

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ACATLAN”



RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO  
DEL TRABAJO

T E S I S

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

MARIA ESTHER GOMEZ CUADRA

ACATLAN, MEXICO

1987

M-0022215



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.

TEMA DE TESIS:

"RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO"

ALUMNA: MARIA ESTHER GOMEZ CUADRA

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA M.

DEDICO ESTA TESIS A:

MIS PADRES:

SR. ARTURO GOMEZ MEJIA

Y MARIA DOLORES CUADRA DE GOMEZ.

Por todos los esfuerzos que realizaron para hacer de nosotros personas de bien a pesar de todas las limitaciones, porque con ello nos demostraron que se debe luchar para conseguir, y con su ejemplo se da cuenta uno que en esta vida ya no quedan muchos padres como ustedes.

A LUIS:

Con todo mi amor, porque al llegar a mi vida, ésta cambio completamente. Por todo lo que representas en ella y por tantas y tantas horas de felicidad.

A MIS HERMANOS:

Que con amor, apoyo y unión, formamos grandes pilares indestructibles que sostenemos día con día con el solo hecho de permanecer juntos.

A LOS SEÑORES:

SERAFIN AGUILAR SANCHEZ

ANTONIO ORTIZ BARRON

JUAN FERNANDEZ CASTRO

Porque al coincidir en la vida,  
me dieron la oportunidad de quererlos.

A EL LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL:

Con respeto y admiración por toda la  
paciencia y consejos que sobre la  
materia me dió, durante la elaboración  
del presente trabajo.

INDICE	4
INTRODUCCION	6
CAPITULO I	
DERECHO DEL TRABAJO	
ORIGEN	8
a).- Constitución de 1917	18
Creación de las Juntas	20
Federalización de la legislación	22
b).- Ley Federal de 1931	23
c).- Ley Federal de 1970	26
CAPITULO II	
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
PRINCIPIOS	29
El Proceso y el Procedimiento	33
Procedimiento Ordinario	43
Fases Procesales	
a).- Conciliación	47
b).- Demanda y Excepciones	49
c).- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	51
CAPITULO III	
TIPOS DE RESOLUCIONES LABORALES	
Acuerdos	74
a).- Característica	
b).- Naturaleza	
Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias	75
a).- Características	
b).- Naturaleza	
Laudos	76

- a).- características
- b).- Naturaleza

CAPITULO IV

RECURSOS DEL PROCEDIMIENTO	83
Dentro del Derecho Privado	89
Dentro del Derecho del Trabajo	92
a).- Cuales existen	99
b).- Cuales deberían existir	105

CAPITULO V

RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO	
Recursos específicos o existentes	
a).- Revisión	107
b).- Reclamación	113

CAPITULO VI

IRREVOCABILIDAD DE LAS RESOLUCIONES	
Antecedentes	116
Dentro del Derecho Civil	118
Dentro del Derecho del Trabajo	123
Regularización del Procedimiento como medio para revocar las resoluciones que dicta la Junta.	124

CONCLUSIONES	128
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	130
--------------	-----

## INTRODUCCION

A lo largo de mi experiencia en materia laboral, han ido surgiendo dudas, dudas que a medida que va pasando el tiempo se han ido resolviendo. Sin embargo una inquietud que ha -  
prevailecido es: ¿Porqué no existen recursos dentro del pro-  
cedimiento del trabajo?

Muchos autores señalan que la razón es que los recursos únicamente dilatarían el procedimiento.

Nosotros creemos que son necesarios esos recursos ya -  
que al establecer el artículo 868 de la Ley Federal del Tra-  
bajo una limitación señala la irrevocabilidad de los acuer--  
dos que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pre--  
tende con esto darle una mayor celeridad y una pronta solu--  
ción a los conflictos entre trabajadores y patronos, ocasio-  
nando muchas veces una mayor pérdida de tiempo en los mismos,  
al no contemplar circunstancias tales como la falibilidad -  
del juzgador, el error inherente a la naturaleza humana, el  
dolo o mala fé.

Al presentarse alguna de estas situaciones lo único que se logra es hacer nugatorio la característica esencial del -  
Derecho del Trabajo, que es el Principio de Concentración.

Dentro de este trabajo señalaremos la necesidad inmedia-  
ta de plasmar dentro de la Ley Federal del Trabajo la exis--  
tencia de un recurso para solucionar las contingencias que -  
se susciten dentro del procedimiento, debido al error en que



incurre el funcionario de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La finalidad de esta tesis se basa, prácticamente, en hacer visible uno de los graves problemas que se presentan dentro del procedimiento del Trabajo, tratando de analizarlo, desglosarlo y darle una posible solución.

Desde luego estamos concientes que este tema es muy amplio y nos engañaríamos si creyésemos que en esta tesis resolveríamos por completo el problema, sin embargo procuraremos hacer un análisis objetivo, intentando desentrañar todos los conceptos jurídicos que mencionamos dentro del Derecho del Trabajo y su importancia, haciendo una breve comparación con el Derecho Civil. Tratando sobre todo de darle un enfoque real a los recursos dentro del Derecho del Trabajo, que es un deber no solamente de éste, sino del Derecho en general al querer establecer una figura que garantice a las personas que intervienen en el procedimiento, la posibilidad de lograr la eliminación o corrección de una resolución que se estima equivocada causandole perjuicio a las partes.

## RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

### CAPITULO I

#### DERECHO DEL TRABAJO

##### ORIGEN:

Al surgir la Revolución Industrial, se inicia para la humanidad un nuevo estilo de vida, de cultura, de relaciones económicas, sociales y jurídicas. El descubrimiento y la utilización de las máquinas, reemplazando con ello la fuerza humana, trajo como consecuencia un mayor desplazamiento de trabajadores y una mayor explotación como resultado de las condiciones inhumanas en que laboraban. Las jornadas de 14, 15 y 16 horas, el trabajo de mujeres y niños eran común en los países industrializados, como Francia e Inglaterra.

Las condiciones inhumanas del trabajo y la sustitución del hombre por la máquina provocaron innumerables conflictos sociales, en los que tuvieron parte activa los trabajadores.

Es así como surge el Derecho del Trabajo, como una lucha de la clase trabajadora en contra de la explotación que hacían los propietarios de las empresas a los trabajadores, y también por el sistema económico que imperaba en aquella época.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por

la conquista de un mínimo de bienestar, que a su vez dignifi que la vida de la persona humana, facilite y fomente el desa rrollo de la razón y la conciencia". (1)

En México la reglamentación jurídica del Trabajo en la época colonial, se encuentra contenida en las Leyes de In -- dias promulgada por España, que señalaban numerosas disposi -- ciones relativas a la jornada de trabajo; al pago de los -- sueldos y salarios en efectivo; también contenían reglas pa -- ra el establecimiento del salario mínimo y prohibiciones ter -- minantes para el negocio de las tiendas de raya, estas leyes tenían como sistema económico impuesto las ordenanzas de los gremios, esto era, con el fin de regular y controlar la acti -- vidad económica de cada uno de los integrantes de los mis -- mos.

En cuanto a su aspecto teórico legal, estas leyes eran sumamente adelantadas, pero lamentablemente de hecho no fue -- ron aplicadas, entre otras causas por falta de sanción sufi -- ciente en la misma ley; la falta de instrumentos para hacer cumplir la Ley y la ignorancia de la ley a que se aludía.

Más tarde apareció el Decreto Constitucional de Apatziñ gán, expedido por el Congreso de Anáhuac, el 22 de Octubre -- de 1814, supervisado por Don José María Morelos y Pavón, el cual tenía un contenido sumamente liberal y humano, estable --

(1) De la Cueva Mario, "Síntesis del Derecho del Trabajo", UNAM 1965, Pag. 97. Edit. Porrúa S.A., México. Primera ed.

ciendo la libertad de cultura, industria y comercio en su artículo 38, en favor de todos los ciudadanos, sin embargo, aunque ya era un adelanto importante de nada sirvió, pues se siguieron aplicando las leyes españolas, por lo que la condición de los trabajadores no mejoró en nada.

Así mismo el Plan de Iguala dado por Agustín de Iturbide, en Febrero de 1821, establecía que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y -- virtudes eran ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo. (art. 12)

La Constitución del 4 de Octubre de 1824, así como la Constitución Centralista de 29 de Diciembre de 1836, no señalaban ninguna disposición que pueda constituir antecedentes de derechos de los trabajadores.

Más tarde encontramos el Estatuto Provisional de Comonfort de 15 de Mayo de 1856, en él encontramos en la sección quinta, bajo el título de "Garantías Individuales", las siguientes disposiciones:

Art. 32.- "Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una Ley especial fijará el término a que puedan extenderse los contratos y la especie de obras sobre los que hayan de versar -- se".

Art. 33.- "Los menores de catorce años no pueden obli--

gar sus servicios personales sin la intervención de sus pa--  
dres o tutores y a falta de ellos, de la autoridad política.  
En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los pa--  
dres, tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el  
tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años;  
las horas en que diariamente se han de emplear al menor y se  
reservarán el derecho de anular el contrato, siempre que el  
amo o el maestro usen de malos tratamientos para con los me-  
nores, no provean a sus necesidades según lo convenido o no  
los instituyan convenientemente".

El maestro Alberto Trueba nos dice: "Que este artículo  
en realidad no contiene una prohibición del trabajo para los  
menores de catorce años, sino la obligada intervención del --  
padre, tutor o autoridad política, fundada en su calidad de  
menor, más que en su calidad de obrero". (2)

La aparición del Estatuto suscitó viva oposición, va --  
rios gobernadores se negaron a publicarlo, el Congreso Cons-  
tituyente pidió el 4 de Junio la desaprobación del Estatuto,  
entre otros motivos por las tendencias centralistas que se --  
le atribuyeron. El 17 de Julio el Congreso nombró a la Comi-  
sión encargada de revisarlo la cual no llegó a producir dic-  
támen. De este modo el Estatuto Orgánico estuvo en teórica  
vigencia hasta la promulgación de la Constitución de 1857.

(2) Trueba Urbina Alberto, "El artículo 123", Edit. Talleres  
Gráficos Laguna, México 1943, Pág. 46

Posteriormente en la Constitución de 1857, elaborada - por el Congreso Constituyente en la ciudad de México, encontramos en su artículo 50. el principio de libertad de trabajo, reformandose dicho artículo el 25 de Septiembre de 1873, prescribiendo 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.

Dentro del Congreso Constituyente de 1857, los debates fueron importantes y la cuestión del trabajo fué tratada con toda amplitud; pero desgraciadamente, aquellos ilustres constituyentes confundieron lamentablemente los términos y por defender la libertad de industria, menospreciaron su deber de proteger al trabajador.

El 10 de Abril de 1865, el Principe Austriaco Maximiliano de Habsburgo, expidió una legislación llamada Estatuto Provisional del Imperio, promulgando en su capítulo de "Garantías Individuales": La prohibición de trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Sin embargo todos estos intentos, sólo sirvieron de antecedentes de la lucha que se efectuaba día con día por plasmar los derechos de los trabajadores en una Ley.

Así es como surge una serie de legislaciones cuyo fin -

era acabar con la constante explotación a que era sometida - la clase trabajadora y es en los Estados de la República donde se empieza a legislar en materia de Trabajo.

"Es hasta 1904, el 25 de Mayo, cuando aparece en la gaceta del gobierno del Estado de México, la Ley de José Vicente Villada, en ella se establecía que dentro de los términos del arrendamiento del trabajo y de la industria reconocidas por el Código Civil, se comprendía el servicio por jornal o sea el servicio que prestaba cualquier individuo a otro, día por día mediante cierta retribución diaria que recibía el -- nombre de jornal". (3)

El Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, inició ante la legislatura del estado, una ley sobre accidentes de -- trabajo expedida el 9 de Noviembre de 1906, sirviendo su texto más tarde en los años de 1913 y 1916 de modelo para las leyes sobre accidentes de trabajo promulgadas en Chihuahua y Coahuila respectivamente.

En el mismo año de 1906 en Cananea, encontramos un acontecimiento importante, que fué escenario de la primera gran huelga industrial ocurrida durante el régimen del General -- Díaz, realizado por la clase trabajadora, cuando los obreros mineros de Cananea declararon una huelga, con el fin de obtener mejores salarios; consagrar la jornada de ocho horas; -- exigiendo el principio de la igualdad de trato, esto es, su-

(3) Gonzalez Prieto Alejandro, "Proceso Informativo de la -- Ley Federal del Trabajo de 1931", Edit. Secretaria del -- Trabajo y Previsión Social, México 1961, Pág. 61

primiendo los privilegios que se le otorgaban a los extranjeros sobre los trabajadores nacionales.

En 1907, en Río Blanco en el estado de Veracruz, se publicó un reglamento de fábrica expedido por los empresarios, donde les coartaban toda libertad a los trabajadores, con esto lo único que se provocó fué recalcar más la diferencia - tan tajante entre el rico y el trabajador, entonces fué que los trabajadores se declararon en huelga, pero ésta no pudo surtir sus efectos, toda vez que los empresarios hicieron un paro general.

Los trabajadores entonces acudieron a el Presidente de la República, quién era en ese período el General Porfirio - Díaz, quién no hizo nada por ayudar a la clase trabajadora, haciendo caso omiso de las suplicas de los mismos.

"La reacción del régimen de el General Porfirio Díaz, - ante los conflictos laborales de Cananea y Río Blanco, reveló la verdadera situación; a menos que los déspotas reinantes desaparecieran, el futuro del obrero era sombrío". (4)

Vemos en la Huelga de Cananea y la de Río Blanco, los - dos grandes acontecimientos como movimiento obrero que propugnaron por la justicia de la clase trabajadora, estas dos huelgas ilustran el carácter del movimiento obrero, que tuvieron raíces comunes: estas resultaron del proceso de modernización, tuvieron lugar en rectores progresistas de la eco-

(4) Ruiz Ramón Eduardo, "La revolución mexicana y el movimiento obrero 1911-1923", Edit. Era, Primera Edición, México 1979, Pág. 48



nomía mexicana y se efectuaron en una rama clave de las actividades; La huelga de Cananea calificada de primer estallido revolucionario por algunos historiadores, trastornó no solo las operaciones de minería, principal actividad y fuente de ingresos de la República, sino también en el centro minero - más importante del país; La huelga de Río Blanco por su parte, paralizó el mayor centro de manufacturas textiles que -- era la industria más altamente desarrollada en México.

Es a raíz de estos dos grandes acontecimientos que el - Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente fué el precursor de la revolución, Ricardo Flores Magón, quién publica un manifiesto en donde rompe con los lineamientos planteados hasta ese momento, siendo aclamado por todos los trabajadores - de las industrias y de las minas, pues el manifiesto analiza ba la situación de esos momentos, las condiciones de los cam pesinos y trabajadores, proponiendo reformas trascendentales en éste ultimo punto, la necesidad de crear bases generales para una legislación más humana del trabajo; mayoría de tra bajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de sala rios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del sala rio en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pa go semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamen tación de las actividades de los medieros, del servicio do--

mestico y del trabajador a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En el estado de Jalisco el dos de Septiembre de 1914, - Manuel M. Diéguez, precisaba en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo; los días de descanso obligatorios; determinaba un período vacacional de ocho días por año y ordenaba que la jornada de trabajo quedara comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; además imponía sanciones económicas a los Patronos por cada persona que trabajara en días de descanso, - vacaciones o por cada hora extraordinaria, es ahí mismo donde se crean las Juntas Municipales.

En San Luis Potosí el 15 de Septiembre de 1914, se fijan salarios mínimos.

En Tabasco el 19 de septiembre de 1914, Luis F. Domínguez promulgó un Decreto relativo al proletariado rural del estado, con el fin de proteger a los peones del campo, reduciendo la jornada laboral a ocho horas; fijando los salarios mínimos y cancelando las deudas de los campesinos.

En el estado de Veracruz, el coronel Manuel Pérez Romero, gobernador del estado, consignó el Decreto de 4 de Octubre de 1914, el descanso semanal y el 19 de Octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo, que tuvo gran -

importancia no sólo en el estado, sino en toda la República, ya que regulaba la jornada máxima de nueve horas; descanso semanal; salario mínimo; establecía la teoría del riesgo profesional; señalaba la creación de escuelas primarias sostenidas por los empresarios; señalaba la inspección del trabajo; e implantaba la reorganización de la justicia obrera.

Manuel Aguirre Berlanga, en el estado de Jalisco el 7 - de Octubre de 1914, publicó el Decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de los estados de la federación mexicana, que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas; salario mínimo; reglamentación de trabajo a destajo e - introducción a la teoría del riesgo profesional.

El 6 de Octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán gobernador del estado de Veracruz, la primera Ley del estado sobre asociaciones profesionales de la república, siendo la primera en regular a las asociaciones profesionales aún cuando únicamente las encuadra en la forma gremial; destaca la - disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir bienes inmuebles a los estrictamente necesarios para sus asambleas y bibliotecas.

Al mismo tiempo Salvador Alvarado, gobernador del estado de Yucatán, promulgó una primera ley del trabajo, el 14 - de Mayo de 1915, creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, una segunda ley que se promulgó el 11 de Diciembre del mismo año, estableciendo las leyes agrarias, -

de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo que se conocen con el nombre de las "Cinco Hermanas", ya que todas perseguían la transformación económica del régimen que imperaba; estableció la Ley del Trabajo como satisfactor de los derechos de una clase social; reglamentó las instituciones colectivas; Asociaciones, Contrato Colectivo y Huelga; - realizó el señalamiento de las bases del derecho individual; la jornada máxima y descanso semanal; el salario mínimo y de fensa de las retribuciones; estableció medidas protectoras de las mujeres y de los menores; exigió higiene y seguridad en las fábricas; contempló los riesgos profesionales; estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo - en las dos primeras un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos.

La Ley de Alvarado logró una de las legislaciones más - completas, cuyo texto, integra un valioso antecedente de la posterior legislación federal en esta materia.

#### CONSTITUCION DE 1917

El derecho del Trabajo como lo hemos venido sosteniendo nace por la lucha de la clase explotada, sobajada, pisoteada en su dignidad, nace como el grito de rebeldía del hombre --

que sufre de las injusticias que se cometen en las empresas, en el campo y en la industria.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "Nuestro Derecho del Trabajo nace como un nuevo derecho, no es parte del Derecho Civil, es un derecho eminentemente reivindicador de los trabajadores, creador de nuevas ideas y de valores distintos su fuente de justicia -entendida como la manifestación a las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo a la economía ". (5)

La importancia de las leyes promulgadas durante el período revolucionario, radica en la influencia que tuvieron en el pensamiento de los constituyentes de 1919, plasmado en su artículo 123, más tarde en la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 y en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Después de una larga lucha por los derechos de los trabajadores y del movimiento revolucionario, nació así la nueva Constitución de 1917, que fué la primera declaración de los derechos sociales de la historia y del Derecho Mexicano del Trabajo.

La Constitución de 1917, en su artículo 123 eleva los derechos de los trabajadores al rango de garantía social, señalando algunos lineamientos que deben regir las relaciones obrero-patronales, entre los que podemos señalar los siguientes:

(5) De la Cueva Mario, "Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa S A. , Tomo I, Primera Edición, México 1954, pág. 63

- 1.- Duración máxima de la jornada de trabajo.
- 2.- Protección al trabajo de la mujer y de los menores
- 3.- Descanso Semanal.
- 4.- Salario Mínimo
- 5.- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- 6.- Protección al Salario.
- 7.- Derecho de los trabajadores a la habitación.
- 8.- Estabilidad en el empleo.
- 9.- Protección al trabajador en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- 10.- Pago de horas extraordinarias.
- 11.- Nulidad de toda condición pactada por los trabajadores, que afecten sus derechos esenciales.
- 12.- Libertad de asociación.
- 13.- Derecho de Huelga.

"La Constitución de 1917, nos dice Froylan C. Manjarrez tendrá el orgullo de mostrar al mundo que es la primera en consignar los sagrados derechos de los obreros". (6)

#### CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Constitución Federal de México de 1917, al establecer en su artículo 123 fracc. XX, que las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por -

(6) Valdéz Amezcua Roberto, "Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley del Trabajo", Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981, 1.a. Edición, Pág. 92

igual número de representantes y de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, creó la Jurisdicción del Trabajo que tiene su antecedente más inmediato en la reglamentación del trabajo dictada por el Gral. Alvarado en el estado de Yucatán en el Decreto de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y en la Ley de 11 de Diciembre del mismo año que estableció las Juntas de Conciliación para la misma entidad federativa.

La reglamentación del artículo 123 de la Constitución Federal estuvo confiada a las legislaturas locales, esto es; la facultad de legislar o de aplicar la legislación del trabajo correspondía a cada uno de los estados federados de la República y en el caso del Distrito Federal al Congreso de la Unión en el aspecto legislativo y al Departamento del Distrito Federal en el aplicativo e interpretativo.

Y no fué sino hasta el 28 de abril de 1926, cuando se giró una circular por la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, previniendo a los gobernadores de los estados que cuando surgiera algún conflicto ferrocarrilero, debía remitirse el asunto al Departamento de Trabajo y Secretaría.

El 5 de Marzo de 1927, se giró nuevamente una circular a los gobiernos de los estados, indicandoles que debían seguir el mismo procedimiento cuando se tratara de conflictos relativos a la industria minera, dandose como razón que la -

Ley reglamentaria del artículo 27 Constitucional, declaraba de jurisdicción federal todo lo relativo a la industria.

El 18 de Marzo del mismo año, hubo una tercera circular estableciendo que en atención que se había celebrado por todos los industriales y trabajadores de la República, un contrato colectivo, para regir las cuestiones relativas a la industria textil, quedaba pues en el mismo caso que los ferrocarriles y las minas.

La Constitucionalidad de dicha disposición quedó en entredicho hasta el año de 1929, en que fué modificada la -- fracción X del artículo 73 de la Constitución, sufriendo varias reformas posteriores, el 27 de Abril de 1933 y el 18 de Febrero de 1934 en que se incorpora la jurisdicción de las - Juntas Federales, la industria textil y las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones.

#### FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL

El Congreso Constituyente de Querétaro decidió establecer que la legislación laboral debía de estar a cargo de las legislaciones de los estados, debido a que las necesidades - de los trabajadores eran distintas en cada región. Es por - esto que muchos estados estaban dictando leyes en materia de trabajo, de los cuales ya hemos mencionado algunos.

Ante innumerables conflictos de carácter laboral que se



suscitaron, debido al crecimiento industrial y al aumento de poder del movimiento obrero, surgió la necesidad de federalizar la legislación en materia de trabajo, ya que los conflictos obrero-patronales se agudizaban, afectando a dos o más entidades o a sindicatos numerosos (como el de los petroleros y mineros entre otros), cuya influencia iba más allá del ámbito territorial estatal, entonces fué necesario reformar la Constitución de la República en el año de 1929, aunque -- ya antes se había planeado hacerlo en el período del Presidente Plutarco Elias Calles, quién había terminado su período de gobierno el 31 de Noviembre de 1928, al día siguiente por muerte del Presidente electo, fué designado presidente -- interino el Lic. Portes Gil, pero antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Antes de que surgiera la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos la expedición de una ley del trabajo del estado de Veracruz del 14 de Enero de 1918, complementada posteriormente con la ley del 18 de Junio de 1924, que se convirtieron en influencia determinante para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Los primeros antecedentes de la Ley Federal de 1931, se encuentran en el proyecto "Portes Gil", ya que éste se elaboró en el período de dicho presidente dándosele ese nombre.

En el proyecto intervinieron grandes técnicos de Derecho del Trabajo, como son los Lics. Enrique Delhumeaux, Praxedis, Balboa y Alfredo Iñarrítu, dicho proyecto fué presentado el 15 de Noviembre de 1928, ante una convención obrero-patronal, con el fin de estudiarlo y comentarlo, siendo el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

"Más tarde el Presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero hubo oposición de las Cámaras para aprobarlo, ya que el Código establecía el arbitraje obligatorio, que fué el aspecto más debatido en las sesiones de la convención, que se vió envuelta en grandes conflictos". (7)

El 29 de Enero de 1931, el Presidente Ortiz Rubio, convocó a una reunión de su gabinete para discutir otro proyecto de Ley Federal del Trabajo, dicha comisión estuvo a cargo y dirección del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Eduardo Suárez, los debates que se dieron fueron muy difíciles y además urgía ya la Ley, puesto que se había modificado ya la Constitución de 1929 en donde los estados quedaban impedidos para emitir sus propias leyes del trabajo y tampoco

(7) Valdéz Amezcua Roberto, Obra Citada, Pág. 108

podían hacerlo en lo referente a los Tribunales del Trabajo.

Dos fueron los antecedentes inmediatos de la Ley que promoviera el Presidente Ortiz Rubio: Uno es de carácter social y se encuentra en los múltiples desajustes obrero-patronales que provocaba la inexistencia de disposiciones jurídicas claras y precisas en la materia; El otro es de carácter político y se refiere a las iniciativas que había tomado, primero el Presidente Plutarco Elias Calles y posteriormente el Lic. Emilio Portes Gil para formular un proyecto de Ley Federal, tomando en ambos casos, como punto de partida la experiencia que el propio Portes Gil había tenido durante su gestión al frente del gobierno del estado de Tamaulipas.

Entre los temas que se establecieron en dicho proyecto se encuentra el relativo a la organización y funcionamiento de los sindicatos y la cuestión relativa al derecho de huelga respecto al cual se estimó que era necesario reforzarlo, considerando incluso la posibilidad de la huelga solidaria, así mismo plantearon importantes cuestiones tales como la jornada diurna y nocturna, las vacaciones, los descansos de pre-parto y peuperio, los accidentes de trabajo y las indemnizaciones correspondientes a la participación de los trabajadores de la empresa.

Se enfatizó también que el proyecto de la Ley había sido redactado cuidadosamente, salvaguardando los principios -

contenidos en el artículo 123 y legitimando las conquistas - de los trabajadores.

"Finalmente la Cámara de Diputados aprobó el proyecto, - aprobándolo también la Cámara de Senadores y se promulgó el 18 de Agosto de 1931". (8)

A este ya no se le dió el nombre de Código sino se le - llamó Ley.

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La promulgación de la Ley Federal de 1931, significó - sólo un punto de partida, pues los propios legisladores reco- nocían el carácter dinámico de las relaciones laborales, que están sujetas a una evolución constante y por ello, surge en el año de 1960, con el Presidente López Mateos, un nuevo pro- yecto designando a una comisión integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón Gonzalez Blanco y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitra- je Federal y Local del Distrito Federal María Cristina Salo- món de Tamayo y Ramiro Lozano y con el Lic. Mario de la Cue- va, con el objeto de que analizaran y estudiaran las refor- mas que se necesitaban hacer a la Ley o para que se hiciera una nueva Ley.

- (8) Ortíz Rubio Pascual, "Como nació la Ley Federal del Traba- jo de 1931", Introducción del Lic. Antonio Fernández del Castillo, Edit. Academia Nacional de Historia y Geografía la. edición, México 1956, Pág. 19

Después de dos años de estudios, se llegó a la conclusión de que se debería de reformar la Constitución en su artículo 123, ya que si no se hacía, no podría armonizar la legislación que exige a aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni se podría establecer un concepto de los salarios, ni tampoco un porcentaje en las utilidades de las empresas para los trabajadores.

Fué en el mes de Diciembre de 1961, cuando se envió al Poder Revisor la iniciativa que quedó aprobada en el mes de Noviembre de 1962.

En ese mismo año se planteó la iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931.

A principios de 1967, el Presidente Lic. Gustavo Díaz - Ordaz, designó una segunda comisión integrada por las mismas personas y uniéndoselos el Lic. Alfonso López Aparicio, para que prepararan un segundo proyecto.

Por fin en Diciembre de 1968, el Presidente de la República, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Para el maestro Mario de la Cueva, "Esta ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia

ticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del proceso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los - hombres sobre cuyos cuerpos esta construida la civilización".

(9)

(9) De la Cueva Mario, Obra Citada, Pág. 61

## CAPITULO II

### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### PRINCIPIOS:

#### DERECHO SUSTANTIVO Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal, estudia y conoce de la jurisdicción, una de las principales funciones del Estado.

En atención a la naturaleza del Derecho sustantivo que - en cierta forma tutela el Derecho Procesal, se clasifica en - Civil, Penal y del Trabajo.

Sería muy dudosa la utilidad del Derecho del Trabajo sin la existencia del Derecho Procesal, que obliga a quién viola o desconoce una norma laboral a su reparación mediante la actividad jurisdiccional.

Hemos establecido ya en el capítulo anterior que el Derecho del Trabajo surge por la urgente necesidad de proteger al trabajador de los abusos que se cometían sobre su persona por parte de los empresarios y además por que era necesario un Derecho más expedito que regulara estas relaciones, respecto a ello el maestro Alberto Trueba nos dice: "En el mundo apareció un nuevo derecho, un derecho de clase: El Derecho del Trabajo, que tutela con disposición de protección y privilegio - a los obreros frente a los patrones, con objeto de compensar su diferenciación de condiciones económicas; el derecho individualista y liberal que sustituido por el nuevo derecho, que

se caracteriza por la protección al obrero y por la intervención del Estado en su favor". (10)

Es por ello que aparece el Derecho del Trabajo, por la desigualdad económica tan marcada en sus relaciones tanto en el Derecho del Trabajo, como en el Proceso del Trabajo, ya que no podía haber igualdad entre el trabajador y el patrón, como consecuencia de ello, el contrato de trabajo dejó de -- ser regulado por el Código Civil, las diferencias y conflictos entre trabajadores y empresarios también se separaron - del ámbito del Código Procesal Civil, dando origen a nuevas disposiciones de carácter laboral en favor de los trabajadores para regular sus relaciones y para dirimir sus conflictos.

Nace también el Derecho Procesal del Trabajo, como una necesidad evidente desde el momento en que aparecía el Derecho sustantivo del Trabajo ante el fracaso del Derecho Civil que fué importante no obstante su sabia tradición para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero-patronales.

El derecho Procesal del Trabajo, surge por la necesidad de hacer más expedito el proceso, ya que el Derecho Civil, - es un Derecho eminentemente formal, y una de las desventajas de dicha formalidad es la solemnidad dentro de los escritos,

(10) Trueba Urbina Alberto, "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Edit. Porrúa S. A., ed. México 1965, Pág. 247



que dilata un poco el resultado del proceso. Fué por ese motivo que surgió la idea, con el objeto de solucionar de manera más rápida y efectiva los conflictos que se presentaran entre los obreros y los empresarios.

El Derecho Procesal del Trabajo, es un derecho público al igual que el Derecho Procesal Civil, y es así por que regula una actividad pública, es decir, la función jurisdiccional.

"En la especie la Suprema Corte de Justicia de nuestro país, afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es de carácter público y que es un derecho autónomo". (11)

El Derecho Procesal del Trabajo ha sido definido por -- un gran número de autores famosos, entre ellos nombraremos -- solo algunos:

Jesús Castorena nos dice: "Que el Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas que fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos -- que las propias normas derivan; elaboradas sobre la base de que las relaciones humanas son de distinta naturaleza que -- las patrimoniales haciendo prevalecer los valores del hombre sobre las económicas". (12)

(11) Porras López Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", - Edit. José M. Cajica, ed., Puebla Pue., 1956, Pág. - 15

(12) Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Edit. - La Impresora S. a., 5a. ed., México 1971, Pág. 5

Para el maestro Rafael de Pina, "El Derecho Procesal - del Trabajo, -como una manifestación del Derecho Positivo- es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo, -como rama de la enciclopedia jurídica es la - disciplina que estudia las instituciones Procesales del Trabajo con finalidades y metodos científicos". (13)

Afirma el maestro Alberto Trueba Urbina que "El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el - proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, o inter-o - brero, o inter-patronales". (14)

El Derecho del Trabajo nos señala el maestro Armando Porrás "Es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde el punto de vista jurídico y económico". (15)

Analizando estas cuatro definiciones, nosotros nos identificamos más con la que nos establece el maestro Armando -

(13) De Pina Rafael, "Derecho Procesal del Trabajo", Edit. - Botas, Primera edición, México 1952, Pág. 8

(14) Trueba Urbina Alberto, Obra Citada, Pág. 18

(15) Porrás López Armando, obra Citada, Pág. 15

Porras, por las siguientes razones:

"EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES AQUELLA RAMA DEL DE RECHO QUE CONOCE DE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL DEL ESTADO, por supuesto, ya que es el Estado quién crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje que es un órgano jurisdiccional.

RESPECTO DE LAS NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES, porque las juntas de Conciliación y Arbitraje estan encargadas de resolver únicamente cuestiones de carácter laboral y no de otras materias. DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO Y ECONOMICO", porque contempla el aspecto jurídico ya que se defienden los derechos de los trabajadores que se encuentran plasmados en una Ley, por lo que son eminentemente jurídicos, y son de carácter económico porque tienen por objeto la modificación o implantación de las condiciones de trabajo.

#### EL PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO

Dentro de la doctrina encontramos que no ha sido plenamente diferenciados los términos de Proceso y Procedimiento, encontramos dentro de la misma doctrina los más variados criterios y dentro de éstos las definiciones chocan entre sí.

Es por ello que el maestro Alcalá-Zamora nos dice: "que los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia como sinónimos o intercambiables. Conviene evitar la -- confusión entre ellos, ya que si bién todo proceso requiere

para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento - es un proceso.

El proceso se caracteriza por una finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento - (que puede manifestarse fuera del campo procesal, como sucede en el orden administrativo o en el legislativo), se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, - que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.

Así pues mientras la noción del proceso es esencialmente teológica y el procedimiento es de índole formal y de ahí que tipos distintos de procesos se puede sustanciar por el mismo procedimiento y viceversa, procedimientos distintos - sirven para tramitar procesos de idéntico tipo.

Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, que se refleja en su común etimología, de proceder, avanzar, pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos, constituyan o no, relación jurídica que entre los sujetos se establecen durante la substanciación del litigio". (16)

Muchos autores nos han definido que es el Proceso y que es el Procedimiento, es por ello que analizaremos la diferen

(16) Alcalá-Zamora Niceto, "Proc. Auto-Comp y auto defensa", I Univer., Pags. 110 y 111 (Conferencias), UNAM, México 2a. edición, 1970.

ciación que se hace de estos dos términos, por algunos autores civilistas y así mismo por algunos estudiosos de la materia del trabajo:

El maestro Rafael de Pina, nos dice: "Que el Proceso su pone una actividad generadora de actos que jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. El Proceso está constituido por la serie de actos del Juez y de las partes encaminadas a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste. Estos actos considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el Procedimiento". (17)

Eduardo Pallares, afirma en su libro de Derecho Procesal Civil, que "El Proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, mientras que el Procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa esa función". (18)

El maestro Cipriano Gómez Lara, nos dice, "El Proceso se caracteriza, por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el Procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o litigados entre

(17) De Pina Rafael, Obra Citada, Pág.109

(18) Pallares Eduardo, "Derecho Procesal Civil", Edit. Porrúa S. A., 5a edición, México 1974, Pág. 100

sí o por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo. El Proceso es esencialmente teológico, la del procedimiento es de índole formal". (19)

El maestro Armando Porras, señala que "El Proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica -directriz, en tanto que el procedimiento es la realización -plena, concreta, sucesiva, de los actos jurídicos del proceso. El Proceso es lo abstracto mientras que el Procedimiento es lo concreto". (20)

Para el maestro Alberto Trueba, "El Proceso es una serie de actos de voluntad de las partes (contingentemente del tercero) y del Juez desarrollados dentro de marcos jurídicos con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses, definiendo al Procedimiento como la composición de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal que persiguen como fin la efectividad del derecho, con base en todo lo anterior el maestro afirma, se puede definir el proceso como un procedimiento reglamentado jurídicamente" (21)

Nosotros estamos de acuerdo con la definición que de es

(19) Gómez Lara Cipriano, "Teoría General del Proceso", UNAM 2a. reimpresión, México 1980, Pág. 245

(20) Porras López Armando, Obra Citada, Pág. 177 y 178

(21) Trueba Urbina Alberto, Obra Citada Pág. 243

tos terminos nos establece el maestro Rafael de Pina, ya que tanto para él como para nosotros el proceso se resuelve en formas que ya estan establecidas por la Ley y estas formas constituyen el procedimiento.

Dentro de la Ley de la materia encontramos en su artículo 685 los Principios del Proceso del Trabajo, señalando únicamente la palabra Proceso y omitiendo la de procedimiento por lo que nosotros trabajaremos con la palabra Proceso.

Nuestra Ley Federal del Trabajo regula el Proceso, como fenómeno dinámico de la jurisdicción especial del Trabajo. A través de las normas instrumentales, que contempladas en su totalidad constituyen los principios que caracterizan el Proceso del Trabajo y es por ello que el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala, que 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, y concentración así como la sencillez del proceso.

#### PUBLICICO

Este principio ha tenido un gran éxito en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que la publicidad es un control de los errores que se puedan cometer en las resoluciones que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje, el motivo es que

es sumamente importante la opinión pública.

Por otro lado el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo nos señala "Que las audiencias serán públicas", esto - significa que cualquier persona tiene acceso para escuchar o enterarse de lo que sucede en una audiencia, aunque luego el citado artículo añade "que la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres", esto en la realidad casi nunca se ha efectuado.

#### GRATUITO

Nuestra Constitución en su artículo 17, así nos lo señala al manifestar "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y terminos que fije la Ley, - su servicio será gratuito ...", lo que significa que está - prohibido cobrar las diligencias efectuadas por la Junta, y que son absolutamente gratis todos los juicios que se practiquen en las mismas, independientemente de los servicios de los abogados.

Este principio no es únicamente característica del Derecho del Trabajo, sino de todas las materias, pues ninguna - Ley puede jerárquicamente saltar la Constitución, quién lo plasma en su artículo 17.

#### INMEDIATO

Este principio fué la base de creación de este Derecho



ya que como lo hemos manifestado anteriormente, el Derecho - Civil, es eminentemente formal y la formalidad tiene como - desventaja la solemnidad en sus escritos, y como el Derecho Procesal del Trabajo se caracteriza por su oralidad en el -- proceso, no requiere de la presentación de sus escritos y - por lo mismo de períodos estipulados, teniendo como conse -- cuencia que el proceso sea mucho más rápido, ya que se dice que los conflictos entre trabajadores y los patrones repre-- sentan inquietud a la sociedad, y de ahí la importancia de a celerar el proceso, por la repercusión social del mismo.

#### ORALIDAD

El Derecho Procesal del Trabajo es eminentemente oral, - con el objeto de hacer el proceso más rápido, ya que se pue- de en la primera audiencia llevar y establecer las tres fa-- ses importantes del procedimiento laboral (conciliación, de- manda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas), - y en la práctica esto representa un gran ahorro de tiempo, - aunque esto no significa que el procedimiento laboral exclu- ye totalmente el sistema escrito, ya que el Proceso laboral se ha caracterizado por ser un proceso mixto, así lo podemos observar en el artículo 721 de la Ley de la materia que nos señala "... lo actuado en las audiencias se hará constar en actas ...", lo cual nos demuestra un sistema escrito dentro del procedimiento, y el artículo 722 de la misma Ley nos di- ce: "Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas ...", señalandonos un -

sistema oral, con estos dos artículos podemos concluir que - el Proceso del Trabajo es Mixto, pero predominantemente Oral.

#### A INSTANCIA DE PARTE

Este principio es el principio dispositivo, esto es, - que la parte demandante tiene que iniciar el proceso, mediante su demanda, para que se inicie pues el proceso, es necesaria la intervención de la parte actora, de lo contrario el - Órgano jurisdiccional no podrá previamente realizar ningún - movimiento con respecto al proceso, esta regla se encuentra consignada en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente", de lo que podemos deducir - que es indispensable el ejercicio de la acción procesal para que se pueda condenar o no a dichas pretensiones.

Sin embargo el maestro Alberto Trueba Urbina, nos señala que este principio dispositivo es flexible al mostrarnos un principio procesal oficioso, vg. la investigación de la - dependencia económica del trabajador fallecido en accidente de trabajo, o también es oficiosa la facultad de desechar -- las pruebas improcedentes o inútiles.

También encontramos que el principio dispositivo se ve mermado por los artículos 771 y 772 de la Ley Federal del -

trabajo que señalan:

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

Art. 772.- "Cuando para continuar el trámite del juicio en los terminos del artículo anterior, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado dentro de un plazo de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que lo presente, apercibiéndolo de que de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo 773 de esta Ley".

De los artículos anteriores se desprende que el principio de instancia de parte, no es absoluto, ya que se señala en los artículos anteriores una clara participación de las autoridades para impulsar el procedimiento.

#### ECONOMICO

El maestro Jesús Castorena nos dice: "que la función de los tribunales de Trabajo, va más allá del derecho común, su ámbito es más dilatado, tiene objetivos más amplios, podríamos definirla como la actividad del Estado, refiriendose a la jurisdicción del Trabajo como la actividad con que el Estado, a instancia de los particulares, o sean los sujetos --

del derecho del trabajo provee la realización de los intereses protegidos por el derecho, ya que pueden insatisfechos - por falta de actuaciones de la norma que las ampara, ya para evitar que la norma deje de observarse o bién para instituir una fórmula de convivencia entre los factores de la producción, individual o colectiva considerados". (22)

A esto nos señala el maestro Castorena podemos llamarle economía procesal.

Economía procesal que se liga al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que trata sobre la supletoriedad de la norma en materia del trabajo y el artículo 686 que se refiere a la regularización del procedimiento sin que implique revocación de sus propias resoluciones según el artículo 848 - de la misma Ley.

### CONCENTRACION

El objeto de este principio es concentrar como su nombre lo indica el proceso, es decir, que al tramitar las acciones, las excepciones y defensas que se hagan valer se planteen en un solo acto y se resuelvan conjuntamente con el fondo del conflicto, todo esto en el expediente principal, y así si no se pueden realizar todos los pasos en una sola audiencia por lo menos en el mínimo número posible. Todo esto

(22) Castorena J. Jesús, Obra Citada, Pág. 31

con el objeto principal del Derecho Procesal del Trabajo: ha-  
cer más expedito el proceso, al respecto el artículo 761 de  
la Ley de la materia nos señala: "Los incidentes se tramita-  
rán dentro del expediente", con la intención de apurar el -  
procedimiento.

### SENCILLEZ

Este principio habla de la simplificación del proceso -  
que se debe a la falta de formalidad en el mismo, ya que las  
partes están exentas de formalidades, así nos lo estipula el  
artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: "En  
las comparecencias o alegaciones, no se exigirá forma deter-  
minada, aunque -agrega- que las partes deberán precisar los  
puntos petitorios", esto indudablemente hace mucho más sim-  
ple el proceso y como consecuencia más rápido.

### PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El Procedimiento ordinario, según la clasificación ju-  
risdiccional civil, señalada por el maestro Rafael de Pina -  
dice: "Que es aquel que está destinado a la decisión de las  
controversias o cuestiones que no tienen señalada en la Ley  
una tramitación especial", el proceso ordinario constituye -  
la regla general. (23)

De ésta definición se desprende que la aplicación del -

(23) De Pina Rafael, Obra Citada, Pág. 238

mismo es de carácter general y que no tiene más límites que los señalados de manera expresa por la Ley.

Gómez de la Serna y Montalbán, dicen: "Que el principio establecido en la generalidad de los Codigos de Procedimientos, que afirma que las contiendas entre partes que no constituyan -señalada en la Ley- tramitación especial sean ventilados en juicio ordinario, da a entender de un modo terminante que este juicio es la regla y que las demás son las excepciones, que sólo tendrán lugar cuando se hallen consignadas de modo explícito en la Ley". (24)

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, ante la Junta de Conciliación correspondiente, dicho escrito contendrá los hechos y derecho en que se funden sus peticiones, una vez realizado esto, la Junta competente señalará en un acuerdo la fecha en que se deba celebrar la auddiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dentro de los 15 días siguientes - a la presentación de la demanda, ordenando en el mismo acuerdo notificar a las partes con 10 días por lo menos de anticipación a la auddiencia, apercibiendo a la demandada de tenerla por inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no acude a la auddiencia.

(24) Gómez de la Serna y Montalbán, "Tratado Académico-Forense de los Procedimientos Judiciales", 2a edición, Madrid 1856, Pág. 6

El Proceso ordinario está compuesto de dos fases: La Fase Conciliatoria y la Fase Contenciosa.

Antes de ocuparnos del juicio propiamente tal, es importante hacer algunas observaciones al procedimiento meramente conciliatorio que se sigue ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación.

Al respecto el artículo 865 de la Ley Federal del Trabajo y siguientes contienen una serie de disposiciones para regular la materia, estableciendo que en el caso de no existir Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o Patronos deben acudir ante el representante de la Secretaría del Trabajo si el asunto es de carácter federal o ante el Presidente Municipal si se trata de un asunto local. Estos funcionarios exhortarán a cada una de las partes para que dentro de las veinticuatro horas siguientes designen su representante y ellos mismos nombrarán al representante del gobierno.

Se previene de que si las partes no hicieran el nombramiento de sus respectivos representantes la autoridad, ya sea el representante de la Secretaría del Trabajo o el Presidente Municipal, harán dichas designaciones, si estos no designaran al representante oficial no quedará otro remedio que acudir ante sus superiores para que lo hagan y exigir responsabilidades.

En las reformas de 1980, por lo que hace al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, se suprimieron las disposiciones contenidas en el antiguo artículo 748 y ahora el artículo 865 remite a lo dispuesto en la fracc. I y II del artículo 600; pero en la fracc. I, sólo ordena que se procure un arreglo conciliatorio y en la fracc. II que se reciban -- pruebas dentro de un término de diez días y se remita el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anterior se deduce que según el criterio de la Junta de Conciliación se procurará esta, y la única norma vigente será la de recibir las pruebas en el término de diez días.

En la nueva Ley y en las reformas se suprimió la obligación de las Juntas de Conciliación de emitir una opinión que podría o no ser acatada por las partes, por lo que se entiende que los procedimientos en terminos generales no constituyen las etapas de un verdadero juicio.

La excepción a esta regla general se encuentra solamente en el caso de que el importe de la demanda no exceda de lo que representaría el sueldo del trabajador en tres meses, ya que entonces, la Junta de Conciliación, se transformaría en Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta al Proceso ordinario del Trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje consta de tres eta



pas, el artículo 875 de la Ley de la materia así nos lo señala, estas son:

- a).- Conciliación
- b).- Demanda y Excepciones
- c).- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Hemos ya visto cuales son las fases del Proceso ordinario del Trabajo dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que tengan lugar estas, es necesario la actuación ante las autoridades, y para ello las autoridades deben citar a una audiencia.

La palabra audiencia viene del verbo "audire", "oir", - aquellos actos por virtud de los cuales, el tribunal escucha las peticiones, demandas, contestaciones de las partes, ofrecimiento y admisión de pruebas y alegatos de las mismas partes. Al concluir cada audiencia se deberá levantar una acta en donde consten los puntos que fueron tratados en la misma, tales actas deberán ser firmadas por las personas que intervinieron en la audiencia y ser autorizadas por el Secretario con su respectivo acuerdo.

### CONCILIACION

La etapa de Conciliación es la primera dentro del Procedimiento ordinario, para el maestro Rafael de Pina, "La conciliación sólo es posible en la audiencia inicial de demanda

y excepciones, que en este acto es también de aveniencia -- cuando el procedimiento se inicia directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en ella se da la oportunidad de que el tribunal logre avenir a las partes, como un componedor amigable". (25)

Para el maestro Armando Porras "La conciliación desde - el punto de vista jurídico, es el procedimiento por virtud - del cual, las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho". (26)

La Conciliación se inicia con la comparecencia de las - partes que concurren a la misma, El artículo 875 de la Ley - de la materia nos dice: "que las partes que estén ausentes - podrán intervenir en el momento en que se presenten siempre y cuando las Juntas no hayan tomado el acuerdo de las peti-- ciones formuladas en la etapa correspondiente".

La Ley en su artículo 876 señala "que las partes compa- recerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, ase- sores o apoderados, esto únicamente se debe de dar en la eta- pa conciliatoria, aunque de hecho nosotros hemos observado - que en la práctica siempre las partes se encuentran acompaña- das de sus respectivos apoderados.

(25) De Pina Rafael, Ob. Cit. Pág. 254

(26) Porras López Armando, Op. Cit. Pág. 203

Una vez que las partes están presentes la Junta las exhortará para llegar a un arreglo, si las partes se ponen de acuerdo en ese mismo momento se denuncia el convenio, solicitando las mismas se apruebe el convenio y se archive el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

En el caso en que las partes no se pudieran poner de acuerdo, entonces la Junta los tendrá por inconformes de todo arreglo y se pasará a la etapa de Arbitraje.

La Ley señala que si las partes lo solicitan, por una sola vez se podrá suspender la audiencia, pero esta petición debe partir de ambas partes.

#### DEMANDA Y EXCEPCIONES

Estando presentes las partes y no habiendo llegado a un arreglo, se procede a celebrar la audiencia, el actor ratificará su escrito inicial de queja (demanda), o podrá modificarla o ampliarla con hechos nuevos precisando sus puntos petitorios, terminada la exposición del actor, se le dará uso de la palabra al demandado para que dé contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas de manera oral o escrita, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y señalando - si ignora algunos por no ser propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

Al respecto la Ley en su artículo 878 nos establece, -

"Que el silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos hechos en los que no haya controversia y no se admite prueba en contrario, -agregando- que la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos y la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Al respecto el maestro Euquerio Guerrero señala: "Que estos requerimientos obedecen a una técnica jurídica estricta pero que hace untanto complejo el espíritu de simplicidad procesal en juicios laborales". (27)

La Ley señala que habrá réplica y contrarréplica si las partes así lo consideran necesario, esto es, el uso de la palabra al actor y nuevamente al demandado para que aleguen lo que estimen conveniente.

Se da el caso en que el demandado tiene que hacer a su vez una reclamación al actor, en ese caso, nos encontramos ante la figura llamada reconvención.

La reconvención se considera como una demanda contraria formulada por el demandado contra el demandante en el mismo proceso. Algunos autores señalan que se llama también mutua petición, por razón de que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, así que cada una de ellas reúne el doble carácter de actor y demandado.

(27) Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa S. A., la edición, México 1983, Pág. 471

La reconvencción no constituye una excepción, sino es - una legítima pretensión procesal del reo contra el actor.

Si en la audiencia se promueve la figura llamada reconvencción el actor puede optar por contestar inmediatamente o puede solicitar se suspenda la audiencia, señalándose nuevamente para dentro de los cinco días siguientes.

Una vez ratificada la demanda por el actor y contestada la misma por el demandado oponiendo sus defensas y excepciones se procede al período de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para el caso en que no acudiera a la audiencia la parte actora, se le tendrá por inconforme de cualquier arreglo y - por ratificada de oficio su demanda, pero por perdido su derecho para ofrecer pruebas. Para el caso en que no concurra la parte demandada se le tendrá por inconforme de cualquier arreglo por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

#### OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Una vez concluida la etapa de Demanda y Excepciones se - continúa la audiencia con la etapa de Ofrecimiento y Admi -- sión de Pruebas.

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra Prueba, expresa la acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento de otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. Esta palabra tiene su origen en el vocable latino "probandum", que significa probar o hacer fé.

El significado que acabamos de señalar es la prueba en general, y la palabra prueba judicial, "Es la que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que ver se la contienda".

El maestro Euquerio Guerrero nos dice: "Que la prueba es básica, ya que es el medio principal para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que asiste la justicia, amparada por la Ley, en favor de una de las partes". (28)

Dentro del Proceso, el actor es el primero que ofrece sus pruebas relacionandolas con los hechos controvertidos, esto es, que no hayan sido confesados por las partes llanamente, pues de lo contrario serían pruebas inútiles, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora, después se le vuelve a dar el uso de la palabra a la parte actora para que objete las pruebas ofrecidas por la demandada.

(28) Guerrero Euquerio, Op. Cit. Pág. 474

El objeto principal de las objeciones es señalar las - pruebas improcedentes o inútiles.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 778, señala - "Que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, ex - cepto cuando se trate de hechos supervinientes o que se tra - te de hacer valer las tachas en contra de los testigos." Así mismo nos dice que en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se despren - dan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días sigui - entes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas co - rrespondientes a tales hechos.

Una vez que se hayan ofrecido las pruebas de las partes la Junta aceptará o desechará algunas o todas las pruebas, - en el caso en que las deseche deberá señalar el motivo de - ello, ya sea porque no tengan relación con la litis, resul - ten inútiles o intrascendentes, entendiéndose por pruebas - procedentes las que se concretan a justificar los hechos de la demanda y contestación de la misma.

Una vez que se han aceptado las pruebas; la Junta seña - lará día y hora para el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas y aceptadas, siguiendo el orden general de que se desahoguen primero las ofrecidas por el actor y luego las del demandado, aunque en la práctica se van alternando - unas pruebas con otras.

Es obligación de los Tribunales del Trabajo desahogar - todas las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admi tidas.

Así nos lo establece la tesis de la Suprema Corte de - Justicia en ejecutoria de 30 de Abril de 1931, Urbano Mendez que sostiene:

"Cuando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se han ofrecido determinadas pruebas, y es ta ha acordado la recepción de ellas. Si por cualquier circunstancia, el laudo se pronuncia sin haberlas recibido, es procedente conceder la protección federal para el sólo efecto de - que se reponga el procedimiento, desde el punto en que se cometió la violación, desahogándose las pruebas mandadas recibir, y dictando nuevo laudo con vista de las pruebas mencionadas".

A continuación señalaremos las pruebas que tradicionalmente se han aceptado en la mayor parte de los procedimientos, con las variantes que la Ley Federal del Trabajo consigna y que se refiere por ejemplo en el caso de la confesional ya que deberá señalarse las personas que deban ser citados - para absolver posiciones; cuando se trate de prueba testimonial se indican los nombres de los testigos; si fuera prueba pericial señalar la materia sobre la que versará el peritaje.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que en el Proceso laboral son admisibles los medios de --



prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial las siguientes:

- I.- La Confesional
- II- La Documental
- III Testimonial
- IV- Pericial
- V.- Inspección
- VI- Presuncional
- VII Instrumental de actuaciones y
- VIII Fotografías en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Si las partes están de acuerdo en los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, entonces se declara cerrada la instrucción.

Al concluir el desahogo de las pruebas, se formularán los alegatos de las partes. Los alegatos son actos procesales de las partes que tienen por objeto informar al tribunal sobre la justificación de sus pretensiones fundadas en los hechos y elementos probatorios, leyes y jurisprudencia.

Claro que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están obligadas a aceptar las opiniones que contienen los alegatos, ya que estos solo vienen a constituir un medio de ilustrar al criterio del tribunal.

Una vez que se formularon los alegatos el Secretario hará la certificación que no quedan pruebas pendientes por de-

sahogar y el expediente se envía a Dictámen.

El dictámen es el documento en que se hace constar el - criterio o juicio que se forme el representante del gobierno y los otros representantes sobre las cuestiones a debate.

El dictámen constituye un proyecto de laudo que sirve - para facilitar el estudio del negocio por los componentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esa es la razón de existencia del dictámen, pero es en el laudo como expresión de la decisión arbitral, donde debe reproducirse el dictámen que contiene la apreciación de todas las pruebas.

Concluidos los trámites previos, se procede a la celebración de la audiencia de resolución, ésta como todas las audiencias en el proceso del trabajo, debiera ser esencialmente pública, pero en la práctica ni las partes concurren a ella. Sólo se lleva a cabo con la presencia de los componentes del Tribunal, del auxiliar que formuló el dictámen y del Secretario que dá fé de todos los actos realizados en la audiencia, en donde hará la votación de los negocios y el dictámen se convierte en Laudo.

La audiencia de resolución en la que se pronuncia el laudo laboral, cierra la fase propiamente contenciosa del proceso del trabajo.

### CAPITULO III

#### TIPOS DE RESOLUCIONES LABORALES

Hemos analizado ya en el capítulo anterior el Proceso del Trabajo, es importante así mismo, establecer que todo proceso supone una controversia entre partes, es decir, un conflicto de intereses en donde la resolución se pide al órgano jurisdiccional como el único capacitado para resolverlo con fuerza vinculativa para las partes contendientes.

Lo que supone una relación entre las partes y el Estado. Desde un punto de vista doctrinal se ha discutido la naturaleza de la relación entre ellos.

Al respecto ROCCO nos dice: "La relación jurídica es el conjunto de derechos y obligaciones regulados por el Derecho Procesal Positivo que se dan entre el actor y el Estado y entre éste y el demandado, en virtud del ejercicio del derecho de acción y contradicción ejercitado". (29)

Esto es:

El Actor	—————>	ejercita un derecho
El Demandado	←————	ejercita otro derecho

Como se ha mencionado la naturaleza de la relación entre las partes y el Estado ha sido sumamente discutida, sin embargo debe admitirse que el Proceso implica una relación -

(29) Becerra Bautista José, "Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil", Edit. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 3a. edición, México 1977, Pág. 106

jurídica entre las partes y el Estado, ya que todos los actos que se realizan en el proceso no están desarticulados si no que tienen un fin único, que es precisamente la obtención de la tutela jurídica que se logra por la sentencia definitiva o laudo y su posterior ejecución y ésta es una actividad del Estado.

Cada uno de esos actos tienen sus presupuestos y generarán diversos efectos para las personas que en ellos intervienen.

Mediante el proceso surgen derechos y obligaciones cuyo conjunto constituye precisamente la RELACION JURIDICA PROCESAL.

El maestro José Becerra Bautista señala en su libro Introducción al estudio del Derecho Procesal Civil, que CALAMANDREI considera "Que la teoría de la relación jurídica procesal permite entender la unidad y la continuidad del proceso, no obstante las vicisitudes y transformaciones de su desarrollo". (30)

También se ha discutido la extensión de la relación jurídica.

"Algunos autores como KOHLER establecieron que se trata de una relación entre partes únicamente; otros, como HOLLWING dijeron que esa relación es entre el Juez y cada una de

(30) Becerra Bautista José, Op. cit. Pág. 36

las partes, y otros como CHIOVENDA, afirmaron que se trata - de una relación entre el Juez y las partes y también entre - estas últimas". (31)

Para nosotros la relación jurídica procesal se establece entre las partes y el Estado.

Para que se establezca esa relación jurídica procesal - se necesitan condiciones que la hagan posible; más bien, deben presuponerse determinadas condiciones denominadas presupuestos procesales.

Estos presupuestos procesales son:

- 1.- La existencia de un órgano jurisdiccional (parte Oficial).
- 2.- La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos (parte privada, actor y demandado).
- 3.- La petición que de una de las partes haga al Estado pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- 4.- Finalmente se requiere que esta petición, aceptada por el Estado (autoridad), se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal, denominado Emplazamiento.

Satisfechos estos presupuestos genéricos, se constituye la relación jurídica TRILATERAL, entre el actor y el Estado y entre el Estado y el demandado.

ESTADO

ACTOR

DEMANDADO

(31) BECERRA Bautista José, Op. cit. Pág. 37

Como el Proceso no es estático, sino dinámico, el demandado a su vez, debe tomar una actitud defensiva a través de la contestación de la demanda, pues todo juicio supone una controversia como base del mismo, esto, como ya lo hemos analizado en el Capítulo II, se inicia con la presentación de la demanda ante la Junta correspondiente, el escrito contiene los hechos y derecho en que se funden sus peticiones del actor, la Junta a su vez señalará en un acuerdo la fecha en que se deberá celebrar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas dentro de los 15 días siguientes a la presentación de la demanda, ordenando en el mismo acuerdo se le notifique a la parte contraria por lo menos con 10 días de anticipación a la audiencia, y una vez que las partes se encuentren presentes, la Junta exhortará a ambas para que lleguen a un arreglo dentro de la etapa de conciliación, para el caso en que no llegasen a un arreglo se procede a celebrar la audiencia de Demanda y Excepciones, en donde el actor ratifica su demanda y el demandado da contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda, afirmándolos o negándolos.

Tanto la demanda inicial como la contestación contienen solamente afirmaciones o negaciones, y es necesario que se prueben idóneamente los hechos aducidos por ambas partes, mediante sus pruebas dentro de la etapa de Ofrecimiento y Admi

sión de Pruebas, dentro del Proceso el actor es el primero - que ofrece sus pruebas relacionándolas con los hechos controvertidos, y luego ofrece las suyas el demandado, el objeto - de ofrecer pruebas dentro del proceso es crear en el ánimo - del juzgador una convicción apta para dictar sentencia, pero no obstante deja al criterio del Juez la amplitud necesaria para sacar deducciones propias de los hechos demostrados.

También es necesario que los abogados de ambas partes, mediante sus alegatos, aduzcan las razones, los motivos, los argumentos jurídicos en que se fundan, bién sea su acción - contenida en la demanda, o bién sea su defensa contenida en la contestación de la misma, los alegatos como ya hemos señalado son actos procesales de las partes que tienen por objeto informar al tribunal sobre la justificación de sus pretensiones fundadas en los hechos y elementos probatorios, leyes y jurisprudencias. Pero es importante señalar que únicamente vienen a constituir un medio de ilustrar el criterio del Tribunal.

Así se llega al Laudo, o sea la resolución vinculativa que hace la autoridad competente, estableciendo el derecho - que corresponda al caso controvertido, condenando o absol -- viendo al demandado. Es importante señalar que el Laudo no es igual a la sentencia; en principio se le da el nombre de Laudo a la resolución que pone fin a un conflicto, y a esa - misma resolución en otras materias como Civil y Penal se le

llama sentencia, la diferencia esencial es de fondo y es que en el Laudo se trata de dictar una verdad-verdad, esto es, - una resolución apegada a la verdad real, a verdad sabida y - buena fé guardada, en tanto que en la sentencia se trata de una verdad-legal, esto es, que puede resultar diferente a la realidad.

Como las autoridades que imparten justicia son seres hu- manos sujetos a errores, el legislador establece medios de - impugnación para evitar en lo posible errores judiciales. - Estos son los tan mencionados RECURSOS, los recursos son me- dios de impugnación que la Ley otorga a las partes y también a los terceros para que mediante ellos se obtengan la revo- ción o rescisión de una resolución judicial, Sin embargo - dentro del Derecho del Trabajo no se encuentran regulados - los recursos para que se interpongan contra las resoluciones que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en los asun- tos de su competencia, esto se realiza con el objeto de obte- ner brevedad, simplicidad y economía, ya que por la delicade- za de las relaciones que regula se requiere de una sola ins- tancia en el Proceso.

Sin embargo esto no significa que no existan ningún re- curso dentro del Derecho del Trabajo, la Ley Federal del Tra- bajo señala dos tipos de recursos en los artículos 849 y 853 de la misma Ley.

El Recurso de Revisión y el de Reclamación.



El Recurso de revisión procede contra los actos de los Presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones - que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares.

El Recurso de reclamación procede contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje así como de las auxiliares de éstas.

Queda entonces establecido que el re-examen de las resoluciones jurisdiccionales dentro del Derecho del Trabajo no existe. Estableciendo límite a las posibles impugnaciones - de las resoluciones a fin de que éstas queden firmes, indiscutibles o inobjetables produciendo efectos jurídicos entre las partes, concretándose únicamente a establecer como ya lo señalamos los recursos de revisión y de reclamación.

Es también importante señalar que el laudo carecería de razón de ser, si las partes y la autoridad no tuvieran medios adecuados para ejercitarla y para obtener así la completa - satisfacción del derecho declarado en el laudo, esto es, la ejecución del laudo. Una de las características de la norma jurídica es la coercibilidad, es decir, la fuerza que el Estado utiliza para hacer cumplir la norma jurídica.

El laudo dictado por las Juntas de Conciliación y Arbi-

traje es la declaración del Estado sobre la legitimación o -  
ilegitimidad de la pretensión de alguna de las partes. Si -  
no hubiera la forma de ejecutar estos laudos las declaracio-  
nes jurisdiccionales carecerían de valor práctico y no cum--  
plirían la finalidad de la norma jurídica, es por ello que -  
dictado el laudo la autoridad tiene la obligación de ejecu--  
tarla y las partes el derecho de pedir que se realice esa -  
ejecución.

Bién, hemos definido la Relación Jurídica, establecido  
la importancia que tiene dentro del Proceso, y además señala  
do los Presupuestos Procesales que se necesitan para que pue  
da existir la Relación; ahora es importante analizar los me-  
dios legales de comunicación entre las autoridades y las par  
tes y entre las autoridades con otras autoridades.

Las autoridades y las partes una vez planteado el pro--  
blema, deben tener medios legales de comunicación entre --  
ellos y así mismo es necesaria la comunicación entre las mig  
mas autoridades.

Los medios legales de comunicación de la autoridad con  
las partes son: La Notificación, El Emplazamiento y la Cita-  
ción.

Y los medios legales de comunicación de las autoridades  
con otras autoridades son: Los Exhortos y las Cartas Rogato-  
rias.

#### NOTIFICACION

El término notificar, significa hacer notorio, hacer - del conocimiento de alguien.

Dentro de su Cátedra de Derecho del Trabajo el Lic. Sergio Tenopala M. dá la siguiente definición:

NOTIFICACION: "Es el acto procedimental en virtud del - cual una persona queda sabedora de la decisión de la parte - oficial de la relación jurídica procesal".

Desglosa esta definición de la siguiente manera:

- Es procedimental, porque emana del procedimiento, en y para él. Su objeto es que el procedimiento se desarrolle.
- Persona, porque esta puede ser jurídica o física
- Queda sabedora, no solo se le hace saber personalmente sino que si se publica queda sabedora de igual manera, ya sea por boletín judicial o por estrados.
- Parte Oficial, es quién tiene la autoridad y toma las decisiones.

Las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio las resoluciones judiciales.

Las notificaciones deben practicarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, en caso contrario son nulas.

Existen tres tipos de Notificaciones de acuerdo con lo señalado por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- NOTIFICACION PERSONAL.- A través de ella se busca - que el interesado en conocer una resolución judicial, sea - buscado en el domicilio señalado en autos y en ese lugar se practique la diligencia respectiva.

II.- NOTIFICACION POR ESTRADOS.- En los lugares donde no hay boletín judicial las notificaciones que debieran ser personales se hacen mediante las transcripciones del auto -- o de la resolución que se notifica, en unas listas o cédulas que se fijan en la puerta de los Tribunales correspondientes. Es el Secretario de la Junta quién sanciona estas listas.

III.- NOTIFICACION POR BOLETIN JUDICIAL.- En El Distrito Federal se publica un periódico que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución. - En este periódico aparece el número de la Junta que dictó la resolución, el nombre del actor y del demandado, el número - de expediente y la clase de juicio que se trate.

Las notificaciones surten sus efectos de la siguiente - manera:

Si son notificaciones personales desde el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquier hora que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario de la Ley.

Las notificaciones por estrados y por boletín judicial, surten sus efectos al día siguiente al que se publiquen en - el boletín o en los estrados de la Junta.

Las notificaciones se realizan de la siguiente manera - de acuerdo con lo señalado por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo:

La notificación es realizada por el actuario y ;

- Se debe cerciorar del domicilio y debe señalar en autos como se cercioró.
- Debe entenderse con el interesado, en caso de no encontrarse se debe dejar citatorio para regresar al día siguiente a determinada hora, en caso de que regrese el actuario al otro día y no encuentre al interesado, de acuerdo con la hora y fecha del citatorio, la notificación se hará con quién este en ese momento.

Para el caso en que el lugar en donde deba efectuarse la notificación se encuentre cerrado, pero por informes recabados con los vecinos se cerciore de que ese es el domicilio que buscaba, en ese caso el actuario fijará la cédula de notificación en la puerta.

La Ley nos señala que todas las notificaciones que no se realicen conforme lo señala la misma serán nulas.

Si en la demanda no se señala el nombre del Patrón y únicamente se señala la dirección del trabajo, el actuario debe cerciorarse de que ahí es donde laboraba el trabajador, y una vez que se haya cerciorado notificará la resolución con quién estuviere presente, ya que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 712 nos señala que el trabajador en caso

de que ignore el nombre de su patrón o la denominación o razón social en donde laboraba, deberá precisar la dirección - de la misma, ya que no está obligado a saber el nombre de éste.

En caso de ser una empresa la demandada y en la demanda se estipule como tal, deberá el actuario entender la diligencia con el representante de la misma.

### EMPLAZAMIENTO

El Emplazamiento se da al principio del proceso, y tiene lugar admitida la demanda por la autoridad, ésta debe ordenar el emplazamiento a juicio, de la parte demandada.

El emplazamiento es el acto procesal mediante el cual - pone en conocimiento de una persona la existencia de una demanda en la que se designe a ésta como obligado, señalándose un término dentro del cual la persona obligada debe comparecer a contestar la demanda correspondiente.

El término para emplazar a un demandado se realiza de - la siguiente manera:

La Junta de Conciliación correspondiente recibe la de - manda, entonces dicta un auto dentro de las veinticuatro horas siguientes, señalándose día y hora hábiles para la au - diencia que debe celebrarse dentro de los quince días siguientes, una vez realizado esto, el actuario notifica al deman - dado o demandados entregándoles copia de la demanda y su cé - dula de notificación, cuando menos con diez días hábiles de

anticipación, si no es así, no surte efectos la notificación y se dice que esta corriéndole término al demandado, pues la Ley le da de plazo diez días por lo menos al demandado para que prepare su contestación, en el caso en que sea por ejemplo el día octavo, entonces se señala nueva fecha para la audiencia, pero ya quedan notificados todos los demandados, si así hubieran estado anteriormente.

### CITACION

La Citación de manera genérica es una notificación. La diferencia estriba en que la notificación dá a conocer una resolución que implica mandato.

La citación es el mandato de la autoridad para que una persona comparezca a su presencia en día y hora determinados para la práctica o desahogo de una diligencia procesal.

Ejemplo: Citar a un testigo para que comparezca a declarar cierto día y hora determinados.

Las autoridades como ya dijimos también tienen necesidad de comunicarse entre sí y lo hacen por medio de los Exhortos y las Cartas Rogatorias.

### EXHORTOS

El exhorto es la solicitud que hace una autoridad a otra de igual categoría fuera de su jurisdicción territorial,

para que en su auxilio realice una diligencia o haga una notificación ordenada por la autoridad exhortante.

Los exhortos se diligencian.

Los exhortos cuando son diligenciados dentro de la República Mexicana no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

Los exhortos deben de proveerse dentro de las 72 horas siguientes a su recepción y se deberá diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo que la naturaleza del mismo exija más días para su cumplimiento.

Los exhortos pueden remitirse a la autoridad exhortada por medio de la parte interesada.

#### CARTA ROGATORIA

El Lic. Sergio Tenopala M. en la clase de Derecho del Trabajo dá la siguiente definición:

LA CARTA ROGATORIA: "Es el ruego que se hace de una autoridad nacional a una extranjera para que se realice una actuación en el País extranjero necesaria en el procedimiento, llevado ante la autoridad que la ordena".

"La carta rogatoria se tramita por conducto de la Secretaría de Relaciones Exteriores y se regula por las disposiciones administrativas que regulan las relaciones interiores (Código de Procedimientos Civiles, reglamentos interiores)".



La carta rogatoria se integra:

- 1.- Por los antecedentes necesarios;
- 2.- por el auto dictado;
- 3.- por los anexos necesarios para poderlo diligenciar por ejemplo: Si es confesional fuera de la jurisdicción, el pliego de posiciones;
- 4.- legalización de firmas en gobernación y
- 5.- Si proviene de los estados, legalizar las firmas en los mismos, con los gobernadores y éstos los envían a la Secretaría de Relaciones Exteriores.

"Las cartas rogatorias se pueden enviar por Valija Diplomática a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores o también se le puede solicitar a la autoridad que se diligencien por la parte interesada".

"La autenticidad de las firmas de un documento extranjero se realiza mediante las autoridades mexicanas por medio de los consulados".

La traducción de la carta rogatoria se debe hacer desde el país emisor y la recibe la Secretaría de Relaciones Exteriores, que exige que se presente el documento con la traducción oficial que se hace por medio de los peritos autorizados.

Para conocer quienes son los peritos oficiales se pide la información a la Procuraduría o al Tribunal Superior de Justicia.

Habiendo ya establecido los medios de comunicación de -

las autoridades con las partes, y de las autoridades entre -  
sí, ahora vamos a ver la materia de este capítulo que son -  
las resoluciones jurisdiccionales:

La función jurisdiccional de los órganos que la imparten se regula mediante una serie de actos que se encuentran regulados por la Ley.

Las resoluciones judiciales, nos dice el maestro Rafael de Pina y Castillo Larrañaga: "Son la exteriorización de los actos procesales de los jueces o tribunales, mediante los -  
cuales atienden a las necesidades del desarrollo del proceso y a su decisión". (32)

Para el maestro Leonardo Prieto Castro, "Las resoluciones son las respuestas a las peticiones de las partes y con medios de impugnación en todo caso y siempre, de manera que por ellas no se afirme completamente una posición dominante del Juez, sino una mediatización de su jefatura sobre el proceso". Hasta tal punto es así, que el remedio(recurso), es lo que da su fisonomía a ciertas resoluciones. (33)

Las resoluciones las debe de dictar la Junta en el momento en que concluya la diligencia respectiva o dentro de -  
las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en las que -  
reciba promociones por escrito, salvo disposición en contra-

(32) De Pina Rafael, Op. cit. Pág. 289

(33) Prieto Castro Leonardo, "Derecho Procesal Civil", Edit. Librería General Zaragoza, Madrid 1946, Ppág. 228

rio por la Ley, con fundamento en el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo.

Las resoluciones deberán ser firmadas por los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje y por el Secretario, el mismo día en que las voten.

Sabemos que las resoluciones no tienen todas el mismo objeto, ni la misma trascendencia, de ahí que exista una clasificación de las mismas:

Así tenemos que dentro del Derecho Civil, el maestro Becerra Bautista nos señala: "Que las resoluciones judiciales pueden dividirse en tres grandes grupos: Las de mero trámite es decir, las que sirven para marcar las fases o estudios del juicio a partir de su iniciación hasta el momento en que concluye; las que resuelven cuestiones controvertidas incidentales y las que resuelven la situación jurídica de fondo. (art. 79 C. P. C.) " (34)

A pesar de la enumeración que hace la Ley (Código de Procedimientos Civiles), en la práctica se conocen como autos: las determinaciones de los jueces que normen el procedimiento; Interlocutorias: las sentencias que dirimen una controversia de tipo incidental, y definitivas: las sentencias que ponen término a la contienda resolviendo el fondo del problema planteado.

(34) Becerra Bautista José, Op. cit. Pág. 66

En el Derecho del Trabajo es el artículo 837 de la Ley de la materia, el que nos señala cuales son las resoluciones de los Tribunales Laborales:

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

II- Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias.- Son determinaciones que resuelven algún incidente;

III Laudos.- Cuando dictan sobre el fondo del negocio o conflicto.

Existe otra clasificación en donde encontramos tanto resoluciones de carácter Civil como del Trabajo:

Proveídos o Decretos:

Se dan cuando existen ciertas determinaciones de tramite sin que implique un impulso u ordenación del procedimiento.

Autos o Acuerdos:

Son aquellos en los que existen resoluciones que ordenan o impulsan el procedimiento o de las que se pueden derivar cargas o afectar derechos procesales.

Sentencias Interlocutorias: (resoluciones)

Son determinaciones que resuelven algún incidente, alguna cuestión previa o bien deciden algún punto procesal que implique contradicción entre las partes.

Sentencias Definitivas: (Laudos)

Son las resoluciones que deciden el fondo del negocio - a debate.

Hemos ya señalado las resoluciones existentes en Derecho Civil y en Derecho del Trabajo, ahora únicamente nos referiremos a las resoluciones laborales.

a).- ACUERDOS

La Ley Federal del Trabajo como ya lo mencionamos, nos señala en su artículo 837, que los acuerdos se refieren a - simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión del negocio.

b).- AUTOS INCIDENTALES O SENTENCIAS INTERLOCUTORIAS

La fracc. II del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo nos dice, que los autos incidentales o sentencias interlocutorias son aquellas que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.

Los incidentes que interpone alguna de las partes, pone término al principal objeto del pleito, haciendo imposible - su continuación, hasta la resolución del incidente interpuesto.

El artículo 762 de la Ley de la materia nos señala los incidentes que se pueden plantear:

I.- de Nulidad

II.- de Incompetencia

III.- de Personalidad

Iv.- de Acumulación y

V.- Excusas

Las resoluciones interlocutorias se dictan cuando se admite el incidente, respecto de cuestiones controvertidas que no se refieren a la cuestión planteada como principal o de fondo.

Para el maestro José Becerra, las sentencias interlocutorias: "Son las que dirimen una controversia de tipo incidental". (35)

c).- LAUDOS

El artículo 837 fracc. III de la Ley Federal del Trabajo nos dice, que los Laudos tienen lugar cuando se decide sobre el fondo del conflicto.

Para el maestro Leonardo Prieto: "Laudos son las resoluciones que deciden definitivamente las cuestiones del pleito" (36)

Para el maestro José Becerra, "Laudos son los que ponen término a la contienda resolviendo el fondo del problema -- planteado". (37)

Dentro del Proceso laboral hemos visto ya que existen --

(35) Becerra Bautista José, Op. Cit. Pág. 62

(36) Prieto Castro Leonardo, Op. cit. Pág. 234

(37) Becerra Bautista José, Op. cit. Pág. 62

diversas resoluciones y hemos definido ya cada una de ellas, también es importante señalar, que la resolución más trascental es la que pone fin a un conflicto, la que decide el fondo de la controversia, es pues, el laudo, la resolución con más trascendencia dentro del proceso del trabajo.

El maestro Arturo Valenzuela, nos dice: "Siendo la resolución del conflicto jurídico, el acto de más trascendencia - que el órgano jurisdiccional ejecuta en el proceso, es evidente que la sentencia es la manifestación principal del poder - jurisdiccional, cuyo ejercicio, es a la vez, manifestación de la soberanía". (38)

El laudo es la resolución que pone fin a un conflicto de trabajo jurídico o económico, la diferencia de éste frente a las sentencias judiciales se precisa en la Ley del Trabajo, - que ordena que los laudos se dicten "a verdad sabida", esto - es, no impera la verdad jurídica, debiéndose analizar las -- pruebas en conciencia, cuyos principios se derivan del artículo 841, de la Ley Federal del Trabajo, y por consiguiente es el documento en que se expresa la actividad creadora de los - tribunales del trabajo.

El sistema de la valorización legal o tasada de los elementos probatorios, queda descartado totalmente en el proceso del trabajo.

( 38) Valenzuela Arturo, "Derecho Procesal Civil", Edit. Librería Carrillo Hnos. e Impr., Guadalajara Jalisco 1983 pág. 234

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, así nos lo señala: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena - fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación - de las pruebas pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Este principio es aplicable tanto en el proceso laboral individual como en el colectivo, jurídico o económico, y la jurisprudencia laboral reconoce esa facultad soberana de -- apreciación de pruebas a las Juntas, en diversas tesis jurisprudenciales:

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS, POR LAS.- "La apreciación de - las pruebas hechas por las Juntas de Concilia-- ción y Arbitraje es una facultad soberana y por lo mismo ninguna otra autoridad puede sustituir su propio criterio al de las Juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho - que tiene facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las - partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose solo de las presentadas por la con-- traria, ya que esta tesis sería opuesta a la ra-- zón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador y si la junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las par-- tes viola las garantías del artículo 14 Consti-- tucional".

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Fede-



ración, México 1955, Tesis 602, Pág. 1079.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS POR LAS.- "Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también - es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan - en los autos, de tal manera que, si se apoyan - en una demostración inexistente, para dar por - probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal".

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, México 1955, tesis 622, pág. 1113.

LA apreciación de las pruebas en conciencia es un acto - que solo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formuladas por las partes.

Este principio ya se encontraba regulado dentro de la - Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 550 y tiene a su vez como antecedente la exposición de motivos y proyectos del Código Federal del Trabajo de 1929 que expresaba:

"La apreciación de las pruebas en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida 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".

Señalada ya la naturaleza del Laudo, ahora vamos a seña-  
lar como esta estructurado el mismo.

El laudo debe contener:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus repre-  
sentantes;
- III.- un extracto de la demanda y de la contestación, -  
réplica y contraréplica, y en su caso, de la re-  
convención y contestación de la misma;
- IV.- se establecen las peticiones de las partes y los  
hechos controvertidos;
- V.- una relación de las pruebas admitidas y desahoga-  
das y su apreciación en conciencia, señalando los  
hechos que deban considerarse probados;
- VI.- las consideraciones que fundadas y motivadas de -  
riven en su caso, un extracto de los alegatos y
- VII.- los puntos resolutivos.

El artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo nos seña-  
la que "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes  
con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas  
en el juicio oportunamente".

Al respecto la doctrina jurisprudencial nos señala:

LAUDOS, CONGRUENCIA DE LOS.- "La congruencia de  
los laudos a que se refiere el artículo 842 de  
la Ley Federal del Trabajo, no es sino la rela-  
ción lógica entre las acciones ejercitadas por

por el actor, las excepciones opuestas por el -  
demandado y lo que se resuelve por la Junta que  
conoce del conflicto, de modo que solo puede ha  
blarse de incongruencia cuando el juzgador de--  
clare procedente una acción no ejercitada o una  
excepción no opuesta o cuando para hacerlo se -  
apoye en hechos o consideraciones que no hicie-  
ron valer las partes".

Boletín de Información Judicial Núm. 76, México Agosto de -  
1952, pág. 130.

LAUDOS, NO PUEDEN OCUPARSE DE CUESTIONES QUE NO  
FUERON OPORTUNAMENTE PLANTEADAS POR LAS PARTES.-  
"No puede alegarse en la demanda de amparo que -  
el laudo reclamado no tomó en cuenta que de algu  
na de las pruebas rendidas en el juicio laboral  
se desprende que el patrón demandado no observó  
determinados requisitos, establecidos en el con-  
trato colectivo aplicabale, para los casos de -  
despido cuando en la demanda o en la audiencia -  
de demanda y excepciones nada se dijo sobre ese  
particular, porque conforme a la Ley Federal del  
Trabajo, los laudos deben ser congruentes con la  
demanda y las demás pretensiones deducidas oportu-  
namente por las partes en el negocio".

Boletín de Información Judicial, Núm. 157, México Marzo de -  
1960, pág. 130.

Respecto a que los laudos se dictarán a verdad sabida -  
y buena fé guardada, Hevia Bolaños nos explica:

"Que la verdad sabida, se entiende como la verdad de he  
cho hallada y probada en el proceso, y la buena fé guardada,  
se entiende como la equidad en la justicia".

Para que se lleve a cabo la ejecución del laudo se debe determinar el salario que sirvió de base a la condena, cuantificandose el importe de la prestación y señalando las medidas por las cuales se debe cumplir con la resolución, excepcionalmente podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Una vez que se haya notificado a las partes el laudo, cualquiera de ellas podrá dentro del término de tres días solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la aclaración de la resolución, en caso de que hubiera errores o para precisar algún punto, sin embargo, no puede cambiar el sentido del laudo, sino únicamente corregir errores.

## CAPITULO IV

### RECURSOS DEL PROCEDIMIENTO

"Los recursos son los medios de impugnación que otorga la Ley a las partes y a los terceros para que obtengan me --  
diante ellos la revocación o rescisión de una sentencia o en  
general de una resolución judicial, sea ésta auto o decreto.  
Escepcionalmente, el recurso tiene por objeto nulificar la -  
resolución". (39)

La palabra recurso tiene dos sentidos, uno amplio y --  
otro restringido, el amplio como ya se dijo es el medio que  
otorga la Ley para que la persona agraviada por una resolu -  
ción judicial obtenga su revocación, modificación o nulidad.  
En sentido más restringido el recurso presupone que la revo -  
cación, rescisión o nulidad de la resolución están encomenda  
das a Tribunales Superiores.

Nuestra Ley emplea la palabra recurso en sentido amplio.

Es importante señalar que no debe confundirse los recur  
sos con los incidentes en general, y mucho menos con el de -  
nulidad, ya que el recurso supone, por regla general una re -  
solución válida pero ilegal, en cambio un incidente de nuli -  
dad por ejemplo el de incompetencia en el cual la Junta a la  
que se remitió la demanda no es competente para conocer di--  
cho juicio, teniendo este como presupuesto actuaciones o ac-

(39) Pallares Eduardo, "Recursos Judiciales", Revista Foro de  
México, Organó del Centro de Investigaciones y Trabajos  
jurídicos, No. 78, ide septiembre de 1959, México D. F.

tos procesales nulos. Tampoco son recursos las tercerías, ni menos el llamado impropriadamente recurso de responsabilidad éste último no constituye un medio de impugnación, sino un juicio en forma, para obtener del funcionario judicial responsable de una violación inexcusable, el pago de la indemnización civil correspondiente.

"El recurso es un medio jurídico de defensa que surge dentro de un procedimiento judicial o administrativo para impugnar un acto del mismo y que tiene como finalidad revocarlo confirmarlo o modificarlo mediante un nuevo análisis que genera la prolongación de la instancia en la cual se interpone, conservando o manteniendo de ésta, en su substanciación, los mismos elementos teleológicos motivadores del acto atacado". (40)

De esta definición se desprende que:

- El recurso, es un medio jurídico de defensa, es decir el derecho mismo lo concede a los particulares o a los órganos del estado o en algunos casos.
- tiene siempre como presupuesto la existencia de un procedimiento de cualquier índole que este sea.
- su objeto es impugnar un acto que tiene lugar en dicho procedimiento.
- tiene como finalidad que mediante un nuevo análisis

(40) Burgoa Ignacio, "El Juicio de Amparo", Edit. Porrúa S.A 12 edición, México 1977, pág. 467

tos procesales nulos. Tampoco son recursos las tercerias, ni menos el llamado impropriadamente recurso de responsabilidad éste último no constituye un medio de impugnación, sino un juicio en forma, para obtener del funcionario judicial responsable de una violación inexcusable, el pago de la indemnización civil correspondiente.

"El recurso es un medio jurídico de defensa que surge dentro de un procedimiento judicial o administrativo para impugnar un acto del mismo y que tiene como finalidad revocarlo confirmarlo o modificarlo mediante un nuevo análisis que genera la prolongación de la instancia en la cual se interpone, conservando o manteniendo de ésta, en su substanciación, los mismos elementos teleológicos motivadores del acto atacado". (40)

De esta definición se desprende que:

- El recurso, es un medio jurídico de defensa, es decir el derecho mismo lo concede a los particulares o a los órganos del estado o en algunos casos.
- tiene siempre como presupuesto la existencia de un procedimiento de cualquier índole que este sea.
- su objeto es impugnar un acto que tiene lugar en dicho procedimiento.
- tiene como finalidad que mediante un nuevo análisis

(40) Burgoa Ignacio, "El Juicio de Amparo", Edit. Porrúa S.A 12 edición, México 1977, pág. 467

del asunto que acarrea siempre la prolongación de la --  
instancia en la cual se interpone el órgano conocedor --  
revoque, confirme o modifique el acto atacado.

Para el maestro Fábrega: "Recurso, se llama a la facultad que a los litigantes compete de pedir la enmienda de una resolución judicial, algunas veces ante el mismo Juez o Tribunal que la dictó, pero, generalmente, ante un Tribunal Superior". (41)

La ventaja de los recursos contra las resoluciones judiciales es que no solamente favorecen a las partes sino que sirven también al interes general, ya que garantizan la mayor exactitud de las resoluciones judiciales, acrecientan la confianza del pueblo en la justicia y contribuyen a la uniformidad en la aplicación del derecho.

Por todas estas razones son importantes los recursos, aunque también es importante no permitirlos más que en los casos indispensables, ya que si no por cualquier motivo se interpusieran y lo único que lograrían sería alargar los procesos produciendo solo inconveniencias, molestias y pérdidas de tiempo.

La naturaleza jurídica del recurso se funda en la necesidad que existe de corregir las providencias torcidas y de reparar el derecho que se halle violado.

(42) Fábrega, "Lecciones de Procedimientos Judiciales", Pág. 526



Fundándose los recursos, en la falibilidad humana y en la corrección de errores, es de suponer que éstos son los medios más eficaces para la realización de la justicia.

No podemos pasar por alto que quién dicta las resoluciones son hombres y por tanto no son infalibles, pueden pues cometer errores de buena o mala fé, es por ello que previniendo esta situación se crearon los recursos.

El maestro Manuel I. Frocham nos dice: "Que los órganos jurisdiccionales, por más que tengan el decidido propósito de sujetarse al estricto cumplimiento de sus deberes, pueden incurrir en errores, aplicando indebidamente la Ley, o violar sus determinaciones por la ignorancia, por simpatía o por cualquier otra causa y de allí contar con medios legales para combatir sus actos y enmendar sus equivocaciones".(43)

Para el maestro Rafael de Pina: "Los recursos son medios técnicos mediante los cuales el Estado tiende a asegurar el más perfecto ejercicio de la función jurisdiccional". (44)

Los recursos se han establecido como medios de impugnación para señalar los defectos que contenga la resolución combatida y como elementos reparadores de corregir las violaciones de la Ley en que hubieren incurrido los funcionarios.

(43) Ibañez Frocham Manuel, "Los recursos en el Proceso Civil", Edit. Sociedad Bibliografica, Argentina Buenos Aires 1943, Pág. 24.

(44) De Pina Rafael, Op. cit. 213

Por su naturaleza el recurso, es un acto procesal que - tiene siempre su origen y desarrollo dentro del proceso y su procedencia y alcance estan en función de la organización ju dicial existente en cada lugar.

El estado cumple por medio de sus organos jurisdicciona les, uno de sus principales fines: El aseguramiento de la - justicia, así la administración de justicia queda convertida en un servicio público.

Los recursos solo se conceden cuando la parte que los - hace valer sufre un "agravio", con la sentencia o resolución impugnada, sin agravio no hay recurso.

Es necesario aunar la rápidaez y expedición en la admi-- nistración de justicia que exigen los asuntos, la imprescin-- dible existencia de los recursos a disposición de los liti-- gantes para facilitar la rectificación de las resoluciones - judiciales que se consideran injustas, sin perjuicio de adop-- tar las necesarias prevenciones tendientes a impedir abusos.

Los recursos no son sin embargo, los únicos medios uti-- lizables para impugnar las resoluciones judiciales. Existen además, otros que cumplen la misma función, sin que puedan - ser considerados como recursos, constituyendo procesos autó-- nomos.

Entre nosotros: El Juicio de Amparo.

Es importante separar o distinguir los recursos de maneg

ra general, ya que su solución puede influir en casos con --  
cretos, es por ello que el maestro Ignacio Burgoa nos señala  
al respecto lo siguiente:

Existen los recursos Improcedentes, Recurso sin materia  
y Recurso Infundado:

"El recurso es Improcedente: Cuando la acción procesal -  
para interponerlo sea legalmente inexistente, ya porque la -  
providencia no deba ser impugnada mediante ese recurso, ya -  
porque el recurso no se haya interpuesto en tiempo y por tanto  
se considere tácitamente renunciada la acción.

Lo procedente o improcedente, en consecuencia atiende ú  
nicamente al aspecto formal del recurso. Se trata aquí de  
lo concerniente al Derecho Procesal del quejoso, para atacar  
una resolución.

El Recurso sin Materia: Se da cuando siendo procedente,  
se extinga durante su tramitación la causa que le dió origen  
es decir, que el acto procesal atacado quede insubsistente o  
que el recurso interpuesto sea sustituido por otro de finalidad  
semejante. En tal virtud, el recurso ya no puede lograr  
su objetivo específico.

El Recurso Infundado: Es aquel que atañe al derecho sug  
tativo del quejoso, para hacer que se revoque o modifique -  
la sentencia o auto impugnado. En este caso se analiza la -  
cuestión de fondo de un recurso que por todos conceptos es -

procedente. Significa que no logra establecer la comprobación de las circunstancias requeridas por la norma jurídica, para que el recurso pueda surtir sus efectos, por tal motivo se declara infundado". (45)

#### RECURSOS DENTRO DEL DERECHO PRIVADO

Dentro del Derecho privado, vamos a analizar los recursos que se presentan dentro del Derecho Civil.

Para el caso en que el Tribunal que resuelve el recurso sea el mismo que pronunció la resolución impugnada, existen dos recursos que se encuentran consignados en los artículos 684 y 686 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal:

- Revocación
- Reposición

Para el caso en que el recurso se resuelva por un tribunal jerárquicamente Superior existen dos recursos establecidos en los artículos 688 y 723 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal:

- el de Apelación
- y el de Queja

Bién, ahora analizaremos a cada uno de ellos:

RECURSO DE REVOCACION.- Se da en contra de las resoluciones que dictan los Jueces de primer grado, violatorias de -

(45) Burgoa Ignacio, Op. Cit. pág. 467

Ley a juicio del interesado, procede el juicio de revocación cuando en contra de estas resoluciones no se establece la - procedencia de los recursos de apelación y del recurso de - queja.

El maestro Rafael de Pina nos dice: "Que el recurso de revocación tiene por objeto la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccio--nal que la ha dictado". (46)

La revocación solo procede cuando no se establece en -- forma expresa la procedencia de dichos recursos. De tal ma--nera que el recurso de revocación no procede en los siguien--tes casos:

- No procede la revocación en contra de sentencias defi--nitivas.
- es improcedente el recurso de revocación en contra de sentencias interlocutorias.
- Tampoco procede contra resoluciones respecto a las - cuales procedan los recursos de apelación y de queja.

Entonces es procedente el recurso en contra de resolu--ciones respecto a las cuales no procedan ni la apelación, ni la queja y en contra de las expresamente establezca la Ley, teniendo por objeto que el mismo Juez que la dictó examine -

(46) De pina Rafael, "Instituciones de Derecho Procesal Ci--vil", Edit. Porrúa S.A., 4a. edición, México 1958, Pág. 313.

su legalidad y, en su caso, revo que, confirme o modifique.

La particularidad más sobresaliente del recurso de revocación, es que se interpone y se resuelve ante el mismo Juez que pronunció el acto jurídico impugnado.

RECURSO DE REPOSICION.- Lo dicho de la revocación es aplicable a la resposición, teniendo como única diferencia, - el origen de la resolución recurrida, ésta siempre es dictada por un tribunal de Segunda Instancia y ante dicho órgano jurisdiccional se tramita y resuelve, produciendo los mismos efectos de la revocación.

Su amplitud, sin embargo, es mayor porque en contra de las resoluciones de Segunda Instancia no caben los recursos de apelación ni de queja.

RECURSO DE APELACION.- La palabra apelación proviene de la voz latina appellatio, que significa llamamiento o reclamación.

El recurso de apelación es el recurso más importante y el más frecuentemente utilizado, se encuentra establecido casi en todos los sistemas judiciales del mundo, en nuestro sistema se encuentra consignado en el artículo 688 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

El Recurso de Apelación, es el recurso en virtud del cual un tribunal de segundo grado a petición de parte legítima, revoca, confirma o modifica una resolución de primera --

instancia.

RECURSO DE QUEJA.- Este recurso viene a sustituir la de negada apelación anterior y a establecer un procedimiento rápido en los otros casos de procedencia.

Esto es, cuando un Juez de primera instancia estima que una apelación es improcedente, puede desecharla, como sería ocioso insistir ante el propio Juez, debe acudirse al tribunal de segundo grado (que debe conocer en su caso, el recurso de apelación) interponiendo el recurso de queja.

El recurso de queja procede contra resoluciones pronunciadas por jueces de primera instancia y de actos realizados por secretarios y actuarios de los juzgados que menoscaban los intereses de las partes.

#### RECURSOS DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Dentro del Derecho Procesal común, existen como ya hemos visto, dos tipos de recursos: unos que substancian y deciden el mismo Juez o Tribunal que dicta la resolución que se combate como la revocación y la reposición; y aquellos en que la jurisdicción del Juez se interpone en cuanto al punto recurrido para que lo resuelva el Tribunal Superior.

Dentro del Derecho del Trabajo, el legislador trató de no equiparar el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje al de los Juicios Civiles y Penales, ya que el espíritu que animó a la Ley Federal del Trabajo proclamó ha-

cer más rápida y expedita la solución de los conflictos o diferencias de trabajo y se apartó de la rigidez y formulismo que dominan aún hoy a el procedimiento judicial común.

En la jurisdicción mexicana del Trabajo es una caracte-rística especial la improcedencia legal de los recursos contra las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de su competencia, ya sea que se -trate de procesos jurídicos o económicos.

El proceso del Trabajo queda reducido a una sola instancia, con el objeto de obtener brevedad, simplicidad y econó-mía, es esa la razón por la cual la Ley Federal del Trabajo no admite recursos contra los laudos ni contra las providen-cias o acuerdos de mero tramite.

Sobre la improcedencia de recursos en el procedimiento del Trabajo, el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo -dispone textualmente:

"Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

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

De acuerdo con el artículo anterior, ninguna resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje es impugnabile; no -procede ningún recurso contra sus resoluciones, providencias de substanciación y laudos.



Significa que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - no están facultadas para revocar o modificar sus determina-- ciones o resoluciones, ni a solicitud de parte ni de oficio, porque los procedimientos del trabajo requieren simplicidad, rapidez y economía, y la admisión de recursos forzosamente - ocasionaría dilataciones en la tramitación y resolución de - los litigios.

Sin embargo esto no significa que la Ley autoriza las - violaciones de procedimiento, en las providencias de substan-- ciación, en virtud de que dichas violaciones pueden reparar-- se en el laudo que ponga fin al conflicto.

Y así lo ha interpretado la Suprema Corte de Justicia - al declarar improcedente el amparo cuando las violaciones - del procedimiento son susceptibles de reparación en la sen-- tencia definitiva. (Ejecutoria de 29 de Noviembre de 1935, Ferrocarriles Nacionales de México, S. A.)

En cambio, si se trata de actos de ejecución material - en la persona o bienes, la jurisprudencia federal sostiene - la procedencia del amparo por tratarse de violaciones irrepa-- rables en la sentencia. (Ejecutoria de 16 de Marzo de 1936, Silvestre Bravo, publicada en la revista Mexicana del Traba-- jo, Tomo VI, pág. 313).

Las resoluciones de fondo o laudos que dictan las Jun-- tas en los procesos pueden remediarse a través del Juicio -

Constitucional de Amparo directo o indirecto, según la naturaleza de la resolución, en los terminos de la Ley Orgánica de los artículos 103 y 107 de la Constitución Federal.

El maestro Rafael de Pina nos dice: que están sujetos a esta Ley, no solo los laudos sino otras resoluciones que no tienen este carácter (mediante el amparo indirecto) por ejemplo las que aprueban o niegan la aprobación de un reglamento interior de trabajo; las referentes al levantamiento de un embargo; las que califican de inexistente o ilicitud o la existencia de la huelga y las de caducidad por falta de promoción del actor. (Seminario Judicial de la Federación, Tomos LXXXIX, págs. 945 y 3513).

Por tal virtud aunque el Derecho del Trabajo en su procedimiento se encuentre compuesto de una sola instancia, no motiva indefensión ya que existe el Juicio de Amparo.

a).- CUALES EXISTEN:

Hemos ya mencionado en capítulos anteriores, que la Ley Federal del Trabajo ha estabalecido en su artículo 848 la improcedencia de los recursos en contra de las resoluciones pronunciadas por las propias juntas, sin embargo, ello no implica necesariamente una carencia absoluta de medios de impugnación ya que existen sin ser recursos, excepciones específicas consignadas en determinados preceptos legales, entre ellos encontramos los artículos 752 y 714 de la Ley Federal del Trabajo.

más que en ningún otro derecho procesal es esencial en el de recho Procesal del Trabajo, porque si las partes tienen interés en el proceso, también lo tienen y más grande los Tribunales en el ejercicio de su autoridad jurisdiccional propendiendo al restablecimiento del órden perturbado por la violación de la Ley". (47)

Sin embargo la citación, emplazamiento o notificaciones que carecieran de alguno de los requisitos establecidos por la Ley, pueden ser convalidados, por lo que la nulidad que -- las atacaba no es absoluta sino relativa, al establecer el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: "Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de -- una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la Ley".

Por consiguiente la Ley Federal del Trabajo otorga a -- las partes un medio de impugnar los vicios derivados de ac-- tos procesales que violan en su perjuicio preceptos jurídi-- cos, referentes a actuaciones ilegalmente realizadas, me -- diante la nulidad estipulada en su artículo respectivo.

Dentro del artículo 714 encontramos otro medio de impug nación, que nos dice: "Las actuaciones de las Juntas deben -- practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, -- siempre que ésta Ley no disponga otra cosa",

(47) Trueba Urbina Alberto, Op. cit. Págs. 366 y 367

Del artículo mismo se desprende el medio de impugnación que tiende a nulificar aquellos actos procesales que se lleven a cabo en forma distinta a lo dispuesto en la propia Ley.

De tal manera que si las actuaciones de la Junta se practican en días y horas inhábiles como lo señala el artículo - 714 de la Ley, la parte afectada podrá mediante su promoción de nulidad impugnar dichas violaciones con el objeto de que se declare sin efecto jurídico todo lo actuado. Así mismo - la Junta podrá de oficio declarar la nulidad de lo actuado - si así se hubiera efectuado en días y horas que la Junta señale como inhábiles.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo ha establecido - al respecto una excepción consignándola en el artículo 717, que dice: "Los presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concretamente cual es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse".

Hemos ya puntualizado que existen algunos medios de impugnación en materia de trabajo, ahora es importante señalar los recursos que la propia Ley establece en los artículos - 849 y 853.

Que son: - El recurso de Revisión  
- y el recurso de Reclamación.

Que en el capítulo Quinto desglosaremos con más amplitud.

b).- CUALES DEBERIAN EXISTIR:

En el Derecho Mexicano del Trabajo, es una característica especial la improcedencia legal de recursos contra las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que el proceso del trabajo está reducido a una sola instancia con el objeto de obtener brevedad, simplicidad y economía. La Justicia Laboral debe ser expedita.

Los tratadistas del Derecho del Trabajo, han reconocido la importancia tan grande del principio de concentración ( - que tiende a realizar los juicios en el menor número de actos procesales), ya que se ha considerado que la existencia de los recursos hace más dilatado el procedimiento y por ende deja sin validez dicho principio, sin embargo, tampoco se ha dejado de reconocer la conveniencia de los recursos, como medios necesarios de satisfacer un interés público, encaminados a conseguir una mejor aplicación del derecho.

El Derecho del Trabajo tomando en cuenta los intereses tan altamente humanos que tutela, consideró que el principio de concentración debería regir con mayor intensidad en los procedimientos del trabajo, estableciendo la improcedencia de recursos contra las resoluciones que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que se pensó que de esta manera los conflictos obrero-patronales tendrían una más rápida solución.

Nosotros al igual que los legisladores y tratadistas - del Derecho, consideramos sumamente importante el principio de concentración dentro del Derecho Procesal del Trabajo, - precisamente porque la finalidad de este principio es dar mayor celeridad a la tramitación de los juicios laborales, terminándolos en el menor tiempo posible, sin embargo, creemos en la falibilidad humana y como consecuencia de ella pugnamos por la existencia de recursos dentro del derecho del Trabajo, señalando que la presencia no obsta para que el principio de concentración tenga plena validez dentro del Derecho.

Los recursos se han establecido en la vida del Derecho para resolver los problemas que se deriven de la falibilidad humana, el hombre es susceptible de errar y siendo hombres - los que juzgan pueden en multitud de casos fallar al desempeñar la función jurisdiccional que tienen encomendadas , lesionando los intereses de las partes. Es por ello que en la mayor parte de las legislaciones procesales, existen medios de impugnación que tienden a proteger los intereses de la sociedad, la que debe contar con medios para defender el derecho que se haya violado.

Como ya hemos mencionado dentro del Derecho Civil por ejemplo encontramos los recursos de Revocación; reposición; de apelación y de queja, consignados dentro del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Es por eso que pensamos que es importante la existencia de recursos dentro del Derecho del Trabajo, pues son hombres también los que desempeñan sus funciones dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en un momento dado pueden cometer errores por hacer una inexacta aplicación de la Ley, no obstante ello, el Derecho del Trabajo carece de recursos para corregir cualquier error o falla que le cause agravio.

Esto no quiere decir que las partes se encuentran en un absoluto estado de indefensión para corregir el error que - por una resolución haya sido objeto, ya que en el proceso laboral también se cuenta con el Juicio Constitucional de Amparo ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, según se trate de cuestiones de fondo o de violaciones de procedimiento, para enmendar errores que se derivan de resoluciones contrarias a Derecho y que -- afectan garantías individuales.

Creemos que aunque exista el Juicio de Amparo (que propiamente no es un recurso sino constituye un medio de defensa constitucional) y que cumple convenientemente con la finalidad para que se ha creado, se hace indispensable y necesario la procedencia de un recurso en la propia Ley Federal del Trabajo, que resuelva los problemas que se deriven de la inexacta aplicación de la Ley, respecto a resoluciones de posible o imposible reparación en la sentencia, recurso que -- creemos no se contrapone con la finalidad del Principio de concentración.

Es importante la existencia de un recurso dentro del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo, ya que de esa manera se corrigen y se enmiendan los errores que se derivan de resoluciones contrarias a la Ley. Además proporciona a las partes una tranquilidad contar con un medio de defensa tendiente a conseguir nuevos análisis del Derecho afectado y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la oportunidad de hacer mejores y más concienzudos razonamientos y consideraciones, enmendando el error que se cometió.

Por otra parte con la corrección inmediata de las equivocaciones cometidas, se hace más efectivo el principio de concentración que es característica especial del Derecho Procesal del Trabajo ya que de esta manera se logra una mayor brevedad en la terminación de los juicios.

A lo largo de éste capítulo hemos analizado la necesidad de establecer un recurso dentro del Proceso del Trabajo, para ello es indispensable contemplar los recursos que existen dentro del Derecho Privado, con el objeto de adaptar alguno o algunos dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

En páginas anteriores hemos señalado los recursos que existen dentro del Derecho Civil y para seguir sobre esa misma línea, extraeremos aquel o aquellos que puedan establecerse dentro del Derecho Procesal del Trabajo.



El recurso de Apelación no podría formar parte del Derecho Procesal del Trabajo ya que éste recurso de interposición ante un órgano superior, del que dictó la resolución que se pretende impugnar, es decir, que no procede dentro del Derecho Procesal del Trabajo, porque dentro de esta legislación no existen órganos superiores, ni órganos inferiores, como se encuentran establecidos dentro del Derecho Civil.

El recurso de reposición es dictado por un tribunal de segunda instancia y dentro del Derecho Procesal del trabajo no existen las segundas instancias por lo que también descartamos este recurso dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos autónomos con facultades propias dentro de su ámbito jurisdiccional.

Así mismo podríamos decir del recurso de Queja que no procede dentro del Derecho Procesal del Trabajo, ya que de igual manera éste recurso se tramita ante una autoridad jerárquicamente superior.

Consideramos que el recurso que pudiera adaptarse a nuestro Derecho Procesal del Trabajo sería el recurso de Revocación, ya que tiene como característica especial que se interpone en contra de resoluciones que dicta la misma autoridad, esto es, que el mismo Juez (en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje) que la dictó examine su legalidad y en su caso revoque, confirme o modifique dicha resolución.

El recurso de revocación no procedería en contra de las sentencias interlocutorias ni los laudos que pronuncien las Juntas, ya que éstas resoluciones respecto al principio de derecho no pueden ser modificadas por la misma autoridad que las emitió. De tal manera que serían objeto de dicho recurso únicamente los proveidos y los autos.

Este recurso deberá interponerse por la parte agraviada dentro de los tres días que le fué notificada la resolución que afecte al interesado, interponiéndolo ante la misma Junta que dictó la resolución que se impugna, la petición de re vocación deberá ser mediante escrito o verbalmente en el acto de notificarse el auto o proveido, debiendo contener la in con for midad del interesado, la interposición del recurso, la expresión de agravios y la petición de que se revoque o modifique el aspecto o aspectos que considera le afecten.

El recurso será resuelto por la propia Junta que lo dic tó dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposi ción de plano y sin substanciar artículo, resuelto el recurso proceda o no, no se puede recurrir.

## CAPITULO V

### RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las leyes procesales comunes crean recursos contra las resoluciones de tramite, providencias o autos y contra las sentencias, para mayor garantía de las partes en los procesos civiles, penales y administrativos. Estas garantías se encuentran consignadas en el artículo 14, complementado por el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para los juicios civiles, y en el artículo 20 para los juicios penales, de donde proviene el régimen de los recursos; en tanto que en la parte social de la Constitución en el artículo 123 y en atención a la naturaleza social de los juicios entre trabajadores y empresarios, no se consig- nan recursos.

En el extranjero, las diversas legislaciones laborales establecen recursos para impugnar las resoluciones de los tribunales del trabajo. Contra las sentencias de los tribunales industriales dice Hinojosa Ferrer, proceden según los casos, dos clases de recursos: el recurso de revisión ante la audiencia territorial respectiva (que más bién, es un recurso de apelación, aunque lleve otra denominación), o el de casación, ante la Sala de Derecho Social del Tribunal Supremo, pudiendo éste fundarse en infracción de la Ley o en quebrantamiento de forma. El recurso de revisión ante la Sala de lo Civil de la audiencia territorial, procede solo en los

casos en que no es procedente el de casación por infracción de la Ley ante el Tribunal Supremo.

Contra la sentencia de la audiencia territorial en el recurso de revisión, no procede el de casación.

Debe tenerse presente que el recurso de revisión de la legislación procesal española del trabajo nada tiene que ver con el recurso extraordinario de revisión civil, que se tramita y resuelve siempre por el Tribunal Supremo.

En la legislación italiana, se han establecido diversos medios de impugnación contra las resoluciones de los Jueces y Tribunales del Trabajo: acción de revisión, demanda de revocación y recurso de casación, en el proceso colectivo; demanda de revocación y recurso de casación en el proceso intersindical no colectivo; y apelación, revocación y casación en el proceso individual.

Las legislaciones de América del Sur, también han creado recursos en el Derecho del Trabajo.

Sin embargo en la Jurisdicción Mexicana del Trabajo, es una característica especial la improcedencia legal de recursos contra las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los asuntos de su competencia, ya sea que se trate de procesos jurídicos o económicos.

## RECURSOS ESPECIFICOS O EXISTENTES

### a).- RECURSO DE REVISION.

El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que las resoluciones de las Juntas no admiten ningun recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

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

Si bién deja expedito el derecho de las partes para exigir a los miembros de las Juntas la responsabilidad en que incurran en el ejercicio de sus funciones, ésta regla prohibitiva parece encontrar su excepción en el artículo 849 de la Ley mencionada que dice: "Contra actos de los Presidentes Actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares procede la Revisión".

Esta excepción aplicable solo al caso especial para el que fué establecida se reduce a la revisión de los actos del ejecutor, los cuales si admiten un verdadero recurso que tiene el mismo objeto que el de Derecho Común: revocar, confirmar o modificar la providencia recurrida.

Los Presidentes de las Juntas tienen en el procedimiento de apremio, el carácter de ejecutores de lo juzgado, por disposición de la Ley, los presidentes desempeñan una doble

función: los que corresponden a los deberes de la Presidencia de la Junta y la de ejecutor de los laudos. En éste último caso, los actos del presidente como ejecutor, son susceptibles de ser combatidos mediante el recurso de revisión.

Es importante señalar que en contra de las resoluciones del presidente de la Junta, no procede ningun recurso, salvo las pronunciadas en materia de ejecución, que admiten la revisión de los actos del ejecutor. Así lo señala la Suprema Corte de Justicia:

PRESIDENTES DE LAS JUNTAS, RECURSOS CONTRA SUS ACTOS DE EJECUCION.- "La disposición del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, es aplicable a las resoluciones que en ejecución de sus laudos dictan los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia es improcedente, el amparo que se endereza contra una resolución del presidente de la Junta en ejecución de un laudo, por existir un medio de reparación ante la potestad común."

Jurisprudencia de la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia, Tesis del Apéndice del Seminario Judicial de la Federación, número 806.

El recurso de revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes de que tenga conocimiento del acto que se impugna.

De la revisión conocerá:

- La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de

Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los Presidentes de las mismas.

- El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuales o funcionarios legalmente habilitados; y
- El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de actos del Presidente de éste o cuando se trate de un conflicto que afecte dos o más ramas de la industria.

Dentro de la tramitación del recurso de revisión, al promoverse éste, se ofrecerán las pruebas respectivas, del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes, citándolas a una audiencia de pruebas y alegatos dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará la resolución.

Si se declara procedente la revisión se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme lo señalan los artículos 637 y 647 de la Ley respectiva.

Si la revisión se promueve notoriamente improcedente, los Presidentes de las Juntas podrán imponer a la parte que la promovió, una multa de dos a siete veces el salario mini-

mo general que rija en el lugar en que se cometió la violación, se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio del presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

Hemos establecido ya, el recurso de revisión contemplado por nuestra Ley. Sin embargo es importante señalar el precepto que se encuentra consignado en el artículo 497 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Dentro de los dos años siguientes al que se hubiera fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior".

Del precepto anterior se desprende que los laudos dictados con motivo de demanda por accidentes y enfermedades profesionales podrán revisarse posteriormente.

Para que sea procedente la revisión de las indemnizaciones correspondientes, se requiere la solicitud de la parte interesada, formulada dentro de los dos años siguientes a la fecha del laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La revisión de que se trata el citado artículo 497, no es un recurso en el sentido riguroso y técnico de la palabra sino un procedimiento especial destinado a resolver sobre una particular situación de hecho (la agravación o la atenuación



de la incapacidad producida por el riesgo) cuyo tratamiento no se compagina con la naturaleza y finalidad de los recursos procesales.

No se trata en este caso, el laudo de injusto, y por lo tanto, no se recurre, en realidad contra él, sino que lo que se persigue es buscar una solución adecuada a una nueva situación de hecho, creada por el curso del tiempo.

CALDERON, en sus anotaciones a "La Ley Federal del Trabajo", sostiene que el artículo 497 es el "Unico caso de excepción", al artículo 848 de la misma Ley, que declara la improcedencia de recursos contra resoluciones pronunciadas por los Tribunales del Trabajo; de modo que la revisión a que se refiere el mencionado artículo 497 vendría a ser un recurso, según se deduce de su nota al artículo 848 de la Ley mencionada.

Nosotros estimamos que la disposición contenida en el artículo 848, por su texto absoluto, no admite excepción en la jurisdicción del trabajo que consagra una sola instancia y esto confirma con la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, que establece el carácter definitivo de los laudos preceptuando, además, una sanción a la parte que no los acepta.

Es importante señalar que la cosa juzgada no tiene en el proceso del trabajo la eficacia rigurosa que en el proce-

so Civil y que sobre todo, el interés social de que sea mantenido como tal, puede encontrarse superado por consideraciones de tipo ético que exigen mirar a la justicia real, más que a la justicia formal aparente. (y hasta en el Derecho Procesal Civil se admiten excepciones judiciales firmes dictada en negocios de alimentos, ejercicio y suspensión de la patria potestad, interdicción y las demás que prevengan las leyes pueden alterarse y modificarse cuando cambien las circunstancias que afecten el ejercicio de la acción que se dedujo en el juicio correspondiente).

Los laudos sobre accidentes y enfermedades profesionales que fijan indemnizaciones, no tienen efectos definitivos de cosa juzgada sino hasta posteriormente, por la posibilidad de que surjan nuevas situaciones de incapacidad laboral con posterioridad al fallo.

Las circunstancias de hecho en que se basa la revisión de los laudos de que se trata el artículo 497 de la Ley, originan una acción autónoma que abre una relación procesal conclusa mediante la solicitud de revisión, que tiene por objeto comprobar la agravación o la atenuación de la incapacidad; puesto que la agravación o la atenuación se funda en una causa superveniente. Por esto, se autoriza una reconsideración del asunto a fin de revisar las indemnizaciones fijadas en los laudos.

b).- RECURSO DE RECLAMACION.

El artículo 853 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Procede la reclamación contra las medidas de apremio - que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas".

Dentro de la tramitación del recurso de reclamación se observarán las siguientes normas:

- Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;
- Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y
- La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez siguientes días de aquel en que se admitió la reclamación, para recibir pruebas y dictar resolución.

Si resulta procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la sanción que previene el artículo 672 -

de la Ley de la materia, al igual que la revisión en caso - que se promueva la reclamación notoriamente improcedente se le multará.

#### la RESPONSABILIDAD NO ES UN RECURSO

En capítulos anteriores señalamos que algunos autores - han señalado impropriamente recurso de responsabilidad a éste siendo que éste no constituye un medio de impugnación, sino un juicio en forma, para obtener del funcionario judicial - responsable de una violación inexcusable, el pago de la indemnización civil correspondiente.

El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, declara improcedentes los recursos contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero se deja a salvo el derecho de las partes para exigir la responsabilidad en que hayan incurrido los miembros que integran aque -- llas, de acuerdo con la última parte del artículo mencionado la responsabilidad a que se refiere la Ley no constituye un recurso, puesto que a pesar de comprobarse ésta no trae como consecuencia la modificación del acto procesal del Tribunal.

Estas responsabilidades están sancionadas por la propia Ley, sin perjuicio de que cuando impliquen la comisión de un delito se haga la consignación correspondiente al Ministerio Público, para los efectos del ejercicio de la acción penal.

Es por tanto un proceso autónomo destinado a hacer más efectiva la responsabilidad Civil en que incurran los miembros - de las Juntas.

En nuestro país, se establece el "Juicio de responsabilidad", para exigir las de naturaleza oficial de los funcionarios de la federación, de acuerdo con las prevenciones de la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito y Territorios Federales y de los altos funcionarios de los Estados de 21 de Febrero de 1940, por violación de la Constitución y leyes derivadas de la -- misma.

## CAPITULO VI

### IRREVOCABILIDAD DE LAS RESOLUCIONES

#### ANTECEDENTES

Hemos tratado a lo largo de éste trabajo de señalar como una de las características esenciales del Derecho del Trabajo es la irrevocabilidad de las resoluciones que dictan - las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y así mismo hemos recalado en cada uno de los capítulos anteriores el motivo - que impulsa al legislador del Derecho del Trabajo a realizar lo, y es que el proceso del trabajo se encuentra reducido a una sola instancia con el objeto de obtener brevedad y simplicidad en el mismo, debido a las relaciones tan delicadas que regula entre los trabajadores y los patronos.

Es así que ninguna resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es recurrible; no procede ningún recurso -- contra sus resoluciones, en consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están facultadas para revocar o modificar sus determinaciones o resoluciones, ni a solicitud - de parte ni de oficio.

Así lo ha establecido el Derecho en la Jurisdicción Federal de Amparo que se regula en los artículos 103 y 107 de la Constitución de la República y se reglamenta en la Ley de Amparo y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, al no admitir el sistema de reparación de las violaciones procesales que pudiesen cometer en el curso del procedi-

miento laboral, que se señala claramente en la exposición de motivos:

"Los artículos 161 y 162 reglamentan de manera muy amplia la reparación a que se refiere el párrafo primero de la fracción II del artículo 107 Constitucional, cuyo texto, se limita la Ley vigente a reproducir en su artículo 93, pero cuida el proyecto de no incluir en sus reglamentaciones las violaciones de las leyes de procedimiento que se cometan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto porque la disposición constitucional solo alude a juicios civiles y penales, cuanto porque llevar a este grado la equiparación de los seguidos ante dichas Juntas con las de carácter civil estarían en contradicción absoluta con el espíritu que ha animado estas reformas, en el sentido de hacer más rápida y expedita la solución de los conflictos o diferencias de trabajo".

Dentro de la Ley Federal de 1931, en su artículo 555, también establecía la improcedencia de recursos contra las resoluciones que dictara la Junta, para evitar el alargamiento de los juicios.

Así mismo en la Ley federal del Trabajo vigente en el artículo 848, no se admiten recursos contra los laudos, ni contra las providencias o acuerdos de mero trámite.

Sin embargo, los laudos de las Juntas pueden ser combatidos por medio del Juicio Constitucional de Amparo. Aunque el amparo no es un recurso, es un medio de defensa Constitucional.

El Derecho Procesal en la Jurisdicción Federal de Amparo se regula en los artículos 103 y 107 de la Constitución de la República y se reglamenta en la Ley de Amparo y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

#### DENTRO DEL DERECHO CIVIL

Dentro del Derecho Privado y específicamente dentro del Derecho Civil, encontramos que no siempre hubo recursos, y que estos fueron creados según iba evolucionando el Derecho, es por ello que dentro del Derecho Romano encontramos que - luego de ser pronunciadas algunas sentencias tenían el carácter de definitivas, tenían la fuerza de cosa juzgada y eran IRRECURRIBLES.

Dentro del Derecho Romano existieron tres etapas: etapa del período de las acciones; el formulario y el extraordinario.

El primer período del proceso romano o sea el de las "Legis acciones" (48), se desarrollaba ante el magistrado mediante fórmulas solemnes y gestos simbólicos que las partes pronunciaban dando nacimiento al proceso, éstas recibían el nombre de acciones y más tarde "legis acciones", ya que reproducían las fórmulas contenidas en la Ley.

(48) "El procedimiento de las legis acciones es la primera forma en que se ordena la justicia privada bajo la dirección y control de la autoridad estatal".

Alvarez Suárez Ursicinio; "Curso de Derecho Romano", - EDit. Revsita de Derecho Privado, Tomo I, Madrid 1955, pág. 185.



La formulación de las acciones era confiada a los Pontífices a los que las partes debían de acudir previamente en demanda de ellas. Ese sistema era muy rígido y cualquier error o inexperiencia del demandante le hacía perder su derecho y por consiguiente el juicio.

"Este sistema estuvo en vigor desde los primeros tiempos de Roma hasta los días de Cicerón en que fue abolido, -- año 130 a.c.". (49)

En el segundo período encontramos ya dos instancias: la Instancia in iure y la instancia indicium, la primera se iniciaba previos los tramites de rigor con la comparecencia de las partes ante el magistrado exponiendo el demandante su pretensión y el demandado exponía su punto de vista, formando así un debate.

Una vez realizado esto, el magistrado hacía su fórmula que era la redacción por escrito de un conjunto de frases -- técnicas mediante el cual se fijaba el contenido del proceso pidiendo al Juez que condenara o absolviera segun lo creyese justo.

Este sistema estuvo en vigor desde la mitad del siglo -- II a.c. y subsistió hasta el siglo III de la era Cristiana.

El tercer período se caracterizó por el hecho de que todo proceso desde su inicio hasta su terminación estaba diri-

(49) Cuenca Humberto, "Proceso Civil Romano", Edit. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1957, 2a edición, pág. 13.

gido y regulado por el Magistrado, quién debía aplicar el derecho y hacer justicia sin que su actividad pudiera sufrir - limitación alguna por efecto de las partes.

El juzgador podía recurrir a cualquier medio para aclarar los terminos de la litis y para fijar las posiciones y - razonamientos de las partes, y no solo podía absolver al demandado sino que también podía condenar al demandante cuando en el proceso resultara que el actor debía alguna prestación al demandado.

Básicamente este período se diferenciaba de los demás, ya que la sentencia se consideraba como un acto de Estado y no como una decisión de un Juez escogido por mutuo acuerdo de - las partes.

En cuanto a los Recursos y como consecuencia del hecho de que las sentencias eran dictadas por un "Iudex privatus", al que las partes habían elegido y se habían sometido voluntariamente, esta en principio no podía ser impugnada aún -- cuando alguno de los litigantes tuvieran la convicción de - que estaba equivocada o no estaba ajustada a Derecho; el Juez privado había limitado el fallo que se le solicitó y acertado o no los efectos de la litis-contestatio impedían que - el negocio fuera planteado ante otro juzgador.

Por otra parte no había fundamento alguno para considerar que el nuevo Juez no pudiera equivocarse, y desde luego

tampoco lo había, para el caso de que si éste pronunciaba - nuevo fallo, debía preferirse ese al anterior, independientemente de que como el Juez era un particular y no un magistrado, no había posibilidad de acudir a un órgano judicial de - categoría superior que revisara el fallo.

Atento a todo lo anterior, toda sentencia luego de ser pronunciada era perfecta, tenía fuerza de cosa juzgada, y -- era IRRECURREBILE.

Sólo en caso de excepción había algunos medios que las partes podían intentar en contra de ellas y cuyo efecto era semejante al que ahora producen los recursos.

"Entre ellos existían: LA INTERCESSIO que más que un recurso judicial era una garantía política contra la arbitrariedad en favor de la libertad humana y del bién común; y - consistía en el pedimento dirigido a un Magistrado de igual o menor potestad, cuyos actos eran considerados como abusivos". (50)

LA REVOCATIO IN DUPLUM era un medio de impugnación muy antiguo, debe su nombre a la circunstancia de que si la reclamación intentada no salía victoriosa por estar mal fundada, traía como consecuencia el hecho de que el impugnante - fuera condenado a pagar el doble de la cantidad que originalmente había fijado la resolución.

(50) Alvarez Suárez Ursicinio, Op. cit. Pág. 186

Ya en tiempos de la República surgió un procedimiento - semejante a nuestro actual recurso de revocación que fué conocido con el nombre de INTEGRUM RESTITUTIO que era un medio de defensa de carácter extraordinario por medio del cual una persona solicitaba de un Magistrado la amparara de un acto - perfectamente válido cuya existencia trataba de reconocer, - ésta figura podía indudablemente ser implorada del Magistrado contra una sentencia Judicial como contra cualquier acto creador de una situación injusta, pero los casos concretos - que se han encontrado en los textos de restituciones relativas a las acciones "extinguidas por haber sido deducidas en juicio" todas se refieren a errores cometidos en las "fórmulas", y ninguna en la sentencia del Juez.

Por no existir durante la República tribunales organizados Jerárquicamente la apelación propiamente dicha no existió.

La apelación apareció cuando en tiempos del Imperio se organizaron los tribunales en diversas instancias. Ya comenzó a funcionar durante el gobierno de Augusto y las normas - que la regían fueron declaradas en la Ley Julia Judicial, pero con el tiempo sufrieron modificaciones.

Además de la apelación las partes podían interponer la "retracta" o servirse de la "consultatio", aquélla procedía respecto a la sentencia pronunciada, en última instancia y - podía promoverse dentro de los dos años de pronunciada.

Consideramos importante el señalamiento de que hubo una época, incipiente claro, donde las resoluciones dictadas por las autoridades eran irrecurribles, que es la materia que en éste capítulo estamos analizando. La aparición de los recursos constituye sin duda una gran importancia, sin embargo, -- nosotros no vamos a profundizar dentro de éste tema, ya que para nosotros son más importantes los recursos dentro del -- Derecho del Trabajo.

#### DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo regula un contenido profundamente humano, ocupa un lugar primordial en la legislación mexicana. La Ley Federal del Trabajo contiene a su vez principios tutelares del procedimiento ante las Juntas, tendientes a hacer más efectiva la aplicación de la justicia del Trabajo.

Es por ello que la Ley señala la improcedencia legal de los recursos contra las resoluciones que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos de su competencia.

El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo nos Dice: "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningun recurso. -- Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes -- pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

La improcedencia de recursos en materia laboral, lo ha

confirmado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en in--  
numerables ejecutorias:

LIBROS O LISTAS DE RAYA, NEGATIVA DEL DEMANDA  
DO A EXHIBIRLOS PARA ACREDITAR EL PAGO DE DE-  
TERMINADAS PRESTACIONES.- "Si una Junta aper-  
cibe al demandado de tener por ciertos los he-  
chos que el actor trata de probar, si no faci-  
lita el desahogo de una inspección en libros  
y listas de rayas y hace efectivo dicho aper-  
cibimiento en proveído, que pronuncie al res-  
pecto, tal determinación procesal, no puede -  
ser variada, ya que de conformidad con lo que  
dispone el artículo 848 de la Ley Federal del  
Trabajo, no está facultada para revocar sus -  
propias determinaciones. En consecuencia si  
un laudo modifica la determinación adoptada -  
durante el proceso, dicho laudo resultará vio-  
latorio de las garantías consignadas en los -  
artículos 14 y 16 Constitucionales".

Directo 799-1691.- Victor Manuel Gonzalez Salazar.- Resuelto  
el 10. de Enero de 1962, por unanimidad de cinco votos. Bole-  
tín de Información Judicial de la Suprema Corte de Justicia.  
número 174.

#### Artículo 848 LAUDOS SU IRREVOCABILIDAD.-

De acuerdo con el artículo 848 de la Ley de la materia,  
son improcedentes los recursos que se interpongan contra los  
laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las -  
propias Juntas, pues este precepto establece la irrevocabili-  
dad de los laudos, por las autoridades que las dicte.

Apéndice de Jurisprudencia, Tesis 625, pág. 1117.

El mismo criterio han sustentado en multitud de ejecutorias los Tribunales Colegiados de Circuito, autoridades que conocen en juicio de amparo directo de las violaciones cometidas en la secuela del proceso, al considerar la irrevocabilidad de las resoluciones pronunciadas por los Tribunales del Trabajo.

De esa manera las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no están facultadas para revocar o modificar sus determinaciones ni de oficio ni a solicitud de parte interesada.

#### REGULARIZACION DEL PROCEDIMIENTO COMO MEDIO PARA REVOCAR LAS RESOLUCIONES QUE DICTA LA JUNTA

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 686 nos señala en su segunda parte: "Que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la Ley".

Nosotros consideramos sumamente importante éste artículo toda vez que implica la corrección de posibles errores, aunque es bien cierto que para que ésta figura tenga lugar -

o proceda se requiere que la Junta deje sin efecto un acuerdo que había dictado y vuelva a dictar un nuevo acuerdo al respecto. Por ejemplo:

Quando el Secretario dicta una determinación o acuerdo señalando a las partes que se pase a la etapa de alegatos y que ambas formulen los mismos, dando fé así mismo que no existen pruebas pendientes por desahogar. Esto podrá decir cualquier litigante que no es cierto, ya que el Secretario tiene que certificar que no quedan pruebas pendientes por desahogar, sin embargo, desgraciadamente por exceso de trabajo pereza o negligencia de los mismos, algunas veces no revisan el expediente y únicamente le preguntan a las partes si no quedan pruebas pendientes por desahogar, y si éstas al igual que el funcionario tienen mucho trabajo o pereza y no revisan el expediente y señalan que no quedan pruebas pendientes, y sin embargo las hay y más tarde se dan cuenta y promueven la regularización del procedimiento señalando que falta alguna prueba por desahogar, tendrán que darle entrada a la regularización y así se dilatará más el procedimiento.

Todo este error ya sea por exceso de trabajo, pereza o negligencia de el funcionario lo único que acarrea es que el procedimiento se retrase quedando nulo uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo como lo es el principio de concentración.



A todo esto se puede decir que aunque la regularización del procedimiento no cambia la esencia del acuerdo ya que no cambia la situación de las partes, yo creo que legalmente no se considera un medio para revocar las resoluciones que dicta la Junta, sin embargo, de hecho permite que los funcionarios corrijan un error que han cometido y así las partes no tengan que acudir al juicio de amparo en el que se tendría que perder muchísimo más tiempo y todo ello causándole perjuicio sobre todo a la clase trabajadora.

Es por ello que creemos que la existencia de recursos dentro del Derecho Procesal del Trabajo vendría a remediar muchos males que se dan dentro del procedimiento, ya que las autoridades que imparten justicia dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje están a cargo de personas, de seres humanos que son falibles, sensibles por la naturaleza humana a cometer errores, esos errores se tienen que remediar con la existencia de los recursos.

Además las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades autónomas tienen la capacidad de crear sus propios recursos, esto es, que ellos mismos corrijan los errores que se cometan en las mismas, sin tener que por un error simple que pudiera resolverse en menos de cinco días, recurrir a el Juicio de Amparo que indudablemente es más tardado.

El Derecho del Trabajo debe ser mucho más expedito, por ello creemos necesaria la existencia de recursos que venga a

remediar de manera inmediata los errores que se puedan cometer dentro del procedimiento.

## CONCLUSIONES

- 1.- Desde que las sociedades humanas han tenido conciencia - del Derecho, ha sido motivo de preocupación que en sus - cuerpos legales se establezcan medios que garanticen a - las personas que intervienen en el litigio, la posibilidad de lograr la corrección de una resolución que estima les causa perjuicio.
- 2.- Para garantizar esta posibilidad de corrección en las resoluciones, fué necesario la creación de los recursos, - por lo que los recursos en general son los medios de impugnación que otorga la Ley a las partes y a los terceros para que obtengan mediante ellos la revocación o rescisión de una sentencia o en general de una resolución - judicial, sea ésta auto o decreto.
- 3.- Dentro del Derecho no existían recursos, y fué la evolución del mismo, que mostró la necesidad de existencia de los mismos, al crearlos ya que las autoridades que impartían justicia son seres humanos, sujetos a errores y es así como el legislador establece medios de impugnación - para evitar en lo posible errores jurisdiccionales.
- 4.- En Derecho Procesal del Trabajo no existen recursos, los prohíbe el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que: "Las Juntas no admiten ningún recurso".
- 5.- En forma especial existen dos recursos: El recurso de revisión y el recurso de reclamación, establecidos en los

artículos 849 y 853 de la Ley Federal del Trabajo.

- 6.- La existencia de éstos dos recursos en el Procedimiento del Trabajo, prueba la necesidad de recursos dentro del Derecho Procesal del Trabajo.
- 7.- Nosotros creemos que éstos dos recursos no son suficientes, y es por ello que señalamos necesaria la existencia de otro recurso que es de revocación.
- 8.- El fundamento esencial de la existencia de los recursos estriba en la posibilidad de error del ser humano, porque siendo falibles los mismos y estando a cargo de ellos emitir las resoluciones, existe la necesidad de reparar el error que se hubiere cometido.
- 9.- Ya que habiéndose cometido un error en el procedimiento del Trabajo, las partes se ven en la necesidad de atacar éste error mediante el Juicio de Amparo, ocasionando únicamente que se dilate de manera innecesaria el procedimiento.
- 10.- Además creemos que los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son personas honorables y con capacidad de poder corregir ellos mismos sus errores, sin necesidad de acudir a otras autoridades, pensando obviamente en que se haga buen uso de éste recurso, y señalando que no es nuestra intención que las partes hagan mal uso del mismo, tratando de hacer chicanas dentro del procedimiento.

## BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ SUAREZ URSICINIO "Curso de Derecho Romano"  
Tomo I, Edit. Revista de  
Derecho Privado, Madrid -  
1955, 2a edición.
- BECERRA BAUTISTA JOSE "Introducción al Estudio  
del Derecho Procesal Ci--  
vil, Edit. Cárdenas, Edi-  
tor y Distribuidor, 3a ed.  
México 1977. 288 pp.
- BURGOA IGNACIO "El Juicio de Amparo", E-  
dit. Porrúa S.A., 12 ed.  
México 1977. 1015 pp.
- CASTORENA JESUS "Manual de Derecho Obrero"  
Edit. La Impresora S.A.,  
5a edición, México 1971, -  
328 pp.
- CAVAZOS F. BALTAZAR "Derecho del Trabajo", Con  
federación Patronal de la  
República Mexicana, Prime-  
ra Edición, México 1972, -  
324 pp.
- CUENCA HUMBERTO "Proceso Civil Romano", E-  
dit. Jurídicas Europa-Amé-  
rica, Buenos Aires 1957.
- DE BUEN LOZANO NESTOR "Derecho del Trabajo", To-  
mo I, Edit. Porrúa S.A., -  
Primera Edición, México -  
1974, 614 pp.

DE LA CUEVA MARIO

"Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa S.A. Tomo I, Primera edición, México 1954, 912 pp.

DE PINA RAFAEL Y  
JOSE CASTILLO LARRAÑAGA

"Instituciones de Derecho Procesal Civil", Edit. Porrúa S.A., 4a edición, México 1958, 564 pp.

DE PINA RAFAEL

"Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Primera edición, Edit. Botas, México 1952, 288 pp.

GOMEZ DE LA SERNA Y  
MONTALBAN

"Tratado Académico-Forense de los Procedimientos Judiciales", 2a edición, Madrid 1856.

GOMEZ LARA CIPRIANO

"Teoría General del Proceso", 2a reimpresión, Textos Universitarios, México 1980, 357 pp.

GONZALEZ PRIETO ALEJANDRO

"Proceso Informativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, México 1961, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

GUERRERO EUQUERIO

"Manual de Derecho del Trabajo", Primera edición, edit. Porrúa S.A., México 1983, 575 pp.

ORTIZ RUBIO PASCUAL

"Como nació la Ley Federal del Trabajo de 1931", Introducción del Lic. Antonio Fernández del Castillo Academia Nacional de Historia y Geografía, México - 1956.

PALLARES EDUARDO

"Apuntes de Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa S.A., 5a ed. México - 1974, 670 pp.

PORRAS LOPEZ ARMANDO

"Derecho Procesal del Trabajo", Edit. José M. Cájica, Puebla Pue. 1956, 476 pp.

PRIETO CASTRO LEONARDO

"Derecho Procesal Civil", Librería general Zaragoza, Madrid 1946,

RAMOS EUSEBIO

"Presupuestos Procesales - en el derecho del Trabajo" Primera ed. Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982, 154 pp.

RUIZ RAMON EDUARDO

"La revolución Mexicana y el movimiento obrero 1911-1923", primera ed. Edit. - Era, México 1979, 148 pp.

TRUEBA URBINA ALBERTO

"Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Porrúa S. A. México 1965.

TRUEBA URBINA ALBERTO

"El artículo 123", México -  
1943, Talleres Gráficos La-  
guna, Unica ed. 477 pp.

VALENZUELA ARTURO

"Derecho Procesal Civil", -  
Guadalajara Jalisco 1983, -  
Librería Carrillo Hnos. e -  
Imp. 2a ed. 358 pp.

#### LEGISLACIONES Y OTRAS FUENTES DE CONSULTA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Alcalá- Zamora Niceto, "Auto Comp y auto defensa", I Univer--  
Págs. 110 y 111 (conferencias), Unam, México , 2a edición, -  
1970.

Pallares Eduardo, Revista foro de México, Organo del Centro -  
de Investigaciones y Trabajos Jurídicos.

De la Cueva Mario, "Sintesis del Derecho del Trabajo", Publi-  
caciones del Instituto de Derecho Comparado, I libros serie A  
Fuentes.

Valdez Amezquita Roberto, "Origenes y repercusiones de la Pri-  
mera Ley Federal del Trabajo", Publicación Conmemorativa de la  
Primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981, México 1981, Secre-  
taría del Trabajo y Previsión Social.