas de ejecución y aseguramiento que implican causa, de un modo directo, y atañen a la potestad soberana del Estado”.⁴

III.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del

⁴ VIEYRA SEDANO, Carlos D. Op. Cit.

término colisión, de *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.⁵

La fracción XX del artículo 123 constitucional otorga a las juntas de conciliación y arbitraje la competencia para conocer y resolver los conflictos que se susciten entre los factores de la producción, el trabajo y el capital.

Para Manuel Alonso García, conflicto de trabajo es:

"Toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración jurídica ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídico laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo".⁶

Del artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo deriva que los conflictos de trabajo pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, con motivo de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con esas relaciones.

Guillermo Cabanellas expresa que:

"El término conflicto tiene mucha similitud con

⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Reimpresión. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2003. Pág. 24.

⁶ Autor citado por DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2004. Pág. 117.

colisión, sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos".⁷

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre las principales podemos mencionar:

Para Mario de la Cueva:

"Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".⁸

A manera de ensayo, Armando Porras y López define a los conflictos de trabajo como:

"Las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo".⁹

En este orden de ideas, J. Jesús Castorena dice que:

⁷ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires Argentina 1988. Pág. 252.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág 19.

⁹ PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Jurídicos Universitarios. México Distrito Federal 1971. Pág. 72.

"Conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo".

Agrega, además, ...que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma.¹⁰

Eugenio Pérez Botija indica que:

"Con el nombre conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus cláusulas, así como a las

¹⁰ CASTOREÑA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot. México Distrito Federal 1987. Pág. 32.

infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores".¹¹

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores, señala que:

"Por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.

Comenta además que:

"Conflicto difiere de controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión".¹²

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Saldaña, los conflictos de trabajo tienen las siguientes características:

¹¹ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid España 1988. Pág. 294.

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México Distrito Federal 1983. Pág. 351.

- ❖ Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- ❖ Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- ❖ Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- ❖ Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- ❖ Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- ❖ Los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad.
- ❖ Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una

especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles.¹³

III.3 CAUSAS.

Entre los factores de la producción y en la mayoría de los casos, los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de inconformidad.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron, en la Edad Antigua: esclavos y patricios; en la Edad Media: siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial: proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe señalar, que las luchas de épocas antiguas y moderna no tuvieron las mismas características que tiene la lucha social de nuestros días.

Ahora bien esta pugna, como todos sabemos, dentro del régimen actual tiene una clara manifestación precisamente en los conflictos de trabajo.

En tal virtud podemos concluir, sin pretender dar por agotado el tema, que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial, como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase

¹³ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Op. Cit. Pág. 27.

trabajadora, ya que es bien sabido, que en una empresa que cumple con la ley y respeta la dignidad e integridad de sus obreros, se eliminan las pugnas; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica.

III.4 CLASIFICACIÓN.

Si bien es cierto que existen tantas clasificaciones como criterios de clasificación haya, que son numerosos, para los efectos del presente apartado, el Maestro José Dávalos nos dice:

“...nos ocuparemos del estudio de los conflictos de trabajo agrupándolos en base a los siguientes criterios:

“-En razón de los sujetos.

“-En razón de su naturaleza.

“-En razón del interés afectado.¹⁴

Por su parte Juan B. Climent señala:

En razón de las partes que intervienen, los conflictos laborales pueden ser:

¹⁴ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 117.

Conflictos obrero-patronales.

Conflictos Inter.-obreros.

Conflictos Inter.-patronales.

El citado autor determina que:

“A su vez, la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en su Apartado 51 señala esta clasificación de los conflictos de trabajo:

“Los conflictos de trabajo, han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego, sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo; bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir

en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones".¹⁵

Para el autor en cita, del texto transcrito, cabe destacar los siguientes tipos de conflictos:

"Atendiendo a los intereses involucrados:

"a) Individuales. Aquellos que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.

"b) Colectivos. Los que conciernen a la colectividad de los trabajadores como tal, esto es, no en consideración al número de ellos, sino a que esté implicada la comunidad obrera, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma.

"Según Carnelutti, el conflicto cuando se plantea ante los tribunales, adquiere el carácter de litigio, como conflicto de intereses, y contrapone al litigio individual, el conflicto colectivo, entendido como litigio colectivo, con esta nota diferencial:

"Consiste en que no es un conflicto particular de intereses, relativo a dos sujetos determinados, sobre un determinado bien, sino una serie de conflictos relativa a dos categorías de interesados, sobre una categoría de

¹⁵ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª. Edición. Editorial Esfinge. México Distrito Federal 2003. Págs. 205 y 206.

bienes. En otras palabras: la pretensión (de un sindicato) y la resistencia (del sindicato opuesto) se refiere a la serie de conflictos de todos los pertenecientes a la categoría. Por ello, como ya se dijo, mediante el proceso colectivo la función procesal se desplaza, de la formulación de un mandato concreto, hacia la formación de un mandato abstracto, y supera así el viejo deslinde entre la función procesal y la función legislativa".¹⁶

El autor de mérito, opina que:

"En consecuencia, según Carnelutti, el conflicto colectivo se caracteriza por el hecho de que no están en pugna intereses particulares, lo que es propio de los conflictos individuales, sino intereses de categoría, tanto por los sujetos interesados, que es el caso de los sindicatos, como por los bienes objeto del conflicto, como serían los puestos tabulados en el contrato colectivo; o sea, según su ejemplo, se trata de intereses genéricos protegidos mediante mandatos generales o abstractos, que son las normas contenidas e el propio contrato. En otras palabras, esos intereses de categoría son genéricos y abstractos, como son los puestos tabulados en un contrato colectivo, que no constituyen un derecho particular o personalizado en quienes los ocupan, sino un derecho virtual y genérico para cualquier trabajador propuesto por el sindicato para ocuparlo, mediante una prueba de capacidad o aptitud.

¹⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. Pág. 206.

“Ahora bien, esta concepción de Carnelutti no es aplicable a la legislación y la práctica en México, en primer lugar porque, en cuanto a los sujetos, no solamente se producen los conflictos entre dos sindicatos, sino que uno de los sujetos suele ser el propio patrón, cuando es demandado por el sindicato por violaciones esenciales al contrato colectivo, como la supresión de plazas, incumplimiento de la cláusula de exclusión de ingreso al trabajo, etcétera.

“Además, la supresión o modificación de una cláusula del contrato colectivo, por ejemplo, la abolición por el patrón de una cláusula que proporcione un fondo de ahorro para los trabajadores, es motivo de un conflicto colectivo, pero no así si se viola esa cláusula en perjuicio de determinados trabajadores y no de todos, porque esa violación es susceptible de repararse mediante las acciones individuales de los afectados, y no está en juego el interés profesional como sucedería con la desaparición de la cláusula.

Tampoco se configura un conflicto colectivo, por el hecho de que a los trabajadores adscritos a determinados puesto tabulados en el contrato colectivo, se les disminuyan injustificadamente sus salarios, en tanto no se suprima la cláusula del salario tabulado, porque eso es motivo de una reclamación de los trabajadores individuales afectados”.¹⁷

¹⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. Págs. 205 y 206.

Por las mismas razones, estimamos que el criterio de Mario de la Cueva, no se aviene a la realidad mexicana, cuando comparte el criterio de Paul Durand, de que los conflictos colectivos son los que ponen en juego el interés de todo o parte de una comunidad obrera; toda vez que, repetimos, de acuerdo con la Exposición de Motivos, son los que afectan los intereses generales de las comunidades obreras.

Asimismo, creemos que se aparta de la doctrina mexicana, al decir: El trabajador que ha sido despedido de su empleo por faltar cuatro días a sus labores, provocará una controversia puramente individual, pero si la disputa versa sobre la interpretación que debe darse al concepto *faltas de probidad*, interpretación que implicará un precedente susceptible de aplicarse a otros o a todos los trabajadores, no sólo de la empresa cuestionada, sino a los de toda la República, el conflicto cruzará los linderos de lo individual y penetrará al campo de lo colectivo.

En el ejemplo anterior, se desvirtúa el problema, porque el hecho de que se sienta un precedente sobre la interpretación de una norma jurídica, o de una cláusula del contrato colectivo, independientemente de que ese precedente puede modificarse en resoluciones ulteriores, debe estimarse que es inherente a la función jurisdiccional la interpretación de las normas aplicables a la controversia planteada en el caso concreto; pues de otro modo, una resolución en un juicio laboral individual, por el hecho de sentar un precedente que perjudique a la

generalidad de los trabajadores de una empresa, daría lugar a que pudiera impugnarse en la vía de amparo como si se tratara de un conflicto colectivo, variando el carácter individual del juicio.¹⁸

De manera que, según el aludido autor, aun cuando haya un gran número de trabajadores que ejerciten acciones contra el patrón mediante una sola demanda laboral, si esas acciones se pueden individualizar y es factible terminar alguno de los conflictos por desistimiento, por convenio o por allanamiento del patrón, sin que por ello dejen de subsistir los conflictos planteados por los demás trabajadores implicados en la demanda, entonces se trata de conflictos individuales. En cambio, si se ejercita una acción colectiva, aun cuando el número de los trabajadores no sea el total de los que laboran en la empresa o establecimiento, pero está en juego el interés profesional de la comunidad obrera en la empresa, se tratará de un conflicto de carácter colectivo. Por ejemplo: si se solicita la modificación de alguna cláusula del contrato colectivo, la supresión de una plaza estipulada en el mismo, aunque lo soliciten unos cuantos trabajadores el conflicto es colectivo, porque el contrato es una institución que atañe a toda la comunidad obrera; en la inteligencia de que esas acciones no pueden ser intentadas por los trabajadores individualmente, sino por el sindicato, que es el órgano representativo del interés

¹⁸ Autores citados por CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. Págs. 207 y 208.

profesional de los trabajadores, esto es, del interés comunitario en la empresa.

Ahora bien, puede darse el caso de que el sindicato reclame prestaciones como entidad, por ejemplo, el cumplimiento de determinadas cláusulas del contrato colectivo que estipulen la entrega de cantidades al sindicato para ser destinadas a actividades deportivas o culturales, o que reclame las cuotas que deban cubrir sus agremiados y que está obligada a retener la empresa, etc.

Como esas prestaciones atañen a la estabilidad del sindicato o a la realización de sus objetivos, su incumplimiento afecta a la comunidad obrera representada por ese sindicato, y por tanto se tratará de un conflicto colectivo.

Puede ocurrir también que el sindicato a nombre de sus agremiados individualizados, demande prestaciones correspondientes a los mismos, derivadas del contrato colectivo, o ejercite acciones por despido injustificado, etc.

Aunque el sindicato suscriba la demanda, lo hace como apoderado de los trabajadores individualmente considerados, y por ello se tratará de un conflicto de carácter individual, cualquiera que sea el número de los trabajadores comprendidos en la reclamación.

Empero a veces, el sindicato incluye en la misma demanda la reclamación de prestaciones típicamente sindicales, las cuales corresponden a un conflicto de carácter colectivo.

En estos casos, se yuxtaponen acciones de carácter individual a favor de los trabajadores y acciones de carácter colectivo a favor del sindicato.¹⁹

Concluyendo la cita de Climent, el autor dice:

“En tal situación, según la ponencia sustentada por el licenciado Luis Calderón Alvear, ex-Secretario Auxiliar de Conflictos Colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para determinar la naturaleza y el trámite del procedimiento, se sugiere ponderar cuáles son las acciones de importancia predominante, porque si el monto de la reclamación concerniente a los trabajadores individualizados alcanza una cantidad cuantiosa, y la reclamación de las cuotas sindicales tiene un monto comparativamente pequeño, el conflicto debe reputarse de carácter individual, pues de otro modo bastaría incluir en la demanda reclamaciones insignificantes de carácter colectivo, para variar la naturaleza del conflicto.

“Ahora bien, se suscitan en la práctica problemas de interpretación difícil. Por el hecho de que en una demanda de carácter individual, cualquiera que sea el número de

¹⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. Pág. 208.

los trabajadores comprendidos en la misma, se exija el cumplimiento de determinadas cláusulas del contrato colectivo, concernientes a vacaciones o aguinaldo, que se estima violadas, se considera que el patrón hace una aplicación inadecuada de ellas y que en consecuencia disminuye los derechos de los trabajadores consagrados en esas cláusulas.

“Sin embargo, en estos casos, se trata de un conflicto individual, porque la que está en juego es la aplicación de una cláusula de carácter colectivo a determinados trabajadores, y sólo cuando esa violación se generaliza en perjuicio de la comunidad obrera, se tratará de un conflicto colectivo.

Por otra parte, tampoco los trabajadores individualmente considerados, pueden ejercitar acciones colectivas, por lo que si demandan el incremento del salario tabulado en forma individual, esa demanda no tiene viabilidad jurídica, por falta de legitimación, ya que no pueden ser titulares de la acción intentada, porque están solicitando la modificación del contrato colectivo en las cláusulas relativas a los salarios tabulados, y esa acción corresponde al sindicato titular del contrato”.²⁰

En razón de los sujetos. Este criterio atiende a las diversas combinaciones que se presentan cuando los

²⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. Cit. Pág. 206.

individuos u organismos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

a) *Conflictos obrero-patronales*. Se presentan entre uno o varios trabajadores, o uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones. En este tipo de conflictos es donde se colocan frente a frente el trabajo y la empresa; Se entenderá fácilmente que son los conflictos laborales más numerosos e importantes.²¹

Para Mario De la Cueva estos conflictos son un derivado inherente al modelo de producción y así tendrá que ser en tanto subsista el sistema capitalista de producción, no podrán desaparecer las diferencias y controversias, porque ese régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital.²²

Por lo tanto, pertenecen a la esencia de las relaciones entre trabajadores y patrones, o si se prefiere, pertenecen a la naturaleza de las relaciones en una sociedad dividida en clases sociales.

b) *Conflictos intersindicales*. Son los que se suscitan entre dos o más sindicatos.

Mario De la Cueva aclara que estos conflictos son exclusivamente entre organizaciones de trabajadores, ya

²¹ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 118.

²² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 512.

que si el conflicto fuera entre sindicatos de trabajadores y de patronos, pertenecería entonces al grupo anterior.²³

Las características principales de estos conflictos es la de ser de naturaleza colectiva; se trata de pugnas que giran en torno a la titularidad de derechos y acciones colectivas. Un ejemplo se da en los conflictos que surgen por la titularidad de un contrato colectivo.

c) *Conflictos entre un sindicato y sus agremiados.* Se trata de conflictos que tienen una "naturaleza originariamente individual, porque ocurren entre un sindicato, persona jurídica, y uno o varios de sus miembros, y porque la sentencia que se dicte no afectará los derechos de los restantes miembros de la comunidad, ni el interés general de la misma. Como ejemplo tenemos los problemas que surgen de la aplicación de disposiciones estatutarias y de la aplicación de la cláusula de separación.

d) Conflictos entre un sindicato y terceros. Su naturaleza es individual, y entre ellos podemos citar a los que se presentan con motivo de la aplicación de la cláusula de admisión.

e) Conflictos entre trabajadores. Son los que se suscitan entre trabajadores de la misma empresa, ocasionados por la aplicación de normas individuales de

²³ ÍBIDEM. Pág. 513.

trabajo que los afectan exclusivamente a ellos. Entre estas normas se encuentran las de preferencia, antigüedad y ascensos.

f) Conflictos interpatronales. Pertenecen mas bien al campo teórico, no se dan en la vida real.

Ejemplos de estos conflictos es difícil encontrar, pero Mario De la Cueva propone uno que incluso él mismo tilda de "especulativo"; se refiere al conflicto surgido con motivo de un contrato-ley, cuando un empresario le reclame a otro la concurrencia desleal que le causa daño por el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas.

Otros autores niegan totalmente la factibilidad de este tipo de conflictos:

"Es evidente que si el derecho laboral sustantivo no establece ningún derecho de los patronos entre sí, esa acción resultará imposible. Los conflictos entre patronos tienen vías civiles y mercantiles y les resultan extrañas e inútiles, a esos efectos, las laborales. Parece, pues, que faltó un poquito de criterio, al reproducir la vieja regla. De todas maneras, es una falta intrascendente".²⁴

En razón de su naturaleza los conflictos pueden ser:

²⁴ DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 119.

a) Conflictos jurídicos. Son los que se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

b) Conflictos económicos. Surgen por el establecimiento, modificación, suspensión o extinción de las condiciones de trabajo.

Los conflictos económicos son propios del derecho del trabajo. Sin embargo, los estudiosos de la materia no se han puesto de acuerdo respecto a su alcance.

La Organización Internacional del Trabajo sostiene el criterio de que los conflictos económicos sólo surgen por intereses colectivos.

Mario De la Cueva apoya la misma idea al decir que los conflictos individuales siempre son jurídicos, en tanto que los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o económicos.²⁵

Sin embargo, si se observa con detenimiento el criterio que se sigue para determinar cuándo un conflicto colectivo es económico y cuándo no lo es, se podrá apreciar que la fórmula también es aplicable tratándose de conflictos individuales.

²⁵ IDEM. Pág. 119.

En la realidad, los conflictos jurídicos en materia de trabajo tienen también mucho de económicos, toda vez que las normas laborales, en general, tienden a conseguir la justicia social entre los trabajadores y los patrones, y esa justicia, en mucho tiene un contenido económico.

Así pues, la división entre conflictos económicos y conflictos jurídicos no puede ser tajante. Para su clasificación tenemos que referirnos a las notas sobresalientes en cada caso.

En razón del interés afectado los conflictos de trabajo de acuerdo a los intereses que afectan, se dividen en:

- a) Conflictos individuales.
- b) Conflictos colectivos.

Presenta serias dificultades la distinción entre el carácter individual y el colectivo de los conflictos de trabajo.

Los maestros franceses Paul Durand y André Rouast, en su obra "Compendio de Derecho del Trabajo", consideraron que los conflictos colectivos son los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, o bien los que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Agregan estos autores que una medida individual puede dar origen

a un conflicto colectivo; por ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues, al atacar al derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera.²⁶

Néstor De buen, por su parte, distingue entre las acciones colectivas y las acciones generales, entendiendo por acciones colectivas las que sólo pueden ejercerse por el organismo colectivo, y por generales, la suma de acciones individuales que pueden separarse o acumularse, según convenga, o bien unirse de manera forzosa. Sin embargo, niega la posibilidad de que un conflicto individual pueda dar lugar a una acción o conflicto colectivo.²⁷

En cuanto a Mario De la Cueva señala que un conflicto individual puede convertirse, en un momento dado, en conflicto colectivo.

Así, por ejemplo, un despido de varios trabajadores por haber incurrido en una causal de rescisión de la relación de trabajo sólo da lugar en principio a una serie de conflictos individuales; pero si ese despido es masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, ya que la comunidad de trabajadores sufre cuando se violan las normas laborales en relación con una cantidad considerable de sus miembros.

²⁶ Autores citados por DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit. Pág. 120.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 528.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la jurisprudencia ha establecido que el carácter individual o colectivo de un conflicto, no resulta del número de contendientes que intervienen, sino en consideración al tipo de intereses que afecta. Así, tratándose de la decisión sobre el derecho que a un trabajador o varios trabajadores les corresponde personalmente, se estará frente a un conflicto individual; pero si la acción que ejercita plantea una situación en la que se busca dirimir el interés profesional del grupo o sindicato, entonces el conflicto será colectivo.²⁸

De acuerdo con todo lo anterior, podemos concluir que los conflictos individuales son las diferencias que afectan los intereses particulares de uno o varios trabajadores; en tanto los conflictos colectivos son los que afectan el vínculo profesional entre la empresa y el sindicato, que son el contrato colectivo, el contrato ley o los reglamentos interiores de trabajo, en su caso.

Es claro que los conflictos económicos pueden ser individuales o colectivos de acuerdo al interés afectado; por ello resulta válido hablar de:

CONFLICTOS INDIVIDUALES y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 516.

personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de reclamación.

Y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente. Amparo directo 5323/79. Sindicato Patronal de la Línea Autotransportes Urbanos de Acapulco, Benito Juárez. 10 de noviembre de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro. Amparo directo 2865/78. Perfecto Mercado Mondragón. 9 de julio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor. Amparo directo 3218/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 7 de enero de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez. Amparo directo 6548/76. Petróleos Mexicanos. 30 de abril de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mingajos Navarro. Amparo directo 4503/73. Fábrica de Papel Coyoacán, S.A. 6 de abril de 1973. Mayoría de 4 votos. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: Martha Lucía Ayala.

Conflictos económicos individuales. Un ejemplo sería el que se presenta con motivo de que un trabajador, en uso de la facultad que le concede el artículo 57 de la Ley, solicita la modificación de las condiciones de trabajo, y

Conflictos económicos colectivos. Tenemos por ejemplo el que se genera con motivo de la negativa del patrón, a quien se autorizó la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, de reanudar las labores una vez que cesaron las causas que originaron la suspensión (artículo 431).

Asimismo los conflictos jurídicos también pueden ser individuales o colectivos conforme al interés afectado:

Conflictos jurídicos individuales. A manera de ejemplo se encuentra el que se suscita con motivo de la inconformidad de un trabajador con el monto de la cantidad que se le asignó por concepto de participación de utilidades, y

Conflictos jurídicos colectivos. Sería, por ejemplo, el derivado de la interpretación de una cláusula contenida en un contrato colectivo.

CAPÍTULO CUARTO. LAS RESOLUCIONES LABORALES.

IV.1 CONCEPTO.

Son todas las manifestaciones de voluntad emanadas por las autoridades laborales y que tienen relevancia en el proceso. Las resoluciones laborales se caracterizan por ser actos de jurisdicción por medio de los cuales la junta ordena o prohíbe algo. Son actos de autoridad que deben estar debidamente fundados y motivados, mediante ellos se tramita el proceso y se pone fin al litigio.

Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones formales del juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

- a)* Son actos de jurisdicción.
- b)* Mediante ellas el órgano expresa su voluntad y ordena o prohíbe.
- c)* Son unilaterales y se llevan a cabo por conducto del tribunal.
- d)* Mediante las resoluciones, se tramita, suspende o resuelve el proceso.

IV.2 CLASIFICACIÓN.

Tomando en consideración su naturaleza jurídica, las resoluciones se clasifican en:

- a)* Acuerdos. Determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- b)* Autos incidentales o resoluciones interlocutorias. Resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.
- c)* Laudos. Deciden el fondo del conflicto (art. 837).

Para el Derecho común, las simples determinaciones de trámite que no implican impulso procesal alguno, reciben el nombre de decretos, en cambio, las resoluciones que impulsan el proceso reciben el nombre de autos.

En Derecho Laboral, en cambio, los conceptos de autos y decretos hoy se compendian con el rubro de acuerdos.

IV.3 EFECTOS.

En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones se clasifican de la siguiente forma:

Declaratorias. Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.

Constitutivas. Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.

De condena. Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.

El pleno de las Juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley de la materia, tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas Especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral).

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo, y la extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etcétera.

IV.4 LAUDO.

El laudo es una resolución jurisdiccional. Está comprendida, por tanto, dentro de la tarea que funda y justifica la existencia misma de los tribunales, la de decir el Derecho, esto es, la de determinar el Derecho aplicable a las controversias o asuntos sometidos a su conocimiento.

Aunque es la más importante, el laudo no es la única especie de resolución laboral. De acuerdo al artículo 837 de la Ley, en materia laboral encontramos tres diferentes especies de resoluciones:

I. Acuerdos, que son las resoluciones referidas a simples determinaciones de trámite o bien los que deciden cualquier cuestión dentro del negocio.

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelven un incidente, dentro o fuera de juicio.

III. Laudos, si deciden sobre el fondo del conflicto.

Es pues el laudo una especie del género resolución y si se hiciera necesaria una definición, la podríamos articular basándonos en la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo: "Se llaman laudos a las resoluciones que deciden sobre el fondo de un conflicto"

La expresión laudo fue tomada del Derecho Civil, principalmente, aunque encuentra su origen en el Derecho Romano.

Explica Juan Palomar de Miguel que la palabra laudo, en su acepción jurídica significa "Decisión o fallo que dictan los árbitros o amigables componedores, resolviendo un asunto sometido a su consideración".¹

¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México Distrito Federal 1981. Pág. 777.

Faustino Gutiérrez explica que tradicionalmente alude a las resoluciones pronunciadas por un árbitro, entendido éste como se le concebía en la última fase del Derecho Romano: "individuo o persona elegida amigablemente por las partes que discrepan sobre la apreciación de un hecho o relación jurídica o tienen entre sí una cuestión litigiosa, a fin de que resuelva la diferencia sin intervención del magistrado que representa la jurisdicción oficial"²

Para José Castillo y Larrañaga y Rafael De Pina, el laudo típico culmina un juicio arbitral, que se origina en un compromiso entre partes. El árbitro modernamente debe sujetarse a los lineamientos procesales básicos (no puede actuar a su capricho sino apegándose a las pautas fundamentales del procedimiento, previamente acordadas por las partes); ciertamente se asemeja a un juez, pero formalmente no lo es; se trata de un amigable componedor cuya competencia para conocer del negocio en cuestión, resulta del acuerdo de voluntades de quienes se someten a él.³

En opinión de José Dávalos, previamente a la intervención del árbitro debe mediar un compromiso entre partes, en el cual éstas manifiestan su conformidad en que la controversia existente entre ellas sea resuelta fuera de la intervención de los tribunales comunes y con

² GUTIÉRREZ ALVIS y ARMARIO, Faustino. Diccionario de Derecho Romano. Editorial Reus. Madrid España 1988. Pág. 69.

³ CASTILLO LARRAÑAGA, José y DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. 23ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997. Págs. 394 y 395.

sujeción a las condiciones y modalidades procesales que conjuntamente acuerden.

Aparentemente, la denominación de laudo que se da a las resoluciones que deciden el fondo de un conflicto laboral, es acorde con la circunstancia de que sean pronunciadas por una junta de conciliación y "arbitraje". Si se trata de un arbitraje, es natural que la decisión pronunciada constituya un laudo.

Lo anterior podría conducirnos a reexaminar la añeja polémica en torno a la naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje. Para no ahondar más sobre este punto, nos limitaremos a recordar que las citadas juntas no son, desde luego, tribunales de conciencia sino de Derecho y que sus veredictos son auténticas sentencias en sentido jurídico, que por tanto "deben contener el estudio de las pruebas rendidas, dando las razones en que se funden para darles valor o no en el asunto sometido a su decisión".

La palabra "arbitraje" referida a las juntas, no las identifica con el arbitro tradicional, ni el laudo es una decisión que pueda resultar ajena al Derecho, pues las juntas de conciliación y arbitraje no sustentan un veredicto inimpugnable similar al de los jurados populares, sino un verdadero fallo judicial, en el cual deben razonar la apreciación de las pruebas, ya que

dichos fallos son impugnables a través del juicio de Amparo ante los tribunales federales.⁴

Fix-Zamudio coincide con el pensamiento de Narciso Bassols, en cuanto a que "las juntas de conciliación y arbitraje se han convertido, en ausencia de una jurisdicción laboral especializada, en los tribunales mexicanos del trabajo que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales".⁵

Muy interesante en relación al tema, resulta el estudio de Jorge Carpizo para quien las juntas, desde luego, no son tribunales especiales puesto que las crea la propia Constitución y si bien en su origen fueron tribunales administrativos debido a lo cual conservan aún cierta vinculación con la administración pública, conviene suprimir paulatinamente esos vínculos para que "resplandezca" su autonomía. Para el ilustre constitucionalista, las "juntas en México están encuadradas dentro del poder judicial por las siguientes razones: son tribunales similares a los otros en cuanto disfrutan de independencia y autonomía; no son tribunales de última instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal; les obliga la jurisprudencia del poder judicial federal, y hay el intento para que los funcionarios de las juntas tengan un cierto

⁴ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 234.

⁵ FIX ZAMUDIO, Héctor. La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Universidad Nacional Autónoma de México. México Distrito Federal 1988. Pág. 299.

estatuto jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales".

Argumenta Jorge Carpizo que las juntas no son tribunales de equidad porque su carácter no es transitorio, excepcional, ni reemplazan al legislador inspirándose en la realidad; asimismo, al juzgar aplican la equidad de manera semejante a como lo hace cualquier otro tribunal, y cuando se dice que resuelven con apego a la equidad, lo que se pretende significar es que disfrutan de un margen más amplio para la interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común. Concluye, también, que las juntas no son tribunales de conciencia, en tanto deben fundar y motivar sus fallos; estos son impugnables "y su naturaleza es la de una sentencia y no un veredicto".⁶

Aclara Néstor De buen Lozano que en realidad, en los remotos orígenes de las juntas de conciliación y arbitraje, se entendía que se trataba de verdaderos árbitros a los que las partes podían o no someterse, a partir de que la propia Constitución aceptaba, en la fracción XXI del artículo 123, la sumisión al arbitraje, ya vimos antes los problemas que surgieron a ese propósito y que culminaron con la ejecutoria 'La Corona', mediante la cual la Corte reconoció a las juntas la competencia necesaria para resolver también los conflictos jurídicos individuales y no sólo los colectivos de naturaleza económica en la

⁶ CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. 6a. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Págs. 249 y 250.

actualidad y desde 1924, las juntas son verdaderos tribunales y los representantes que las integran jueces".⁷

Finalmente añadiremos, dentro de estos acotamientos para distinguir el laudo civil del laboral, que este último no requiere para su plena validez, de la homologación, que es indispensable tratándose de arbitrajes civiles.

Explica Becerra Bautista, refiriéndose al laudo civil, que "como el laudo debe ser ejecutado, ante la renuencia del condenado, necesita que la jurisdicción ordinaria le preste su auxilio; el juez ante quien acude el que obtuvo el laudo arbitral favorable para pedir en ejecución, debe dictar una resolución en tal sentido y esa resolución, teóricamente, ha recibido el nombre de homologación".⁸

Al efectuar la homologación, el juez no revisa hechos o pruebas, ni la legalidad de la resolución; se limita a otorgarle su respaldo ya ejecutarla en sus términos. El Laudo laboral no requiere de homologación; es ejecutable por sí mismo.

José de Jesús Castorena explicando el por qué del empleo de la palabra laudo, señala que esa denominación concreta una alabanza a la honesta aplicación de la

⁷ BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho Procesal del Trabajo. 7ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Págs. 495 y 496.

⁸ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999. Pág. 392.

justicia: "La designación del árbitro por las partes en disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propios valimientos, que su resolución será justa. Por la justicia que encierra o puede encerrar su decisión, ésta, la decisión, constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el arbitro: el laudo encomia, justiprecia la conducta de los interesados y el proceder del árbitro. El laudo es una alabanza o una justipreciación a la recta conducta de los hombres".

Los laudos son sentencias definitivas, pero no tienen de por sí el carácter de cosa juzgada. Estima Alcalá-Zamora y Castillo, que las sentencias definitivas son las "susceptibles de impugnación mediante recursos ordinarios o extraordinarios, en tanto no precluya el plazo para su deducción ", y las firmes "las que no lo son, salvo a través de medios excepcionales, en casos taxativamente señalados".⁹

Bajo este criterio los laudos son sentencias firmes, pues al decir de artículo 848, "no admiten ningún recurso. Las juntas no puedan revocar sus resoluciones ".

Se convertirán en cosa juzgada si dentro del plazo legal no son combatidas mediante el juicio de amparo o cuando éste no prospera.

⁹ Autores citados por DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 237.

La preparación del laudo corre a cargo del auxiliar, quien de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los siguientes diez días formulará por escrito el proyecto de laudo, proyecto cuyo contenido está determinado en el artículo 885 de la Ley.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus laudis*, significa alabar, alabanza; luego, en la Edad Media recibió otros significados: "fallar como árbitro". En nuestros días, sentencia y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, el laudo en materia procesal es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

IV.4.1 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA.

Como requisito de validez, las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario de Acuerdos, el mismo día en que sean sometidas a votación (art. 839).

Lo anterior constituye un elemento de eficacia, derivado de la naturaleza jurídica de los Tribunales del Trabajo, considerados como órganos tripartitas.

El laudo contendrá los requisitos siguientes:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes.
- III. Extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- V. Extracto de los alegatos. (Este requisito no se considera indispensable para su validez).
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación (art. 840).

IV.4.2 OBLIGACIÓN DE LA JUNTA EN LAS RESOLUCIONES.

El derecho laboral mexicano ha adoptado el sistema de libre apreciación de las pruebas, al señalar en el artículo 841 de la legislación: "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos

en 'conciencia', sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas", lo que significa que al valorarlas no se haga con un criterio estrictamente legal, sino que se analicen con lógica y equidad.

Esta facultad se encuentra limitada, puesto que las Juntas no deben alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aportadas, ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los medios probatorios pormenorizadamente, siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia.

Conforme a la garantía constitucional de audiencia y legalidad, las Juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose que deberán expresar al precepto legal aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando el caso concreto a las hipótesis normativas.

La *Ley Federal del Trabajo* de 1931, introdujo por primera vez la expresión *en conciencia* en el artículo 550, y la exposición de motivos la aclaró en los siguientes términos:

La apreciación de las pruebas "en conciencia" significa plenamente que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que se analicen las

pruebas rendidas con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

El principio de congruencia es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales, que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al Tribunal a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica (art. 842).

La incongruencia de un laudo se expresa tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y sus consideraciones.

Cuando se trate de prestaciones económicas a dilucidar en una resolución, deberá determinarse el salario base de la condena, cuantificándose el monto concreto y las medidas o mecanismos idóneos para su debido cumplimiento.

Sólo por excepción y contrariamente al principio de economía procesal se autorizará el desahogo del incidente de liquidación (art. 843).

En condena de cantidad líquida es improcedente por ocioso autorizar el incidente antes mencionado, al estar establecidas con claridad las bases por las cuales deberá cumplimentarse el laudo.

Ordenar la apertura de un incidente de liquidación en las condiciones antes apuntadas es violatorio de los artículos 843 y 844 de la *Ley Federal del Trabajo*, e implica la incidencia de un viejo vicio que retarda la acción de la justicia.

En el caso de que los miembros de la Junta, habiendo concurrido a la audiencia respectiva, se nieguen a votar la resolución, serán requeridos en el acto por el secretario, quien les indicará las responsabilidades inherentes de persistir en su negativa, el secretario levantará acta debidamente circunstanciada, con objeto de que se les apliquen las sanciones establecidas en los artículos 671 al 675 de la Ley laboral.

Cuando la negativa sea de un acuerdo, se tomarán las decisiones del presidente o auxiliar y de los representantes que las voten. En caso de empate, los votos de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o auxiliar; si se trata de un laudo, quedarán excluidos de conocer el negocio y el presidente de la

Junta requerirá a los suplentes su intervención. De no presentarse dentro del término de tres días, o si se niegan a votar el laudo, el presidente informará a las autoridades administrativas del trabajo competentes, para que designen sustituto; en caso de empate los ausentes sumarán su voto al del presidente (art. 845).

Una vez votada la resolución, si uno o más de los representantes se negaren a firmarla, el secretario los requerirá, y de persistir en su actitud previa certificación, la resolución producirá todos los efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones procedentes (art. 846).

La aclaración de los laudos es una novedad en nuestra *Ley Federal del Trabajo* reformada, sin que constituya un recurso o medio de impugnación. Las partes que se encuentren debidamente notificadas del laudo podrán, dentro de los tres días siguientes, solicitar a la Junta su correcta puntualización, para corregir errores o precisar algún punto específico. Dentro del mismo plazo se resolverá lo conducente, sin que implique de manera alguna modificar el sentido o el fondo de la resolución (art. 847).

Los laudos, como consecuencia, podrán combatirse en el término de 15 días exclusivamente por amparo directo, ya que el indirecto procede contra resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.

CAPÍTULO QUINTO. LA REVISIÓN LABORAL.

V.1 LA IMPARCIALIDAD COMO PRINCIPIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Las complicadas reglas de la neutralidad se basan en su mayor parte en dos premisas que por su simplicidad quizá induzcan a engaño: que un Estado neutral —al no ser juez ni parte en el conflicto— **debe mostrar imparcialidad** en sus asuntos con cualquier bando, y que los beligerantes deben respetar la soberanía de los neutrales.

Aun cuando se trate de aspectos relacionados con el Derecho Internacional Público, la imparcialidad es un principio general del Derecho.

En casi todos los países existen disposiciones específicas para regular el proceso de arbitraje en caso de conflicto colectivo o para situaciones que deben resolverse en la magistratura de trabajo, tribunal competente en materia laboral.

Por regla general, las personas que realizan tareas de arbitrio en caso de conflicto colectivo son profesionales independientes de reconocido prestigio y cuya imparcialidad está reconocida por las partes en conflicto.

Sin embargo, en otros casos, la resolución del conflicto se realiza en torno a una mesa de negociación, reuniendo a las partes implicadas, pero siendo el presidente de la mesa una persona independiente designada por las partes.

El arbitraje también puede llevarlo a cabo una persona independiente o un grupo de personas, a veces designados por el gobierno para garantizar que en el proceso rija el principio de imparcialidad.

Los acuerdos entre empresarios y trabajadores se caracterizan en la actualidad por el respeto mutuo, consecuencia de largos años de negociación y de puesta en práctica en común de los acuerdos alcanzados.

Esto ha permitido una menor conflictividad laboral que la que había antaño. La negociación colectiva entre empresarios y trabajadores también ha contribuido a reducir la conflictividad laboral al reemplazar los acuerdos impuestos por un arbitraje independiente, por acuerdos logrados entre las partes, sin necesidad de imposiciones externas, aunque fuesen aceptadas de antemano.

Aunque los empresarios y los trabajadores siguen teniendo opiniones divergentes en cuanto a la resolución de los problemas económicos, son conscientes de no poder alcanzar sus objetivos sin la ayuda de la otra parte.

Las relaciones laborales entre los trabajadores y el gobierno también pueden llegar a ser muy conflictivas, en especial cuando el sector público representa gran parte de la economía o cuando aplica una política de rentas rechazada por los trabajadores.

V.1.1 NOCIÓN DE JUSTICIA.

Justicia, es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo que le corresponde. Esta idea tan genérica cobra expresión en dos tipos de justicia reconocidos: la conmutativa, trasunto del principio de reciprocidad, que exige dar en contraprestación otro tanto de aquello que se ha recibido como prestación de forma proporcional, y la distributiva, concepto más amplio, que hace referencia a la solidaridad con los más débiles de la sociedad, a cuyo fin se procurará una cierta redistribución de cargas y ventajas de acuerdo a sus necesidades con el objeto de paliar y suprimir las desigualdades que son independientes de los méritos y el esfuerzo personal o su contribución social.

Estas ideas adquieren expresión concreta en el Derecho positivo, primero a través de las constituciones que reconocen el valor de la justicia como fundamental del ordenamiento jurídico, junto a la libertad, la igualdad y el pluralismo político.

Se señala este orden ya que los tres últimos valores indicados son expresiones manifiestas de la justicia.

Sin embargo, no es posible el disfrute de tales valores sin la provisión de los medios necesarios para el pleno desarrollo de la personalidad individual, familiar y social.

A tal fin, suelen las constituciones reconocer de forma ordinaria la propiedad y con ella otros derechos reales limitados, siempre que respondan a una función social, entendida como feliz combinación de los intereses individuales y colectivos, de forma que en un justo equilibrio, pueda generarse una progresiva evolución de la calidad de vida, traducible en un derecho al trabajo, a una vivienda digna, al disfrute del medio ambiente, a la cultura y la educación entre otros.

V.1.1.1 DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Este aspecto es parte de la Sociología del derecho, rama de la sociología que estudia las condiciones sociales de la creación del derecho, la normativa legal y las instituciones jurídicas, así como la influencia del ordenamiento jurídico sobre la sociedad.

La sociología del derecho, como una sociología especial, estudia la propia realidad jurídica y su influencia en los individuos.

La sociología descriptiva del derecho compara la eficacia del derecho con respecto a su contenido,

analizando, por ejemplo, documentos y estadísticas de la administración de justicia.

Mediante muestreo (encuestas, entrevistas, tests) se compara el sistema legal 'ideal' (tal y como debería ser según la legalidad vigente) con el 'real' (tal y como es en la práctica) —por ejemplo, la comparación de las disposiciones en la aplicación de una pena con su aplicación real.

La sociología del derecho funcional (causal) se ocupa de las relaciones e interacciones entre la vida social y la normativa y ordenamiento jurídico reales. La sociología criminal y algunas partes de la sociología administrativa son importantes en la sociología del derecho.

V.2 EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL.

Este numeral íntimamente relacionado con la justicia, a la letra indica:

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

"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e

imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, el consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

“Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

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

V.3 LA REVISIÓN EN MATERIA LABORAL.

En virtud de los alcances del artículo 848 de la *ley federal del trabajo*: "las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones" y, en concordancia con el artículo 686, sólo pueden dictar proveídos tendientes a regularizar el procedimiento, sin que esto implique la revocación de sus acuerdos o resoluciones anteriores.

En efecto, la interposición de recursos ordinarios en el procedimiento laboral rompería con el principio rector de su celeridad, lo cual no impide que las partes puedan combatir los fallos definitivos mediante juicio de amparo.

Sin afectar el sentido de las resoluciones, esta revisión procede cuando las autoridades ejecutoras realizan actos irregulares en el cumplimiento de la ejecución, apartándose de los principios señalados expresamente para tal efecto.

La revisión mencionada no impugna las determinaciones de la junta, sino la actuación de los ejecutores, por lo que no debe considerarse como un verdadero recurso, sino como un incidente.

V.4 MARCO JURÍDICO DE LA REVISIÓN.

Respecto a la procedencia de la revisión de los actos del ejecutor procede exclusivamente en los siguientes supuestos:

- a)* *Contra los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de laudos.*

- b)* *En ejecución de convenios.*

- c)* *En resoluciones que pongan fin a las tercerías.*

- d)* *Las resoluciones dictadas en las providencias cautelares o precautorias (art. 849).*

V.5 AUTORIDADES LABORALES RELACIONADAS CON LA REVISIÓN.

En referencia a quien conoce de la revisión, compete el conocimiento de este recurso a las siguientes autoridades:

- I. Contra actos de los presidentes de las juntas de conciliación o junta especial de conciliación y arbitraje, conoce la propia junta debidamente integrada.
- II. Contra actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados, conocerá el presidente de la junta o el de la junta especial correspondiente.
- III. Cuando se trate de los actos del presidente o un conflicto que afecte dos o más ramas industriales, conocerá el pleno de la junta de conciliación y arbitraje (art. 850).

Por cuanto hace al término de presentación de la revisión, deberá promoverse, por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento del acto que se impugne (art. 851).

Al tratar lo relacionado al procedimiento de la revisión, deberá tramitarse conforme a los siguientes requisitos formales:

- I. Al promoverse deberán ofrecerse las pruebas respectivas.
- II. Del escrito se dará vista a la parte contraria para que en el término de tres días, exponga

lo que a su derecho convenga y, en su caso, ofrezca las pruebas pertinentes.

- III. Se citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas y alegatos que deberá realizarse dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán las pruebas procedentes y se dictará resolución (art. 852).

Referente a los efectos de la revisión, se debe considerar que declarada procedente se modificará el acto impugnado y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, de conformidad con los artículos 637 al 647 de la ley de la materia.

Cabe señalar que el artículo 731 de la ley puntualiza que:

Los medios de apremio son los mecanismos de autoridad a efecto de garantizar la comparecencia a juicio, a una persona cuya presencia es indispensable o intentar asegurar el cumplimiento de las resoluciones y pueden consistir en:

- I. Multa de hasta siete veces el salario mínimo vigente.
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.

III. Arresto hasta por 36 horas.

El recurso de reclamación procede contra las medidas de apremio que impongan los presidentes y auxiliares de las juntas, y en contra de las correcciones disciplinarias (art. 853).

La reclamación constituye un auténtico recurso legal, puesto que se resuelve por la misma autoridad que emitió el acto y se inician a instancia de parte.

Al tratar el procedimiento de la reclamación, estos son los requisitos:

- I. Dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento de la medida, deberá presentarse por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas conducentes.
- II. Admitido el recurso, se solicitará del funcionario presuntamente responsable, rinda su informe fundado y motivado adjuntando las pruebas correspondientes.
- III. La junta deberá citar a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes en que se admitió el recurso, para recibir, admitir las pruebas y dictar resolución (art. 854).

La procedencia de la reclamación producirá la modificación o cancelación de la medida de apremio o disciplinaria y la aplicación de la sanción al funcionario responsable en términos de los artículos 672 y 855.

Los presidentes de las juntas podrán sancionar al promovente con multa de dos a siete veces el salario mínimo vigente de la zona económica correspondiente, cuando el recurso sea notoriamente improcedente.

Se entenderá como notoriamente improcedente, cuando a juicio del presidente de la junta, la promoción de la revisión o reclamación tuvo el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia (art. 856).

Sin lugar a dudas, es de reconocer el beneficio de esta disposición, que debería tener plena aplicación en todos los actos procesales, ya que se debe sancionar con rigor todos aquellos actos impropios que tiendan a obstaculizar el procedimiento, o de evidente inviabilidad, debiendo en su caso dar parte al ministerio público competente para que sancione al responsable conforme a la ley.

V.6 VICIOS EN SU TRAMITACIÓN.

Recordando y reconociendo que las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, en virtud de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones; la interposición de recursos se supone que rompería el

principio rector de celeridad del Derecho Procesal del Trabajo.

La revisión impugna la actuación de los ejecutores, por su esencia es un incidente que procede contra aquellos habilitados en la ejecución de Laudos.

El problema radica en que la revisión es resuelta por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pudiendo ser Especial dicha Junta; razón por la cual sostengo que este es el principal vicio, en virtud de que se constituyen en juez y parte, siendo evidentemente parcial su actividad.

A mayor abundamiento las sanciones disciplinarias con motivo de la revisión, difícilmente se impondrían.

V.7 PROPUESTA.

Como ya fue apuntado, a efecto de que en la revisión, la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, se constituye en Juez y Parte en dicho incidente, razón por la cual propongo que la misma sea resuelta y aplicada en su esencial real y con sus consecuencias integrales por un Órgano Superior Laboral, creado para resolver la revisión.

V.7.1 ECONOMÍA PROCESAL.

En opinión del Maestro Cipriano Gómez Lara, **hablar de la concentración de actuaciones es postular un**

principio procesal determinado por la economía, por el llamado, precisamente, principio de la economía procesal.

Este principio postula que debe lograrse el máximo resultado de la actividad procesal; debe haber un máximo de resultado con un mínimo de actividad.

La meta es alcanzar un buen resultado con un mínimo de trabajo. Este principio económico no vale solamente para el proceso, sino para cualquier actividad y, en cierto sentido, implicaría postular la ley del menor esfuerzo, dentro del ámbito de la materia procesal. Esto está implícito en el principio de concentración de actuaciones, cuya finalidad es que en el menor tiempo y con el menor esfuerzo posibles logremos los mejores resultados.

Un ejemplo de la concentración procesal llevada a un extremo que no es recomendable ni aconsejable en todos los casos, sería el de esos juicios muy rápidos en los que una sola mañana se cita a las partes a una audiencia de demanda, excepciones, pruebas, alegatos y sentencia.

Quiere decir ello que el proceso comenzaría a las 10 de la mañana; a las 11 o a las 12 de la mañana ha terminado y tenemos, incluso, ya dictada una sentencia.

Es probable que tal solución no sea aconsejable para todo tipo de juicios, quizá para la mayoría sí, pero hay cuestiones delicadas que ameritan una mayor reflexión y

un mayor y más sereno razonamiento sobre los puntos cuestionados.

Sería preocupante, por ejemplo, que una cuestión muy delicada sobre tierras, en que tengan que examinarse documentos y pruebas periciales, se tratase de resolver en dos horas o en una mañana.

O que un divorcio muy intrincado, donde haya que valorar testimonios, declaraciones de las partes, cartas, y quizá también dictámenes periciales, se tratara de resolver de un plumazo. Esta concentración aconsejable para la mayoría de los asuntos cotidianos, no es recomendable, en este tipo de asuntos.¹

Curiosamente la economía procesal pudiera ser argumentada por los defensores a ultranza de la revisión tal como está prevista por la Ley Federal del Trabajo; sin embargo la misma permite que el incidente de referencia, sea un derecho nugatorio en materia laboral.

V.7.2 JUSTICIA.

En este rubro, se pretende determinar que un incidente resuelto de manera tendenciosa, de ninguna manera es justo, razón por la cual llevé a efecto este trabajo de investigación, en virtud de que reitero que la

¹ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. 6ª. Edición. Oxford University Press. México Distrito Federal 2004. Págs. 6 y 7.

autoridad laboral se convierte en juez y parte, lo cual ya nos da la idea de injusticia, por ser parcial.

V.7. 3 EQUIDAD ENTRE LAS PARTES.

En opinión del referido Maestro Cipriano Gómez Lara, esta idea se ubica dentro del derecho de contradicción, el cual explica en los siguientes términos:

“El derecho de contradicción, también llamado derecho de defensa o excepción, no es otra cosa que el derecho a la jurisdicción, desde el punto de vista del demandado o de la defensa. El derecho de contradicción es al demandado, como el derecho de acción lo es al demandante o actor. Son dos aspectos de la misma garantía.

La garantía jurisdiccional, que contiene otros muchos derechos o garantías; la de ser oído y vencido antes de ser juzgado, tener medios adecuados para la defensa en un plano de oportunidades igual que el demandante, igualdad de las partes, un proceso legalmente preestablecido, debido o adecuado”.²

En el caso de la revisión, la igualdad entre las partes no se observa, pues las autoridades encargadas de ejecutar el laudo son protegidas por otras autoridades, lo que da lugar a la inequidad jurídica evidente.

² Íbidem. Págs. 59 y 60.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La ejecución del laudo es el acto que materializa los esfuerzos del litigante en materia laboral, razón por la cual los servidores públicos encargados de llevarla a cabo, carecen de razón alguna para entorpecerla.

SEGUNDA.- La revisión subsana la ineficacia de los servidores públicos en el acto de ejecución del laudo de manera teórica, en virtud de que la Ley de la materia, lo transforma en un derecho nugatorio a quien a nivel incidental pretende hacerla valer.

TERCERA.- En materia de revisión, las autoridades encargadas de calificarla, se convierten en juez y parte, con los efectos integrales que dicha actividad, la cual trae consigo una injusticia en perjuicio del gobernado.

CUARTA.- El manejo integral de la revisión por parte de las autoridades en materia laboral, es inequitativo e injusto para las partes intervinientes en la misma.

QUINTA.- El marco legal de la revisión, aun siendo apegado a la ley de la materia, fomenta la injusticia y la inequidad entre las partes.

SEXTA.- Recordando que el Derecho Procesal forma la parte adjetiva, en materia de revisión de revisión laboral, carece de sentido, en virtud de que la manera

de hacer valer nuestro derecho, carece de la eficacia jurídica deseable.

SÉPTIMA.- El Derecho debe ser el instrumento de la justicia, empero en el caso que nos ocupa se puede hablar que esta es parcial hacia los intereses de la autoridad.

OCTAVA.- Si entendemos como justicia el dar a cada quien lo suyo, en materia de revisión laboral, al gobernado no se le concede aquello a que tiene derecho.

NOVENA.- Una vez que llevé a cabo un estudio integral de la revisión en materia laboral, considero que la misma se encuentra debidamente regulada, con la salvedad de que su aplicación es inequitativa, desigual e injusta para el gobernado.

DÉCIMA.- Como culminación de este trabajo de investigación, propongo la creación de un órgano supremo en materia laboral que resuelva el recurso de revisión, de manera justa e imparcial.

BIBLIOGRAFÍA.

ALCALÁ - ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, auto composición y defensa. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1970.

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999.

BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo. Tomo I. 11ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho Procesal del Trabajo. 7ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires Argentina 1988.

CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. 6ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

CASTILLO LARRAÑAGA, José y DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. 23ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997.

CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot. México Distrito Federal 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México Distrito Federal 1983.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª. Edición. Editorial Esfinge. México Distrito Federal 2003.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2004.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. 12ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1999.

DE PINA, RAFAEL. Elementos de Derecho Civil. Tomo IV. 23ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2002.

FIX-ZAMUDIO, Héctor. El juicio de amparo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1964.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y otro. Introducción al Derecho Mexicano. Tomo I. Universidad Nacional Autónoma de México. México Distrito Federal 1983.

FIX ZAMUDIO, Héctor. La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Universidad Nacional Autónoma de México. México Distrito Federal 1988.

FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 17ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho 29ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 2003.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. 6ª. Edición. Oxford University Press. México Distrito Federal 2004.

GUTIÉRREZ ALVIS y ARMARIO, Faustino. Diccionario de Derecho Romano. Editorial Reus. Madrid España 1988.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2001.
PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México Distrito Federal 1981.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid España 1988.

PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Jurídicos Universitarios. México Distrito Federal 1971.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC. México Distrito Federal 1980.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Editorial PAC. México Distrito Federal 1988.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Derecho del Trabajo. Edición del Autor. México Distrito Federal 2004.

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. 9ª. Edición. México Distrito Federal 2002.

TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico práctico de Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1965.

VIEYRA SEDANO, Carlos D. Curso de Derecho Romano II. Facultad de Derecho. Facultad de Derecho. Ciudad Universitaria Distrito Federal 2004.

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DIVERSOS.

Iniciativa de ley de 21 de diciembre de 1979. México
Distrito Federal 1979.