



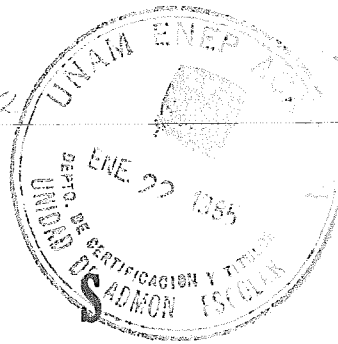
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ACATLAN”

LA NECESIDAD IMPERANTE DE  
UNA LEY DEL PROCESO LABORAL

7627538-2



T E S I S

QUE PARA SU EXAMEN PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

MARIA TERESA MOTA RUBIO

MEXICO, D. F.

1984

M-0028548



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.

A mis abuelos Camila y Gaspar  
cuya ausencia física no ha  
borrado de mi alma todo el amor  
y respeto que me dieron, lo que  
ahora me permite alcanzar una  
de las metas más deseadas por  
ellos y por mí.

A mi esposo Carlos Alberto  
por haber iluminado con su amor,  
ternura, dedicación y comprensión  
mi existir, gracias a la cual pude  
concluir este trabajo.

Al ser que llevo en mi seno,  
futuro de alegría y esperanza  
de amor, que constituye la  
mayor ilusión de mi vida y de  
mi hogar.

A mi madre Josefina quien  
con su amor, dedicación y  
cuidados me ha alentado -  
para culminar mis estudios.

A mis hermanos:

María Dolores, por su apoyo  
constante,  
María, por su contagiosa alegría  
Mario, por su fraternal ternura.

A mi sobrino Yul Antonio  
presencia de cariño que ha  
alegrado con su risa dulces  
momentos de mi vida.

A mis tíos Gaspar y Silvia,  
Carlos e Hilda y a mis primos,  
Silvia, Katina, Carlos e Hilda  
con quienes he compartido  
momentos felices de mi vida.

A mi padre Mario guía  
de respeto y cariño, con  
cuyo apoyo invariable  
he contado en todo mo-  
mento.

A mis abuelos Ernestina y Mario,  
a mis tños Pascal y María del Car-  
men, Tomás y Elsa, María Dolorés  
y Arturo, Ernestina y Carlos y a -  
todos mis primos, quienes forman  
la querida familia que tanta ale-  
gría me ha brindado.

A mis tños Silvia y Rubén  
y mis primos Verónica y  
Rogelio con quienes convi  
ví cotidianamente durante  
una de las etapas más her-  
mosas de mi existir, gracias  
a su cariño y comprensión.

Al Sr. Lic. José Elías Najjar  
sin cuya ayuda y dirección  
no hubiera sido posible reali-  
zar este modesto trabajo.

A Javier Rueda Velázquez  
cordial amigo quien con su  
valioso apoyo me ha permiti-  
do alcanzar este objetivo.

---

A mis amigos: Rayito,  
Luz María, Elizabeth,  
Mario y Alfredo, que  
siempre estuvieron  
en los momentos mas  
difíciles de mi vida.

A mis sinodales y profesores

## P R O L O G O

La efectividad de una disposición de carácter sustantivo depende, en gran medida, de un adecuado proceso que permita la aplicación de la norma - en los casos en que el sujeto obligado trate de eludir el cumplimiento a su cargo; obviamente, la fuerza del derecho se encuentra en relación directa con la capacidad técnica y los anhelos de justicia de los seres humanos a quienes se encarga el ejercicio de tan importante función.

La materia laboral, tanto en su aspecto substancial como en el adjetivo, - participa de las nociones generales expuestas en el párrafo anterior, o sea, que para alcanzar el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, se requieren procedimientos expeditos cuyas características equilibren en su aspecto jurídico - procesal las desigualdades -- que en materia económica, social y cultural presentan ante la realidad los sujetos de los conflictos laborales.

Si el proceso del trabajo tiene como finalidad desarrollar los procedimientos que resuelvan los conflictos laborales y uno de los sujetos de éstos lo es el trabajador, la legislación aplicable debe reconocer la situación específica de dichos individuos y apartarse del formalismo jurídico cuyos moldes estáticos desconocen la dinámica social de la vida humana, en virtud

de lo cual es necesario que tome en consideración principios afines a tal problemática.

Las cuestiones anteriores y otras más que se relacionan con la cuestión adjetiva del trabajo, todas las cuales se analizan someramente en esta tesis, motivaron la elección del presente tema, cuya inquietud general es la determinar la naturaleza del derecho procesal laboral y, en su caso, su relación de dependencia o su situación autónoma, respecto del derecho sustantivo del trabajo y de otras disciplinas jurídicas, todo ello en función de resolver la hipótesis fundamental de este estudio, la cual consiste en precisar si la materia procedimental laboral posee características propias que impongan la necesidad de separar tanto material como técnicamente, el derecho sustantivo, respecto del adjetivo, en materia de trabajo.



# I N D I C E

## PROLOGO.

### Capítulo I.- ANTECEDENTES

1.1.- De la conquista del imperio azteca a la revolución de 1910.	6
1.1.1.- Introducción.	6
1.1.2.- La encomienda: 1521-1550.	9
1.1.3.- El repartimiento forzoso de trabajadores: 1550-1630.	11
1.1.4.- El origen del peonaje: 1630-1750.	15
1.1.5.- Los sistemas de trabajo de 1750 a 1810.	20
1.1.6.- De la guerra de independencia al triunfo de la república: 1810-1867.	24
1.1.7.- Del estado liberal a la dictadura porfirista: 1867-1910.	26
1.2.- Constitución Política de 1917.	30
1.2.1.- Contenido original del artículo 123.	30
1.2.2.- Clasificación de las disposiciones laborales.	31
1.2.3.- Análisis de las normas procesales del trabajo.	34
1.3.- Los ordenamientos legales de las entidades federativas.	38
1.4.- La federalización de la legislación laboral.	38
1.4.1.- Modificación de los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales.	38
1.4.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	39
1.4.3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.	39
1.4.4.- Reforma procesal de 1980.	40

M-002 8548

**Capítulo II.- CONCEPTO, NATURALEZA Y AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

II.1.-	Concepto operativo de derecho del Trabajo.	41
II.1.1.-	Diversas teorías.	41
II.1.2.-	Elementos comunes.	43
II.2.-	Concepto genérico de derecho procesal.	44
II.2.1.-	Diferentes definiciones.	44
II.2.2.-	Clasificación de las Tendencias.	46
II.3.-	Concepto de derecho procesal del trabajo.	49
II.3.1.-	Criterios expuestos.	49
II.3.2.-	Características genéricas.	52
II.4.-	Naturaleza del derecho procesal del trabajo.	55
II.4.1.-	Teorías dominantes.	55
II.4.2.-	Ubicación del derecho procesal.	56
II.4.3.-	Situación del derecho procesal del trabajo.	57
II.5.-	Autonomía del derecho procesal del trabajo.	64
II.5.1.-	Independencia del derecho del trabajo.	64
II.5.2.-	Autonomía del derecho procesal del trabajo.	68

**Capítulo III.- NATURALEZA INTRINSECA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

III.1.-	Introducción.	80
III.2.-	Principios o características expuestos.	81
III.2.1.-	Tratadistas.	81
III.2.2.-	Autoridades del Trabajo.	108
III.3.-	Principios del derecho procesal del trabajo.	118
III.4.-	Características del proceso laboral.	122

Capítulo IV.- LEGISLACION INDEPENDIENTE DEL PROCESO LABORAL.	
IV.1.- La interpretación del derecho.	130
IV.2.- Integración legal en los casos no previstos.	135
IV.3.- Regulación autónoma del proceso laboral.	138
CONCLUSIONES.	167
BIBLIOGRAFIA.	171

---

CAPITULO I  
A N T E C E D E N T E S

---

## 1.1.- De la conquista del imperio azteca a la revolución de 1910.

### 1.1.1.- Introducción

Hasta antes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - del 5 de febrero de 1917 no se había establecido en nuestro país un conjunto de garantías sobre el trabajo, cuyo objetivo hubiera sido, sobre una base de igualdad y sin distinción alguna, proteger la salud de los prestadores de servicios y establecer un salario mínimo y otras prestaciones complementarias, así como ciertos derechos de carácter colectivo que les permitieran constituir sus propias organizaciones y luchar por el mejoramiento y la defensa de sus condiciones laborales, ante autoridades cuya competencia específica fuera el conocimiento y la resolución de los asuntos y conflictos - del trabajo.

Es obvio que no puede ignorarse la existencia de las "Leyes de Indias", - respecto de las cuales algunos consideran, desde el punto de vista formal de la reglamentación jurídica del trabajo, "... que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios ..." ya que "... en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de la "tienda de raya", etc. ..." (1), aún -

---

(1) MARIO DE LA CUEVA: Derecho Mexicano del Trabajo; tomo I, 12a. ed., Porrúa, México, 1970, p. 93.

cuando "... a pesar de su grandeza, ... llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones -- que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que -- son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada." (2). En tanto que otros estiman que fueron "... la hipocresía andrajosa de la maldad; de magia de un relámpago de autoridad producido por un choque deslumbrador de utopías, que iluminó durante trescientos años un saqueo desmedido de nuestras riquezas naturales..." puesto que "... de mejor aplicabilidad a dementes o a incapaces que a personas ( seres humanos como eran nuestros antepasados), ni protegieron al indio, ni lo enseñaron a trabajar o, siquiera, a que se supiera valer de sí mismo." (3).

También debe señalarse la existencia de los mandamientos dictados por los virreyes en la época colonial, denominados genéricamente "ordenanzas", - las cuales eran "... una breve orden que comprende un caso concreto y - de acuerdo con las circunstancias de hecho resuelve la concesión o negación

---

(2) MARIO DE LA CUEVA: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; - tomo I, 3a. ed., Porrúa, México, 1975, p. 39.

(3) RUBEN DELGADO MOYA: El Derecho Social del Presente; 1a. ed., Porrúa, México, 1977, pp. 42 y 43.

ción del trabajo a los indios, indicando casi siempre los términos en que ha de prestarse o bien delega en funcionarios inferiores la averiguación para proveer con posterioridad..." (4), que algunos consideraron como un conjunto de disposiciones laborales: "Las ordenanzas constituyeron, de por sí, una especie de legislación del trabajo y son, históricamente estudiadas, la más completa expresión de ideas educativas-profesionales de esos años..." (5), toda vez que dichas ordenanzas, en algunos casos establecían ciertos derechos elementales del trabajador como cuando se ordenó que "... cuando un oficial tuviere algún obrero en su casa y tienda y le quisiere despedir del dicho servicio, quince días antes que le despida se lo haga saber para que busque donde trabajar y lo mismo se entienda -- que si el mozo se quisiere despedir, lo haga saber los dichos quince días al dicho su amo..." (6); aún cuando las mismas ordenanzas, por otro lado, disponían acciones verdaderamente infamantes como en el caso de los negros que huían a los montes, quienes debían ser "capados", o de los indios endeudados que debían ser entregados presos a sus acreedores (7).

Pero, independientemente de su validez intrínseca tanto las "Leyes de In-

- 
- (4) SILVIO ZAVALA y MARIA CASTELO; Recopiladores: Fuentes para la Historia del Trabajo en la Nueva España; ed. facsimilar, tomo I, - Centro de Estudios Históricos y Sociales del Movimiento Obrero, México, 1980, p. VII.
- (5) GENARO V. VASQUEZ; Legislación del Trabajo en los siglos XVI, XVII, XVIII; 1a. ed., Departamento Autónomo del Trabajo, México, 1936, p. 9.
- (6) Idem, p. 7
- (7) SILVIO ZAVALA, comp.: Ordenanzas del Trabajo siglos XVI y XVII; tomo I, ed. facsimilar, CEHSMO, México, 1980, p. XVIII.

días" como las ordenanzas citadas al reconocer el régimen de castas, establecieron diferencias ajenas a uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, que es el de la igualdad de todos los prestadores de servicios ante la ley, además de que, dichos ordenamientos legales, pocas veces se aplicaron debido a múltiples factores, motivos que ratifican la afirmación inicial expuesta en este apartado, en el sentido de que es hasta la Constitución de 1917, cuando se establecen las bases de nuestro derecho laboral.

Además de los ejemplos citados con anterioridad, que por sí solos bastan para fundar la afirmación aludida, a continuación se exponen otros en un bosquejo histórico en el que se señalan los elementos principales de la etapa del trabajo que culmina con el Pacto Federal de 1917.

#### 1.1.2. - La encomienda : 1521 - 1550.

Después de la caída de la gran Tenochtitlán "... los capitanes de la conquista optaron por el reparto individual de los pueblos, asignando a cada conquistador cierto número de pueblos y tributarios ..." (8). Bajo los efectos de este sistema que se denominó "encomienda", los indios estaban obligados a laborar en beneficio de los conquistadores y a entregarles un tributo en especie .

---

(8) ENRIQUE FLORESCANO: La Formación de los Trabajadores en la época colonial, 1521 - 1750; en ENRIQUE FLORESCANO et alii: La Clase Obrera en la Historia de México, Título Uno, de la colonia al imperio; 1a. ed., siglo XXI - UNAM, México, 1980, p. 25.



Este repartimiento forzado de trabajadores substituyó a los sistemas comunales de trabajo indígena y tuvo lugar durante el período comprendido entre los años de 1521 y 1541, en el que, además de la mano de obra gratuita que obtenían los encomendadores de los indios debe tenerse en cuenta la fuerza de trabajo proveniente de los esclavos; a dicha condición fueron reducidos miles de indios entre los años de 1530 a 1542, por haber opuesto resistencia a los invasores españoles o por haber sido esclavos de los antiguos señores de la tierra junto con un pequeño número de esclavos negros importados de África. (9)

El sistema de labores anteriormente citado que se integró tanto con el trabajo de los indios encomendados como con el de los esclavos naturales y africanos, prevaleció hasta el año de 1542 en que se dictaron leyes que "... prohibieron la esclavitud de los indios, despojaron a todas las autoridades civiles y religiosas de las encomiendas que disfrutaban, mandaron que en adelante no se hicieran más encomiendas y ordenaron que a la muerte de los particulares que tenían indios encomendados éstos pasaran a ser tributarios del rey ..." y aún cuando los encomenderos lograron en 1542 que el monarca revocara el mandamiento que suprimía la transmisión, por sucesión a sus hijos, de las encomiendas, en 1549 otra orden real prohibía que los indios encomendados prestaran servicios personales gratuitos (10), mediante lo cual la corona pretendía que los indios trabajaran pa

---

(9) Cfr. *idem*, p. 52

(10) Cfr. *idem*, pp. 34 y 35.

ra los españoles a cambio de un jornal que les permitiera pagar con éste - sus tributos.

### 1.1.3.- El repartimiento forzoso de trabajadores:1550-1630.

Para implantar este nuevo sistema de trabajo que substituiría a la encomienda, en el año de 1550 se dispuso que si los indios no se alquilaban voluntariamente se hiciera uso de la fuerza, lo que dió lugar al "coatequitl" o repartimiento forzoso de trabajadores el cual consistía en obligar a cada pueblo de indios a proporcionar un determinado porcentaje de su fuerza activa de trabajo, repartido en tandas semanales; este esquema de labores subsistió hasta el año de 1630, en que aparece el peonaje como se verá posteriormente. (11)

Para justificar el empleo de la coacción sobre los indios, en el repartimiento forzoso de trabajadores a que se ha hecho referencia, y en razón de que el propio conquistador los había declarado hombres racionales y libres, con base en los principios cristianos de la creación, se sostuvo que los naturales poseían un grado de humanidad inferior al de los europeos, ya que aquéllos eran idólatras, paganos, primitivos, salvajes e ignorantes, en virtud de lo cual necesitaban cristianización, civilización, policía y educación.(12)

Y en lugar de que, durante esta época, se hubiesen establecido autoridades que tuvieran como funciones el vigilar que los indios prestaran sus ser-

(11) Cfr. idem, p. 42

(12) Cfr. idem, pp. 45 y 46.

vicios en las mejores condiciones laborales posibles y el evitar que se les explotara y engañara continuamente, el Virrey Martín Enríquez durante su período de gobierno (1568 - 1580), ordenó la supervisión permanente de las labores de los indios "... para asegurar el trabajo continuo y ordenado ..."; así por ejemplo, se nombraron "jueces de sementeras" que revisaban las siembras realizadas, "veedores" que desempeñaban una función similar en la producción de la seda y "jueces de cochinilla" que vigilaban la cosecha y venta de este producto. (13).

En algunos casos, como en el de las haciendas azucareras, los pueblos aborígenes continuaron proporcionando fuerza de trabajo durante esta época, pero sin la intermediación de las autoridades virreinales, es decir, al través de acuerdos directos entre el cacique o gobernador indígena y el administrador del ingenio, quienes en la mayoría de las ocasiones pactaban las condiciones de trabajo, la remuneración y las maneras del pago sin la intervención de los trabajadores; a esta modalidad laboral, que prevalecía todavía por costumbre y que aprovechaban los jefes aborígenes y los responsables de las haciendas para su beneficio propio, se sumaban los indios -- "Maquehuales", quienes eran trabajadores foráneos que no pertenecían ni a la hacienda ni a los pueblos de indios de la región y, a cambio de un jornal diario se contrataban eventualmente; cuando los indios libres si pertenecían al lugar y decidían laborar de manera permanente en las empresas de los españoles, para obtener un jornal y medios de subsistencia, se deno

---

(13) Cfr. idem, pp. 47 y 48

minaron "naborías" quienes generalmente eran antiguos esclavos o sus descendientes (14).

Además intervenían en el proceso de la producción de mercancías los esclavos negros, principalmente africanos, ya que sólo se prohibió la esclavitud de los naturales de la Nueva España, en el año de 1542, como ya se indicó anteriormente; el número de aquéllos se incrementó considerablemente después de las epidemias de 1545 - 1547 y 1577 - 1580 que acabaron con gran parte de la población indígena y justificaron las solicitudes formuladas al Rey de España para que permitiera la importación de esclavos, de tal manera que durante los años de 1595 a 1640 ingresaron a la Nueva España más de cien mil negros africanos para laborar en las minas, ingenios azucareros y haciendas y prestar servicios en los centros urbanos, (15) también colaboraron en la producción, principalmente en los obrajes textiles de la capital, los condenados a diversas penas, quienes en ocasiones eran contratados con algún patrón, para que con su salario se pagara el daño - causado por el delito, las costas del juicio y el gasto que originaba su en carcelamiento. (16)

La fuerza de trabajo forzoso y esclavo constituyeron las bases de la economía mercantil de la Nueva España, en este período, la cual producía principalmente la materia prima que se utilizaba en las incipientes industrias:

---

(14) Cfr. idem, p. 59

(15) Cfr. idem, p. 61

(16) Cfr. idem, p. 91

algodón, lana, seda y otras fibras para tejidos; plata para orfebrería y principalmente para exportar a España; caña para la fabricación de azúcar; - productos del campo para auto consumo y venta, etc. Lo anterior produjo como consecuencia que se constituyera un grupo de trabajadores, quienes posteriormente se convertirían en empresarios, encargados de procesar dicha materia prima y, posteriormente, vender al público los productos obtenidos.

Estos grupos de artesanos denominados "gremios" (herrereros, plateros, zapateros, carpinteros, escultores, curtidores, panaderos, hiladores de seda, - etc.) se crearon en la Nueva España siguiendo el modelo peninsular y, por ende, se asignaron diversos privilegios: "... regulados por disposiciones minuciosas que elaboraban y supervisaban los cabildos; los gremios formaron una organización artesanal cerrada ( los no españoles tenían prohibido el acceso a los puestos de maestro y oficial), jerárquica ( las ordenanzas definían con detalle las diferencias y funciones de aprendices, oficiales y maestros) y monopólica ( la constitución de un gremio impedía la formación de otro que compitiera con él)." (17)

Pero la naturaleza impermeable de las organizaciones gremiales no fue solo un reflejo que se circunscribió a estos grupos de trabajadores sino que era una constante común en el contexto general de todos los sectores productivos, cuya finalidad era, sobre todo un sistema de diferencias y privi-

---

(17) Idem, pp. 88 y 89.

legios, utilizar los servicios de los integrantes de las capas sociales más bajas al menor costo en caso de que no fuera posible recibir dichos servicios en forma gratuita:

"La legislación y la práctica política cotidiana ratificaron y legalizaron esta actitud discriminatoria: a los negros y mulatos libres, a los mestizos y a todo género de "castas" se les disminuyeron y coartaron sus derechos de hombres libres, se les prohibió trabajar en determinados oficios y artes, se les impidió asentarse en los pueblos de indios, se les negó el acceso a las áreas urbanas donde habitaban los españoles, se les impuso normas en el vestir y a cualquiera que era sorprendido vagando o sin oficio conocido se le obligó a trabajar compulsivamente en las minas y obrajes. Así la discriminación y la restricción de sus derechos hicieron de estos grupos una fuerza de trabajo buena para todo." (18)

#### 1.1.4.- El origen del peonaje: 1630 - 1750.

En los lugares situados en el norte de nuestro país y en los nuevos centros de población en los que la mano de obra era escasa, los dueños de las haciendas agrícolas recurrieron a varios procedimientos para proveerse de los trabajadores.

Uno de estos procedimientos consistía en "... rentar parte de sus tierras (del hacendado) a los campesinos de los alrededores, con el compromiso -

---

(18) Idem, p.97.

para éstos de trabajar para la hacienda en las labores estacionales..." (19)

Sobre la base de este sistema se encubría una auténtica relación laboral, - no obstante la diversa denominación que recibieran los sujetos que laboraban la tierra "rentada": arrimados, terrazgueros, medieros o aparceros (20).

Esta modalidad productiva fue utilizada con gran intensidad durante el período comprendido entre los años de 1630 y 1750; posteriormente su empleo comenzó a decrecer en forma paulatina, aún cuando no desapareció totalmente.

Sin embargo, no fue el arrendamiento de tierras el procedimiento más generalizado para reclutar a los prestadores de servicios; la carencia de tierra y medios productivos impedían a los indígenas obtener los recursos necesarios para subsistir y los obligaban a contratarse en los centros de trabajo del lugar en que eran originarios o en cualquier otro que les diera empleo. El trabajador al ingresar a laborar "... aceptaba, junto con las condiciones de trabajo, las reglas de relación social que imperaban en el ámbito de la hacienda, el ingenio, la mina. En estas el propietario determinaba la jornada de trabajo, el salario y sus formas de pago, las prestaciones que ofrecía al trabajador y las obligaciones que éste debía cumplir como habitante de la propiedad." (21)

---

(19) DAVID A. BRADING. Citado por Enrique Florescano, op. cit., - pp. 108 y 109.

(20) ENRIQUE FLORESCANO, op. cit. p. 109.

(21) Idem, p. 105.

Como puede observarse de la cita anterior todo el contenido de la relación de trabajo era determinado por el patrón en forma unilateral, sin que el - operario tuviera la posibilidad de discutir los términos y el alcance de sus derechos y obligaciones laborales, pero al carecer de otras opciones más - favorables a sus intereses ya que éste era el sistema imperante de la época, no le quedaba más remedio que aceptar las condiciones impuestas para poder subsistir.

Para promover este tipo de "contratación" y, al mismo tiempo, asegurar - la permanencia de los trabajadores en el centro de labores, los propieta-- rios de éstos recurrieron a un sistema que comprometía a los prestadores -- de servicio: "... los dueños de las haciendas, ingenios, minas y obrajes comenzaron a atraer a sus propiedades a esta nueva población trabajadora, ofreciendo a algunos dinero, ropa y otras prestaciones como adelanto de - su salario futuro. Este fue el comienzo de la gañanía, del peonaje acasi- llado o de los trabajadores que permanentemente trabajaban y residían en el territorio de las unidades productivas ... " (22)

Era evidente que este nuevo procedimiento producía mayores beneficios a los patrones, por lo que es indudable que éstos hubieran promovido el reco- nocimiento legal correspondiente, lo cual ocurrió "... en 1632 el Virrey (Cerralbo), legalizó este sistema de trabajo que se había expandido en la práctica y suprimió el repartimiento forzado de trabajadores para todas las

---

(22) Idem, p. 105.



actividades con excepción de la minería ...". (23).

Contando ya con bases legales, los asentamientos de trabajadores alrededor de las haciendas y obrajes se multiplicaron y llegaron a constituir verdaderos centros de población, en los que paulatinamente se establecieron los locales que eran necesarios para el desarrollo de la vida en esas comunidades: "Junto a las construcciones de la unidad productiva crecieron también las dedicadas a la función social que empezó a desarrollar la hacienda como centro de habitación rural permanente: la capilla o iglesia, la tienda donde los trabajadores adquirían alimentos y artículos manufacturados (tienda de raya), el corral del jaripeo, los caseríos de los arrimados ..." (24).

Pero para el colmo de todos los males de los peones acasillados, además de la unilateralidad patronal en la determinación de las condiciones de trabajo que no les pareció suficiente a los dueños de las unidades productivas, éstos idearon otro recurso que les permitía reducir o suprimir los exigüos jornales que debían cubrir a sus trabajadores; este invento injusto por medio del cual podían los propietarios aumentar sus ganancias a costa de los salarios fue "la tienda de raya", cuyo funcionamiento presentaba las siguientes características: "En lugar del pago en efectivo de la retribución pactada el trabajador recibía alimentos, ropa y otras mercancías a cambio de su trabajo o se le retenía el pago de sus jornales, quedando el propieta-

---

(23) *Idem*, p. 105

(24) *Idem*, p. 106

rio en deuda con él. Así tanto el sistema de pagar con mercancías o de re- tener los salarios efectivamente devengados, reducía gravemente la libertad de movimiento y de contratación del trabajador . . ." (25)

La efectividad de la tienda de raya se amplió con los préstamos solicitados por el propio operario, ante situaciones en que su subsistencia o la de sus familiares se veía comprometida o en otros casos especiales: "Dado que la retribución en alimentos y otros bienes apenas servía a los trabajadores para mantener un nivel de subsistencia mínimo cada vez que éste se rompía (por una mala cosecha, un matrimonio, un bautizo, un funeral o una fiesta del pueblo) forzosamente tenían que acudir a los préstamos y como éstos solo podían pagarlos con su trabajo, las deudas operaban como cadenas sucesivas que los ataban a la unidad productiva y exigían mayor trabajo y más sumisión al propietario." (26)

La contratación leonina, los pagos en especie, la retención de los jornales y los préstamos sobre salarios, constituyeron factores que en lugar de procurar elementos a los trabajadores para elevar sus propias condiciones de vida, propiciaron la miseria y cancelaron todas las posibilidades de acceder a perspectivas distintas que originaran la superación en todos los aspectos (económico, social, cultural, etc.), puesto que no existía alguna autoridad a la que pudieran recurrir para mejorar su situación, antes bien, por el con-

---

( 25 ) Idem, p. 119.

( 26 ) Idem, p. 120.

trario, los patrones fueron quienes llegaron a adquirir una serie de facultades que bien pueden caracterizar a los señores feudales de la época medieval: "... no puede olvidarse que bajo el peonaje la administración española no sólo perdió el antiguo poder de asignar y distribuir la fuerza de trabajo a través de sus funcionarios, sino que de hecho entregó sin protección a los trabajadores en manos de los propietarios que desde entonces se convirtieron progresivamente en amos, legisladores, jueces y justicias de la población que habitaba en las haciendas ..." (27).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto podemos considerar que en esta época en la cual tuvo sus orígenes el peonaje, los trabajadores no alcanzaron una mejor situación laboral ya que, como se ha visto, en la mayoría de los casos no recibían sus salarios en efectivo, carecían de posibilidades para convenir el contenido de su relación de trabajo y su libertad de tránsito estaba muy restringida, pero "... Lo que sí puede decirse es que en -- comparación con el período de la encomienda y del repartimiento forzoso, una parte considerable de los trabajadores mineros y agrícolas mejoró sus condiciones de trabajo." (28)

#### 1.1.5. - Los sistemas de trabajo de 1750 a 1810.

Las autoridades virreinales se percataron de la situación relatada con anterioridad y trataron de remediarla como ocurrió por ejemplo, con fecha 2 de junio de 1769, en que el Visitador General Joseph de Gálvez dictó un

---

(27) Idem, p. 108.

(28) Idem, p. 122.

"Bando señalando los salarios y razón de mantenimiento que se han de dar a los trabajadores, jornaleros, y sirvientes que se expresan", en el cual se señalan "... la cuota de salarios y razón de mantenimientos...", se ordena que los sueldos se paguen en oro o plata sin reducción alguna y se citan las cantidades de diversos alimentos que debían entregárseles (maíz, carne fresca o tasajo), pero también se autoriza la retención indefinida de los deudores "... declaro y mando que el sirviente adeudado con su Amo no pueda despedirse sin pagarle primero el empeño que tuviere contraído ni otro pueda admitirlo sin que le haga constar esta circunstancia por papel de la Persona a quien servía..." (29)

Posteriormente en el año de 1785, el virrey Matías de Galvez expidió el "Bando sobre el trabajo de los indios trabajadores de las haciendas", al que se conoce como "Bando de Gañanías", en el que se reiteraba las disposiciones dictadas en beneficio de los prestadores de servicios y del que deben destacarse las órdenes relativas al pago de salarios justos y en dinero y a la jornada máxima de trabajo (de "sol a sol", con un intermedio de dos horas al mediodía para comer) (30); desafortunadamente, ésta y todas las demás disposiciones legales de contenido similar, en la mayoría de los casos no se cumplieron, pues su puesta en vigor originaba la inmediata protesta de los hacendados, quienes solicitaban su supresión o modificación y,

---

(29) GENARO V. VASQUEZ, op. cit., pp. 156 y 157.

(30) ISABEL GONZALEZ SANCHEZ: *Sistemas de Trabajo, Salarios y Situación de los Trabajadores Agrícolas, 1750 - 1810*; en Enrique Florescano et alii, op. cit., pp. 129 y 130.

si no lo lograban, trataban por todos los medios de eludir su cumplimiento.

Por lo tanto, la retención y explotación de los trabajadores agrícolas, con base en el sistema de deudas, llegó a constituir un sistema común en las haciendas, en las cuales "... existía un libro denominado "libro de caja", - en el que se anotaban los salarios que se pagaban ... los efectos que se -- compraban, tanto en cantidad como en valor (a veces se indica el precio - del producto) y los anticipos en dinero." (31)

La situación de los trabajadores en la incipiente industria colonial no presentaba grandes diferencias con el trabajo del campo, ya que en aquélla era la legislación gremial, cuya creación y aplicación era promovida por los "maestros" dueños de los talleres la que sentaba las bases que permitían la explotación de los oficiales y aprendices y aún de los "intrusos" - (quienes no pertenecían al gremio), los que "Cuando eran sorprendidos -- por los veedores de los oficios y los funcionarios de los ayuntamientos, perdían su producción y en caso de reincidencia podían quedar en prisión durante varios días." (32). Para retener a los oficiales, los maestros también recurrieron al endeudamiento y los obligaron a que les prestaran servicios en forma exclusiva e incluso llegaron a utilizar la coacción física para obtener el cumplimiento de esos compromisos "... los maestros zapateros tenían contratado un celador del gremio, quien por la fuerza sacaba de sus

---

(31) *Idem*, pp. 156 y 158.

(32) JORGE GONZALEZ ANGULO y ROBERTO SANDOVAL ZARAUZ: Los Trabajadores Industriales de Nueva España, 1750 - 1810; en Enrique Florescano et alii, *op.cit.*, p. 209.

casas a los oficiales y los depositaba en los talleres de los maestros". (33).

Además, el contenido de las disposiciones gremiales reflejaba la estructura estamental de la sociedad, puesto que establecía las "calidades" raciales - admisibles en el gremio, excluía el ingreso de las mujeres e imponía las formas de las relaciones en el trabajo y en el mercado. (34)

Y si la situación de los oficiales y aprendices de los gremios no era ni siquiera regular, las circunstancias en que prestaban sus servicios la mayoría de los demás trabajadores de la industria eran infrahumanas como ocurrió, - por ejemplo, en los obrajes de Querétaro: "Aunque las ordenanzas prescribían la libertad de los operarios, topes máximos al endeudamiento de éstos y la obligación para el dueño del obraje de llevar un libro abierto sobre las cuentas de los operarios, la realidad era que la mayoría de los trabajadores estaban ahí de manera forzada y compulsiva, sin disfrutar de ninguna libertad y sometidos a la explotación mas inhumana.", para lo cual se utilizaba un sistema que fue descrito por el barón de Humboldt: "... los fabricantes de Querétaro practican la misma estratagema de que se valen los fabricantes de Quito y se usa en las haciendas en donde como faltan esclavos ... los jornaleros son muy escasos, se escogen entre los indígenas aquellos que son más miserables, pero que muestran aptitud para el trabajo, se les adelanta una pequeña cantidad de dinero que el indio como gusta embriagarse gasta en pocos días; constituido así en deudor del amo se le encie

---

(33) Idem, p. 229

(34) Cfr. idem, p. 202

rra en el taller con el pretexto de hacerle trabajar para pagar su deuda. - No se le cuenta su jornal más que a razón de real y medio ... En vez de pagárselo en dinero contante, se tiene buen cuidado en suministrarle la comida, el aguardiente y los vestidos, en cuyos precios gana el fabricante del 50 al 60%. De esta manera el obrero más laborioso siempre está en deuda, y se ejercen sobre su persona los mismos derechos que se cree adquirir sobre un esclavo comprado." (35). De lo anterior se desprende que a la fuerza de trabajo se le trataba de sacar la máxima utilidad posible aumentando la jornada de trabajo y reduciendo o suprimiendo el pago en dinero.

Y lo que se ha dicho de los trabajadores agrícolas e industriales es poco comparado con las labores de los mineros (36), por lo que, como conclusión se puede señalar que el período comprendido entre los años de 1750-1810, representa una etapa en la que el sistema de trabajo estuvo constituido por tres formas fundamentales de prestación de servicios: el peonaje por deudas, en su fase inicial, que era predominante; el trabajo esclavo de los negros, en menor proporción, y las labores libres, en contadas excepciones.

#### 1.1.6. - De la guerra de independencia al triunfo de la república: 1810-1867.

Durante la época que se inicia con el pronunciamiento de Miguel Hidalgo

(35) *Idem*, pp. 219 y 221.

(36) Cfr. CUAUHTEMOC VELASCO A.: *Los Trabajadores Mineros de la Nueva España, 1750 - 1810*; en Enrique Florescano et alii, *op. cit.*, pp. 271 a 273.

y culmina con la derrota del imperio de Maximiliano de Habsburgo por parte de los republicanos presididos por Benito Juárez, la acción social se ubicó en campos no específicamente laborales por lo que los grandes movimientos tuvieron repercusiones en otros ámbitos, como en el político (independencia respecto de España; guerras continuas alrededor del poder público que oscilan entre el centralismo y federalismo y que enfrentan a conservadores y liberales; promulgación de la Constitución de 1857, que al amparo del liberalismo económico se limitó a no establecer trabas al desarrollo de la industria y, consecuentemente, omitió sentar las bases de la prestación de servicios, fundamentalmente) y en el económico (se trata de modificar el contenido del derecho de propiedad para recoger los frutos que podía arrojar la desamortización de los bienes del clero, pero se utilizó también para despojar de sus tierras a los ejidos y comunidades), pero no en el del trabajo, cuyos integrantes no vieron mejorar su situación personal, como se puede advertir del informe rendido sobre las condiciones de trabajo en las fábricas textiles de Tlalpan en 1866: "... Los trabajadores iniciaban su jornada " desde que la luz natural permita ver en los salones" y la concluía a las 9:30 de la noche. Se contaba con una hora y quince minutos para tomar alimentos. Al toque de entrada, todos debían ocupar las máquinas que tenían a su cargo. Una vez dentro del establecimiento, no se permitía salir a nadie. No se podía entrar con sarapes o sombreros, y a las mujeres se les prohibía el rebozo. En caso de inasistencia se perdía lo rayado en la semana. No se permitía introducir alimentos ni fumar ni hacer "chanzas" o conversaciones. El desobediente podía



ser multado, y el que destruyera una pieza de la maquinaria era obligado a pagarla con descuentos de su salario." (37)

Opinión que se confirma mediante la comparación de los salarios pagados por jornada en 1876 con los correspondientes datos de 1840, que arrojan una ligera disminución haciéndose notar que para esta época aumentó con siderablemente la utilización del trabajo de las mujeres y los niños en las fábricas. (38)

#### 1.1.7. - Del estado liberal a la dictadura porfirista : 1867 - 1910.

No obstante debe mencionarse que aún cuando diversos factores impidían, por regla general, que las normas legales alcanzaran los benéficos resulta dos que sus autores pretendían, el sentido humanista prevaleció en las - - obras legislativas como apunta Mario de la Cueva en relación con el códi go civil de 1870 "... nuestros juristas procuraron dignificar el trabajo - declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al con trato de arrendamiento, porque no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, forma ron un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre.", a pesar de que el mismo autor también reconoce que la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años. (39)

---

(37) ALEJANDRA MORENO TOSCANO: Los Trabajadores y el Proyecto de Industrialización 1810 - 1867; en Enrique Florescano et alii, op. cit., p. 325.

(38) Cfr. idem, p. 334.

(39) Cfr. MARIO DE LA CUEVA: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, p. 42.

Por otro lado las condiciones de seguridad en que los mineros prestaban sus servicios son una muestra de la situación precaria en que laboraban y que ponían en peligro no sólo su integridad corporal sino incluso su propia vida. (40).

En esta época subsistía el empleo de la mano de obra femenina y de los menores de edad; por ejemplo en la industria textil de un grupo de 96 fábricas que ocupaban a 12,726 personas en el año de 1877, 2,111 eran mujeres y 2,535 niños ( 4646 ); persistían también las reducciones al salario por diversos motivos ( multas, tienda de raya, servicios médicos, escolares y religiosos, etc. ) y el pago con vales canjeables por mercancías, en lugar de dinero efectivo; las jornadas de trabajo duraban 12 horas o más pues se iniciaban " ... desde que la luz natural permita ver en los salones y acabará a las nueve y media de la noche ... con media hora para almorzar y tres cuartos de hora para comer." y, en general, la voluntad de los trabajadores no era tomada en cuenta para determinar el contenido de las relaciones laborales: " ... Por el sólo hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor." (41)

---

(40) Cfr. JUAN FELIPE LEAL y JOSE WOLDENBERG: Del Estado Liberal a los Juicios de la Dictadura Porfirista ( La Clase Obrera en la Historia de México, Título 2 ); 1a. ed., siglo XXI - UNAM, México, 1980, pp. 30 a 33.

(41) Cfr., idem, pp. 48 a 50.

Las difíciles condiciones laborales originaban, en varias ocasiones, diversos conflictos cuya manifestación común era la huelga, como en los casos de los "sombrereros" (mayo de 1875), de los barreteros de Real del Monte (15 de junio de 1872) y de los trabajadores textiles (enero de 1875), fábricas Miraflores, San Fernando, La Fama, Montañesa, La Hormiga, La Colmena y San Ildefonso, cuyos motivos fueron, en los dos primeros casos el rechazo a la reducción de los jornales y, en el último, la defensa de compañeros despedidos y el aumento de salarios. (42)

De esta manera, la problemática del trabajo fue agudizándose a medida que finalizaba el siglo XIX, para explotar en la presente centuria con dos movimientos obreros cuya trascendencia fue determinante para acelerar el proceso generador de la revolución de 1910: la huelga minera de Cananea (Junio de 1906) y el conflicto textil de Puebla y Veracruz (Noviembre de 1906), cuyos objetivos eran la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que la empresa concedía a los norteamericanos, en el asunto del estado de Sonora, y el rechazo al "Reglamento de fábrica" que pretendían imponer los empresarios poblanos. (43)

La crueldad con que ambos movimientos fueron sofocados, con el consiguiente elevado número de muertos, heridos y detenidos tuvo como finalidad establecer un castigo ejemplar en estos casos, que impidiera la imitación posterior de otros grupos pero los resultados fueron contraproducen--

---

(42) Cfr., *idem*; pp. 203, 209, 219.

(43) Cfr., MARIO DE LA CUEVA, *op. cit.* últ., p. 42.

tes para la dictadura ya que, como lo demostraron más tarde los acontecimientos, constituyeron recuerdos que animaron a los trabajadores a unirse a las filas de los ejércitos revolucionarios, que junto con los ideales proclamados por los hermanos Flores Magón, al frente del "partido liberal", y el deseo general de la clase obrera de sentar las bases que propiciaran el constante mejoramiento de sus condiciones laborales, cristalizaron en el contenido programático del artículo 123 de nuestra Constitución Política.

No sería justo concluir este apartado sin hacer referencia a la obra legislativa de dos gobernadores del régimen de Porfirio Díaz, que comprendieron la situación de los trabajadores ante los riesgos del trabajo: a) José Vicente Villada, que promovió una Ley ante la Legislatura del Estado de México, la cual inició su vigencia el 30 de abril de 1904, en la que se estableció que en los casos de riesgos laborales, el patrono debía prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. b) Bernardo Reyes, quien hizo algo similar en el estado de Nuevo León y dictó una ley de accidentes de trabajo con fecha 9 de Noviembre de 1906, en la que se fijaban indemnizaciones que podían llegar hasta el monto de dos años de salario cuando ocurría la incapacidad permanente total (44). Como es lógico suponer los intereses afectados con la aplicación de esas normas y los acontecimientos posteriores a la aparición de dichas leyes impidieron alcanzar los resultados que se per-

---

(44) Cfr., idem, p. 43

según.

Por último también deben mencionarse las diversas disposiciones dictadas en el curso de la revolución, por los jefes de las tropas constitucionalistas en los distintos estados que llegaron a dominar (Aguascalientes, Coahuila, Jalisco, San Luis Potosí, Tabasco, Veracruz, Yucatán) (45), las cuales mejoraban las condiciones de los asalariados (reducción de la jornada de trabajo, establecimiento del descanso semanal, prohibición de disminuir los salarios, etc.).

## 1.2. - Constitución Política de 1917.

### 1.2.1. - Contenido original del artículo 123.

El Pacto Federal, promulgado el día 5 de febrero de 1917, en el artículo 123, (46) facultó originariamente al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de las Entidades Federativas para expedir las leyes laborales tomando en cuenta las particularidades de cada lugar y con base en las directrices mínimas establecidas en el mismo precepto constitucional. El párrafo introductorio del dispositivo legal citado textualmente indicaba:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de car-

---

(45) Cfr., *idem*, pp. 45 y 46

(46) La división en apartados A y B ocurre a partir del 6 de diciembre de 1960. cfr. "Diario Oficial" de la Federación de 5 de diciembre de 1960.

da región, sin contravenir a las bases siguientes las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

...".

### 1.2.2.- Clasificación de las disposiciones laborales.

Antes de iniciar el análisis del contenido normativo de este artículo, es conveniente advertir que en la transcripción anterior se utiliza la expresión genérica "leyes sobre el trabajo", lo cual denota que no se hizo ninguna diferenciación sobre cuestiones sustantivas y disposiciones procedimentales, en virtud de lo cual y en aplicación del principio jurídico que dispone que "donde el legislador no distingue el intérprete no debe distinguir", debemos entender que el Constituyente implícitamente se pretendió referir a los dos aspectos, lo que se confirma con la lectura de las fracciones que integran el precepto en estudio, pues algunos establecen garantías relacionadas con la prestación de los servicios y otros preven algunos procedimientos, como se aprecia a continuación:

#### Garantías Laborales (47)

I.- Duración máxima de la jornada.

II.- Límite del trabajo nocturno y labores prohibidas para las mujeres y los menores de diez y seis años.

III.- Jornada máxima para los jóvenes mayores de doce años y menores-

---

(47) La fracción XVIII contenía tres disposiciones sustantivas y una adjetiva.

de diez y seis y prohibición de emplear a niños de menos de doce -- años.

IV.- Descanso semanal.

V.- Condiciones de trabajo y descansos para las madres trabajadoras.

VI.- Características del salario mínimo y participación de utilidades.

VII.- Igualdad de salario.

VIII.- Prohibiciones relacionadas con el salario.

X.- Forma de pago del salario.

XI.- Pago, límites y exclusiones del trabajo extraordinario.

XII.- Vivienda para los trabajadores y servicios a la comunidad.

XIII.- Servicios públicos y prohibición de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Responsabilidad empresarial por riesgos del trabajo.

XV.- Higiene y seguridad laborales.

XVI.- Derecho de coalición.

XVII.- Reconocimiento de la huelga y el paro.

XVIII.- Características de las huelgas lícitas e ilícitas y obreros excluidos. (48).

XIX.- Requisitos de los paros lícitos.

XXII.- Casos en que el patrón debe cumplir el contrato o pagar indemnización.

---

(48) Como se menciona en la nota anterior, la fracción XVIII contiene cuatro hipótesis; la primera, la tercera y la cuarta pertenecían al derecho sustantivo y la segunda al derecho adjetivo.

- XXIII.- Preferencia de los créditos laborales.
  - XXIV.- Responsabilidad del trabajador por deudas con el patrón.
  - XXV.- Carácter gratuito del servicio para la colocación de los trabajadores.
  - XXVI.- Elementos del contrato de trabajo celebrado con un empresario extranjero.
  - XXVII.- Condiciones nulas de los contratos.
  - XXVIII.- Patrimonio de familia.
  - XXIX.- Acciones de previsión popular.
  - XXX.- Sociedades cooperativas constructoras de casas para trabajadores.
- 

#### Procedimientos del Trabajo.

- IX.- Fijación del salario mínimo y de la participación en las utilidades.
- XVIII.- Anticipación del aviso para la suspensión de las labores en los servicios públicos en caso de huelga. (49)
- XX.- Autoridad competente para resolver los conflictos laborales.
- XXI.- Consecuencias de la negativa del patrono o de los trabajadores a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado.

---

(49) Cfr. notas 47 y 48.



### 1.2.3. - Análisis de las normas procesales del trabajo.

Como se puede notar, del desglose del contenido original del artículo 123 Constitucional se deriva que a los legisladores nacionales en Querétaro, les preocupó con mayor magnitud la cuestión relativa al contenido de la relación individual de trabajo (fracciones I al VIII, X, XI, XXII a XXIV, XXVI y XXVII) y a otros elementos de apoyo a la prestación de los servicios (fracciones XII a XV, XXV y XXVIII a XXX) así como a ciertos derechos con repercusiones colectivas (fracciones XVI a XIX), en tanto que sólo en mínima parte dedicó su atención a la parte procedimental (fracciones IX, XVIII, XX y XXI) y si de dichas normas excluimos las que no poseen un carácter netamente procesal, las cuales se considera que integran el procedimiento administrativo del trabajo puesto que su desahogo está a cargo del Poder Ejecutivo (fracciones IX: fijación del salario mínimo y de la participación en las utilidades), resulta que sólo las fracciones XVIII, XX y XXI pertenecen al derecho procesal del trabajo.

No obstante lo anterior la conducta del Congreso Constituyente es totalmente comprensible, ya que en ese momento histórico, lo más importante era establecer los principales derechos que nutrieran la parte material del sector jurídico laboral, como al efecto se hizo, para que sirvieran de base a su desarrollo posterior.

A pesar de las pocas disposiciones constitucionales sobre la forma de hacer efectivos los correspondientes derechos sustantivos y circunscritos al ámbi-

to específicamente procesal, se tiene que los tres supuestos legales se refieren a cuestiones muy importantes, principalmente las fracciones XX y XXI, que constituyen los fundamentos de la actuación de los órganos especializados creados para resolver los conflictos del trabajo, lo que a continuación se hace notar:

Anticipación del aviso para la suspensión de las labores en los servicios públicos en caso de huelga.

"XVIII.- ... En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo ...".

El valor legal de este presupuesto normativo radica en que tiende a proteger a los usuarios de los servicios públicos, respetando el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores; el conocimiento previo del estallamiento del movimiento, permite a los patrones y terceros ajenos a la relación de trabajo tomar las medidas que fueren convenientes para evitar perjuicios innecesarios y acordar con los emplazantes la continuación de servicios que posibiliten la reanudación de las labores y eviten daños a la materia prima, productos elaborados o instalaciones y, asimismo, propicia un arreglo conciliatorio entre las partes, mediante la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Autoridad competente para resolver los conflictos laborales.

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

La trascendencia de esta disposición es inconmensurable y sólo la visión-  
del Constituyente pudo prever la resistencia y multitud de obstáculos a -  
los que hubiera tenido que enfrentarse el derecho laboral, de no haberse  
creado un órgano especializado cuya función específica fuera la atención  
de los asuntos del trabajo ya que aún cuando se contaba con este apoyo -  
legal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una primera etapa  
(1918 - a 31 de enero 1924), negó a las Juntas de Conciliación y Arbitra-  
je el carácter de autoridades facultadas para resolver todas las diferen-  
cias que surgieran con motivo de la aplicación de las leyes laborales y -  
solo las consideró como instituciones de derecho público establecidas pa-  
ra evitar los trastornos de la lucha entre trabajadores y patrones, propo-  
niendo nuevas bases de trabajo para que terminase un conflicto; a partir-  
del primero de febrero de 1924 la misma Corte aceptó que las juntas cita-  
das si eran verdaderos tribunales con atribuciones para resolver las con-  
troversias laborales. (50) Por lo tanto, cualquiera puede pensar cual -  
hubiera sido la situación en caso de que el conocimiento de estos asuntos

---

(50) Cfr. HÉCTOR FIX - ZAMUDIO : La Naturaleza Jurídica de las Jun-  
tas de Conciliación y Arbitraje; Junta Federal de Conciliación y Ar-  
bitraje, México, 1975, pp. 10 y 11.

se hubiere atribuido a otro tipo de autoridades jurisdiccionales, ya de por sí, con exceso de trabajo y habituadas a principios y finalidades diferentes acordes con las materias jurídicas correspondientes. En este orden de ideas la virtud del precepto en estudio consiste precisamente en representar el fundamento constitucional que da vida a los tribunales laborales, de cuyo establecimiento y desarrollo se derivan los principios y procedimientos respectivos que han permitido la creación del derecho procesal del trabajo en nuestro país.

Consecuencias de la negativa del patrón o de los trabajadores a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado.

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

La importancia de esta norma estriba en constituir un medio coactivo para impedir que cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo se sustrajera de la competencia de las juntas de conciliación y arbitraje y desconociera sus resoluciones sin ningún efecto legal a su cargo; aún cuando su finalidad es relativa ya que como está concebida no tiende a lograr en forma absoluta que los tribunales del trabajo conozcan de los asuntos laborales y sus decisiones sean cabalmente cumplidas, pues ambas situaciones -

legales pueden ser substituidas, si esa es la voluntad de los trabajadores o patronos, por las consecuencias previstas, sí reforzó la actuación de las -  
juntas en su fase inicial.

### 1.3.- Los ordenamientos legales de las entidades federativas.

Con base en lo dispuesto por el párrafo introductorio del artículo 123 Cons-  
titucional y durante el período comprendido entre los años de 1918 y 1928,  
en los diversos estados de nuestro país y en el Distrito Federal se dictaron-  
varias leyes laborales, que sin dejar de reconocer la importancia de su con-  
tenido no se analizan aquí, pues su estudio excede de los límites del pre-  
sente trabajo (51), pero sí es necesario mencionar que diversos conflic-  
tos que, en la práctica rebasaban la competencia de las autoridades del -  
trabajo locales (ferrocarrileros, mineros y textiles) originaron que el -  
Poder Ejecutivo Federal dictara el 27 de septiembre de 1927, un decreto -  
por medio del cual se establecían las Juntas Federales de Conciliación y -  
la de Conciliación y Arbitraje.

### 1.4.- La federalización de la legislación laboral.

#### 1.4.1.- Modificación de los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales.

La diferencia en el contenido y características de las distintas leyes del-  
trabajo promulgadas en los estados generó una opinión contraria a la si-  
tuación prevaleciente ya que se consideraba que era contraria a uno de -

(51) Para un estudio más detallado Cfr. MARIO DE LA CUEVA: Derecho -  
Mexicano del Trabajo (Tomo I, Capítulo V); datos en nota 1.

los más importantes principios laborales, el de la igualdad de derechos y - beneficios a todos los trabajadores; por otro lado, los instrumentos legales locales resultaban ineficaces cuando el problema superaba los límites territoriales de una entidad federativa lo cual motivó la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales, el 6 de Septiembre de 1929, para conceder facultades exclusivas al Poder Legislativo Federal para expedir las leyes del trabajo reglamentario del propio artículo 123, en toda la República.

#### 1.4.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con fundamento en la reforma citada y después de haberse agotado un - completo proceso de elaboración, el 18 de agosto de 1931 se promulgó - la primera Ley Federal del Trabajo de nuestro país, la cual estableció tres procedimientos:

- 1.- El que se seguía ante las Juntas Municipales o Federales de Conciliación.
- 2.- El procedimiento ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- 3.- El relativo a conflictos de orden económico.

#### 1.4.3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

Por su parte, la nueva Ley Federal del Trabajo, que derogó a la de 1931

y que entró en vigor el 1° de Mayo de 1970, reguló cuatro procedimientos:

- 1.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.
- 2.- Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.
- 3.- Procedimiento especial.
- 4.- Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

#### 1.4.4.- Reforma Procesal de 1980.

Por último, tenemos que a partir del primero de mayo de 1980 inició su vigencia la reforma procesal del trabajo que sustituyó tres títulos completos del ordenamiento de 1970 (Catorce: Derecho Procesal del Trabajo, Quince: Procedimiento de Ejecución y Dieciseis: Responsabilidades y Sanciones), cuyo contenido actual y principios son totalmente diferentes y su análisis general constituye el objeto de esta tesis para evaluar la viabilidad de la elaboración de un Código o Ley Federal del Proceso Laboral.

CAPITULO II  
CONCEPTO, NATURALEZA Y AUTONOMIA  
DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

---



## II. 1.- Concepto Operativo de Derecho del Trabajo.

### II.1.1.- Diversas Teorías.

Con el objeto de ubicar el tema del presente estudio, considero necesario dejar establecido un concepto de Derecho del Trabajo que nos permita derivar conclusiones relacionadas con la cuestión adjetiva; para tal efecto citaré las opiniones de diversos tratadistas mexicanos, tomando en cuenta que la finalidad perseguida se relaciona con la legislación positiva de nuestro país:

J. Jesús Castorena quien considera que "El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan." (52)

Néstor de Buen L. quien conceptúa al Derecho del Trabajo como "... el

---

(52) Manual de Derecho Obrero; 6a. ed., Fuentes Impresores, S.A., - México, 1973, p. 5.

conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." (53)

Mario de la Cueva quien define al Derecho del Trabajo como "... la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (54)

Roberto Muñoz Ramon quien estima que el Derecho del Trabajo es "... el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo". (55)

Alberto Trueba Urbina quien señala que el Derecho del Trabajo es "... el conjunto de principios, normas, e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (56)

Sin pretender agotar las definiciones existentes en la doctrina nacional, ya que dicha finalidad excede los límites de esta investigación, se han to

---

(53) Derecho del Trabajo (Tomo I); 1a. ed., Porrúa, México, 1974, p. 131

(54) Op. cit. en nota 2, p. 85.

(55) Derecho del Trabajo (Tomo I); 1a. ed., Porrúa, México, 1970, p. 60

(56) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; 6a. ed., Porrúa, México, 1982, p. 36.

mado como muestra representativa los conceptos anteriormente citados, los cuales nos dan una noción muy completa sobre la cuestión planteada, que en algunos casos se ubica con una teleología de carácter reivindicatorio como sucede con Alberto Trueba Urbina y en otros con una construcción descriptiva como ocurre con J. Jesús Castorena y en los demás se integra con diversas características.

### II. 1. 2. - Elementos comunes.

Del análisis de todos estos conceptos advertimos ciertos elementos comunes tales como :

Primero: Contenido. - Que el derecho del trabajo es el conjunto de Principios, normas e instituciones.

Segundo: Materia. - Prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales.

Tercero: Objetivo. - Realización de la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Con los anteriores elementos y sin poder decir que se trata de una definición pues sólo es una enumeración de los elementos comunes que se advierten en los conceptos citados, que para los fines antes expuestos, de ubicar el tema de esta tesis se justifica a continuación se expone una noción operativa :

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones relativas a la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, que se proponen realizar la justicia social en el equilibrio de la relación entre el trabajo y el capital.

## II.2. - Concepto genérico de derecho procesal.

### II.2.1. - Diferentes definiciones.

Asimismo, estimo conveniente consignar el concepto de derecho procesal en términos generales, toda vez que esta investigación se relaciona con el aspecto adjetivo laboral y, en su oportunidad, se analizará si forma parte de aquél o si tiene una autonomía y, en este último caso, cuales son su contenido y sus principios o características.

En tal virtud, en seguida se mencionarán las construcciones teóricas que diversos tratadistas han expuesto al respecto :

Hugo Alsina nos dice que el Derecho Procesal "... es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y parte en la substanciación del proceso." (57)

---

(57) Citado por EUQUERIO GUERRERO: Manual de Derecho del Trabajo; 13a. ed., Porrúa, México, 1983, p. 427.

Francesco Carnelutti, refiriéndose al proceso, el cual es el núcleo del de recho procesal a cuyo alrededor giran todas las demás instituciones proce sales, lo define como "... un método para la formulación o para la actua ción del derecho, el cual tiende a garantizar la bondad del resultado, es to es, aquella regulación del conflicto de intereses que obtenga realmen- te la paz y por ello sea justa y cierta la justicia". (58)

Eduardo L. Couture, por su parte sostiene que el proceso "... es asimismo un método de debate. En él participan elementos humanos, jueces, auxi- liares, partes, testigos, peritos, los cuales actúan según ciertas formas -- preestablecidas en la ley. A su vez esos actos se registran en documentos emanados de los jueces, de las partes y de sus auxiliares. De ahí deriva la circunstancia de que el proceso es indistintamente el conjunto de actos y el expediente en el cual esos actos quedan registrados". (59)

Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga quienes señalan que el Derecho Procesal es "... la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas -- que tienen por objeto y fin la realización del Derecho Objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo". (60).

---

(58) Citado por JORGE M. ANGULO A.: Naturaleza del Derecho Proce sal del Trabajo; en Estudios del Derecho Procesal del Trabajo en - honor del Dr. Alberto Trueba Urbina; ediciones de la Universidad de Yucatán, México, 1977, p.9.

(59) Idem, pp. 9 y 10.

(60) Citados por FRANCISCO RAMIREZ FONSECA: La Prueba en el Pro cedimiento Laboral; Publicaciones Administrativas y Contables, - - S.A., México, S. f., p. 15.

Eduardo García Maynez conceptúa al Derecho Procesal "... como el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinadas obligaciones y en caso necesario que ordenen que se haga efectiva". (61)

Mauro Miguel y Romero afirma que el Derecho Procesal es "... la rama de la enciclopedia jurídica, que estudia el conocimiento total, sistemático, verdadero y cierto de cuantos tribunales administran la justicia, de las acciones, excepciones y pruebas utilizadas y de los procesos y formas solemnes que mejor pueden conducir al restablecimiento del orden jurídico perturbado". (62)

Al igual que en el caso del apartado anterior sólo se han citado las ideas de algunos tratadistas que nos sirven de base para tener una noción operativa de lo que es el derecho procesal.

#### II.2.2. - Clasificación de las Tendencias.

Del cotejo de los conceptos mencionados se derivan elementos similares que permiten agrupar las definiciones anotadas en tres grupos en función de sus características más relevantes.

---

(61) Introducción al Estudio del Derecho; 23a. ed. Porrúa, México, -- 1974. p. 143.

(62) Citado por ALBERTO TRUEBA URBINA: op. cit., p. 49.

- Primero : Tribunales o actividad jurisdiccional del estado.  
( Mauro Miguel y Romero y Hugo Alsina)
- Segundo : Método ( para la formulación o actuación del derecho : Francisco Carnelutti; de debate : Eduardo J. Couture)
- Tercero : Aplicación o realización jurídicas ( de las normas del derecho, Eduardo García Maynez; del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo, Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga).

Debe hacerse notar que también Hugo Alsina hace referencia a que la finalidad de la regulación de la actividad jurisdiccional del estado es para la aplicación de las leyes de fondo, por lo que el contenido de su concepto permite ubicarlo dentro de los grupos uno y tres antes mencionados.

El somero examen efectuado y la clasificación adoptada permiten tomar como base los conceptos del tercer grupo, habida cuenta de que, como se ha expresado con anterioridad, esta tesis se ubica dentro de la problemática jurídica de nuestro país y se encuentra directamente relacionada con nuestro derecho positivo, sin dejar de reconocer que las definiciones de los otros dos grupos tienen un gran valor para la debida comprensión del concepto, en razón de su contenido descriptivo ( primer grupo), o de su enfoque filosófico ( segundo grupo).

En tales condiciones considero que el concepto sostenido por Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga, que también participa de uno de los elementos de la definición de Hugo Alsina ( aplicación de las leyes de fondo) en unión del elemento que apuntan Francisco Carnelutti y Eduardo J. Couture, nos permite tener una visión aproximada del concepto en --

cuestión, para lo cual no se toma en cuenta las ideas de Mauro Miguel y Romero y de Hugo Alsina que se refieren a los Tribunales o a la actividad jurisdiccional del estado, porque su inclusión sería factológica, pues lo mismo significa la aplicación o realización jurídicas; por lo tanto, podemos tomar como referencia genérica que el derecho procesal es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que, con base en el método adecuado, tiene por objeto la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo.

Es importante hacer notar que la noción anterior, que incluye los elementos comunes de los conceptos analizados, permite tener una idea general del contenido de la materia procesal, ya que cada uno de los elementos citados plantea cuestiones esenciales, como pueden ser :

¿ Si el derecho procesal posee una naturaleza similar a la de la materia sustantiva que tutela ?

¿ Si la cuestión adjetiva pertenece al derecho procesal en general o sí, por el contrario, tiene características propias que le dan autonomía ?

Estas y otras interrogantes relacionadas tratarán de ser contestadas en los apartados siguientes, especialmente relacionadas con el derecho procesal del trabajo.



### II.3.- Concepto de derecho procesal del trabajo.

#### II.3.1.- Criterios expuesto.

En la época actual tratadistas del derecho de diversas nacionalidades han --  
elaborado el concepto del derecho procesal del trabajo.

Refiriéndose el tema de nuestro trabajo a una denominación del ordenamien-  
to laboral vigente, citaremos algunos teóricos, principalmente mexicanos, -  
que sobre esta cuestión han encaminado sus esfuerzos y así tenemos, entre --  
otros, a los siguientes :

Jorge M. Angulo quien define al Derecho Procesal del Trabajo como el "...  
conjunto de actos que tienen por objeto la actuación y declaración de los --  
derechos que reconocen las normas o el Derecho del Trabajo ". ( 63)

J. Jesús Castorena quien da a su obra un enfoque práctico y sigue la tenden-  
cia de " ... algunos ensayos que se desentienden de las exposiciones, las -  
clasificaciones, los distingos, las construcciones, y las proyecciones com --  
plicadas, llenas de suficiencia, de términos incomprensibles, rebuscados y -  
absurdos, y que enfocan la materia a soluciones que podríamos llamar fun --  
cionales ..." (64), se abstiene de conceptualizar al Derecho Procesal - -

---

(63) Op. cit., p. 10

(64) Procesos del Derecho Obrero; 1a. ed., Imprenta Didat, México, s.f.,  
p. 6.

del Trabajo y solo define al proceso jurisccional como "... el conjunto - de actividades necesarias para el desarrollo de la actividad jurisdiccio-- nal." (65)

Rafael de Pina quién señala que " El derecho procesal del trabajo - como 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 disci- plina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades - y métodos científicos. " (66)

Armando Porras y López quien estima que "... el Derecho Procesal del -- Trabajo, es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdic- cional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones labora- les desde los puntos de vista jurídico y económico. " (67)

Francisco Ramírez Fonseca nos dice que "... el Derecho Procesal del Tra- bajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a tra- vés de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tendien- te dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o - emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su pro

---

(65) Idem, p. 27

(66) Curso de Derecho Procesal del Trabajo; 1a. ed., Botas, México, - 1952, p. 8.

(67) Derecho Procesal del Trabajo; Textos Universitarios, S.A., México, 1971, p. 19.

pia órbita de facultades. " (68)

Francisco Ross Gámez quien manifiesta "... el Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales." (69)

Enrique Tapia Aranda quien está de acuerdo con la definición de Luigi de Litaia que estima que "... el Derecho Procesal del Trabajo puede definirse como aquella rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo." (70)

Alberto Trueba Urbina considera 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, interobreras e interpatronales." (71)

Arturo Valenzuela expone que "El Derecho Procesal Objetivo en materia de trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado y

---

(68) Op. cit., p. 20.

(69) Derecho Procesal del Trabajo; 1a. ed., Vicova Editores, S.A., México, 1978, p. 20.

(70) Derecho Procesal del Trabajo; 5a. ed., s.e., México, 1976, p.39.

(71) Op. cit., p. 74.

de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica de trabajo . " (72)

### II.3.2. - Características genéricas.

De acuerdo a las anteriores definiciones y siguiendo con el esquema que nos hemos trazado, compararemos las mismas para que ellas sean las que nos marquen los elementos comunes que existen, lo cual arroja los resultados que en seguida se exponen.

Primero .- Contenido: el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del estado.

Segundo.- Objetivo: la finalidad que se persigue es hacer efectivo el derecho sustantivo del trabajo.

Tercero.- Materia: regulación de las relaciones obrero - patronales.

Por lo tanto podemos concluir que el derecho procesal del trabajo en términos generales, es el conjunto de normas que regulan la actividad del estado que tiene por objeto hacer efectivos los derechos derivados de la relación de trabajo.

Como se puede advertir de lo expuesto en el párrafo anterior, intencionalmente se ha suprimido el adjetivo "jurisdiccional" que califica a la-

---

(72) Citado por FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, op. cit., p. 20.

actividad del estado en el primero de los elementos comunes, toda vez que, como se verá en el apartado siguiente ( Naturaleza del Derecho Procesal — del Trabajo ) la rama jurídica objeto de nuestro estudio no forma parte de — las cuestiones que atañen al poder judicial ni federal ni local.

Es importante hacer notar que Alberto Trueba Urbina y Armando Porras y López hacen referencia, en sus respectivas definiciones, al aspecto económi — co; el primero de ellos, en función de su teoría integral con la pretensión — de recuperar la plusvalía a través de la reivindicación en el proceso o sea — la socialización, (73) y el segundo sólo desde un punto de vista general, — que "... responde a la realidad social en la que vivimos ..." (74).

Sin dejar de reconocer que dicho elemento es muy importante, toda vez — que el proceso de la producción requiere de materias primas, maquinaria, — instalaciones, etc., que representan valores económicos, dicha situación — no se incluye en el concepto que se ha tomado como base por considerar — que la finalidad del derecho del trabajo no es únicamente las condiciones — materiales de las relaciones laborales, sino que el objetivo perseguido — es más amplio y trata de alcanzar la satisfacción integral de las necesida — des del hombre que trabaja, esto es, satisfacer sus requerimientos de — todo tipo : sociales, culturales, educativos, de tiempo libre, etc.; —

---

(73) Cfr. op. cit. p. 75

(74) Op. cit., p. 19

obviamente el hecho de que el aspecto económico no se mencione entre los elementos comunes apuntados no quiere decir que se le excluya, puesto que se encuentra implícito al referirse a la relación laboral, la cual en una de sus especies, se establece entre el trabajador y el patrón o empresario y estos últimos son quienes deben disponer y aportar los recursos para organizar la producción.

También debe subrayarse que la mención formulada por Francisco Ramírez Fonseca sobre la conciliación en los conflictos de trabajo no se suprime de los elementos comunes que se tomaron en cuenta pues se estima incluida dentro de las normas que regulan la actividad del estado, es decir, se considera como uno de los principios o características del proceso del trabajo.

La conclusión expuesta en líneas anteriores, la cual recoge las características genéricas de las definiciones estudiadas, nos permite tener una visión global de la materia, que puede servir de base para el desarrollo de cuestiones muy importantes que con ella se relacionan, como pueden ser :

¿ El derecho procesal del trabajo pertenece al ámbito jurídico público o privado o debe situarse en un tercer género ?

¿ La materia adjetiva laboral es independiente del derecho procesal en general y del sustantivo que tutela o guarda relaciones de dependencia con ellos ?

## 11.4. - Naturaleza del derecho procesal del trabajo.

### 11.4.1. - Teorías dominantes.

Desde los tiempos del derecho romano se conoce la tradicional clasificación de las normas legales tomando como punto de referencia los intereses tutelados, de carácter público o de naturaleza privada, por lo que se divide en derecho privado y derecho público; esta agrupación jurídica a da do origen a multitud de ensayos sobre el particular, los que se han formu lado tomando como base la naturaleza de los sujetos de la relación, la re lación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas, etc., en función de todo lo cual se pueden establecer tres opciones:

Primero. - Es posible dividir al derecho en público y privado, según que las normas protejan intereses de una u otra naturaleza.

Segundo. - Existen sectores tanto del derecho público como del privado - que pueden agruparse y colocarse como una tercera rama (derecho mixto), la cual estaría integrada tanto por normas protectoras de intereses privados como por preceptos legales tuteladores de intereses públicos.

Tercero. - Tomando en cuenta al ser humano como integrante de un grupo social determinado es posible ubicar un tercer campo del dere

cho al lado del privado y del público, el derecho social, criterio atribuido a Otto Von Gierke (75)

Dentro de las tres posturas anteriores que han sido bosquejadas es conveniente ahora ubicar al derecho procesal en terminos generales y al derecho procesal del trabajo en forma particular, toda vez que de acuerdo con el criterio que se adopte sobre su clasificación, serán las características que se atribuyan a la rama del derecho adjetivo que constituye el objeto de nuestro estudio.

#### II.4.2.- Ubicación del derecho procesal.

Por cuanto al derecho procesal en términos generales se refiere Eduardo García Máynez considera que el mismo pertenece al derecho público, puesto que "Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos judiciales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva." (76), en tanto que según Claude Du Pasquier el derecho procesal no pertenece a ninguna de las divisiones del derecho, ya que cada una de las ramas especiales tanto en el derecho interno como en el derecho internacional posee sus reglas procesales, y por lo tanto, no hay solamente un derecho procesal civil y un derecho procesal penal,

(75) Cfr. citado por ROBERTO MUÑOZ RAMON, op. cit., p. 75.

(76) Op. cit., p. 143.



sino también un derecho procesal constitucional, un derecho procesal administrativo y un derecho procesal internacional. (77)

Al respecto y tomando en cuenta que la materia procesal tiene sus propias características que si bien pueden guardar alguna relación con su correspondiente derecho sustantivo no por ello se confunde su materia que está constituida por elementos propios, específicamente determinados, de los cuales mediante la abstracción y reflexión, se pueden desprender generalizaciones y sistematizaciones que constituyen un objeto particular del conocimiento jurídico y, por tal motivo, no estoy de acuerdo con el criterio sostenido por Claude Du Pasquier y considero que por lo que se refiere al derecho procesal en general si forma parte del derecho público puesto -- que las normas de aquél regulan la actividad jurisdiccional del estado que es una de las funciones fundamentales de toda organización jurídica-política al través de la que se suprime la venganza privada y se institucionaliza la aplicación del derecho a los casos legales concretos, establecidos entre los particulares.

#### 11.4.3.- Situación del derecho procesal del trabajo.

Ahora bien, sentada ya la conclusión anterior, es necesario ahora establecer la relación que guarda el derecho procesal del trabajo respecto del derecho procesal en general, a fin de determinar si aquél es una deriva-

---

(77) Citado por EDUARDO GARCIA MAYNES, op. cit., p. 137.

ción de éste o si, por el contrario, es independiente y, en este último caso, es preciso conocer cuales son sus diferencias y características, pues si se acepta la primera hipótesis planteada, es decir, que la disciplina adjetiva laboral pertenece al derecho procesal en general tendrá que concluirse necesariamente que ambos forman parte del derecho público, en tanto que si se está de acuerdo con la segunda alternativa apuntada habrá que averiguar cual es su colocación dentro del árbol jurídico.

Así, por ejemplo, Armando Porrás y López sostiene que " Fueron estos autores ( Alfredo Rocco, Hugo Rocco, Francesco Carnelutti, Oscar Bulow, etc.) los que, con sus doctrinas, transformaron a la antigua "Práctica Forral", al antiguo "Enjuiciamiento Civil", de "algo" meramente empírico en una nueva ciencia, es decir, en una nueva rama del Derecho. Así nació en su aspecto doctrinario el Derecho Procesal Civil y de éste surgieron -- todas las demás ramas procesales: Derecho Procesal Mercantil, Derecho Procesal Administrativo, etc., y, naturalmente, el Derecho Procesal del Trabajo". (78).

En relación con dicha opinión es posible que el origen del derecho procesal del trabajo haya sido, en los términos que lo plantea el autor citado, es decir, que se hubiera desprendido del derecho procesal civil, pero en la actualidad el derecho adjetivo laboral que ha participado de una de las características de la legislación sustantiva que es la "fuerza expansiva", de

---

(78) Op. cit., p. 24

acuerdo con la terminología empleada por Mario de la Cueva (79), ya ha alcanzado su plena autonomía, como se verá en el apartado siguiente y, - por lo tanto no existe una relación directa de dependencia y, por ello, - no es posible ubicar al derecho procesal del trabajo dentro de la esfera - del sector jurídico público considerándolo como un capítulo del derecho - procesal en general.

Por otra parte, existe un grupo de laboristas que desvinculan al derecho procesal del trabajo del derecho procesal en general y lo sitúan dentro del ámbito del derecho público, pero fundan sus respectivas opiniones en argumentos diferentes, como se apreciará en seguida:

Francisco Ramírez Fonseca, al través de la comparación con el derecho - procesal civil, concluye que el derecho procesal del trabajo es público - porque si aquél participa de esta naturaleza no obstante que su aplicación tiene como finalidad la tutela de un derecho privado, como lo es el derecho civil, por mayoría de razón es público el derecho procesal del trabajo cuyo objetivo es dar protección al derecho sustantivo del trabajo que - siendo discutible que forme parte del público o que sea un derecho social, ciertamente no es privado. (80)

Con otro enfoque, es decir como una derivación, Pedro Cervantes Campos afirma que el derecho adjetivo laboral integra al derecho público, des-

---

(79) Cfr. op. cit., en nota 2 p. 90

(80) Cfr. op. cit., p.21

prendiendo este último carácter de la naturaleza misma de las normas que establecen ese derecho, toda vez que considera que el derecho del trabajo es público por que esta peculiar fisonomía se la da la naturaleza propia de la relación laboral, la cual no proviene de la voluntad de las partes sino de la ley, la que establece los derechos y obligaciones que se derivan del hecho de la relación laboral y las condiciones de permanencia o duración de la misma. (81)

Rafael de Pina relaciona al derecho procesal del trabajo como una de las funciones del estado y aplicando el método analógico afirma que aquél es público por las mismas razones que lo son el derecho procesal civil y el derecho procesal penal, es decir, porque está destinado a regular una actividad pública que es la función jurisdiccional. (82)

Francisco Ross Gámez hace referencia tanto a la clasificación del derecho en público y privado, en función del interés protegido por las normas, como a la teoría de la naturaleza de la relación y considera que "Independientemente de que las doctrinas mencionadas sean correctas o incorrectas lo cierto es, que el Derecho Procesal Laboral tanto por una razón como - por la otra, de las mencionadas doctrinas, se ubica dentro del campo del Derecho Público, toda vez que sus normas siempre serán del interés colectivo por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición

---

(81) Cfr. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral; Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981, p. 29.

(82) Cfr. op. cit., p. 10

cion de la justicia; aunado al valor potencial que le imprime la materia sustantiva, cuanto por el hecho de que efectivamente aparece la intervención del Estado mediante la aplicación del Jus Imperium, lo que le da a las normas de Derecho Procesal permanentemente el carácter de Orden Público." (83)

Por último, se encuentra la tendencia sostenida por Alberto Trueba Urbina quien ubica al derecho procesal del trabajo en un tercer género, es decir, dentro del derecho social: " La naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Pero no debe perderse de vista que tanto el derecho substancial como el procesal, son disciplinas jurídicas que se desprenden de un tronco común: el nuevo Derecho, eminentemente social que surgió pujante de las crisis de la vieja legislación y de los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos." (84).

De la somera reseña, anotada en líneas anteriores, de los diversos criterios que se han sostenido en relación con la naturaleza del derecho procesal del trabajo, se concluye que esta rama jurídica es de carácter social no porque la legislación sustantiva tiene ese rasgo distintivo sino porque, fundamentalmente, presenta características especiales que la diferencian del derecho procesal en general, puesto que mientras en éste el o-

---

(83) Op. cit., p. 22

(84) Op. cit., p. 37

los miembros que representan al órgano encargado de resolver los conflictos legales, bien sea de carácter unitario o de naturaleza colegiada, son designados por las instancias superiores del propio poder judicial, en aquél la autoridad facultada para decidir las diferencias laborales es un cuerpo colegiado integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, siendo nombrados los dos primeros directamente por los trabajadores o los empresarios, respectivamente, y el último por el poder ejecutivo competente, es decir, se acepta que el derecho procesal civil, mercantil, administrativo, penal, etc., pertenecen al derecho público porque regulan la actividad jurisdiccional del estado, independientemente de la naturaleza pública o privada del derecho sustantivo correspondiente, pero no se incluye al derecho procesal del trabajo dentro del derecho público porque para la integración y designación de dos de los miembros de las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje se da participación a quienes pertenecen a cada uno de los factores de la producción -- (trabajo y capital), además de que formalmente dichas juntas no forman parte del poder judicial, ni en el ámbito federal ni en el sector local, puesto que aún cuando técnicamente se consideran autónomas, se estima que forman parte del poder ejecutivo puesto que dependen administrativamente de él con facultades de supervisar su funcionamiento como ocurre, por ejemplo, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje en que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de, entre otros asuntos, el consistente en:

"VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento; ..." (85)

Lo cual, incluso es considerado como una atribución del Titular del ramo de carácter no delegable, en términos del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el "Diario Oficial" del 4 de marzo de 1983, pues el artículo 5º a la letra dice:

" Artículo 5o. El Secretario tendrá las siguientes atribuciones no delegables :

XV. Intervenir en la integración y establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de las Juntas Federales de Conciliación y en las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal;..."

Y, por último, la finalidad del derecho procesal del trabajo, que consiste en equilibrar las desigualdades que existen en la realidad social entre los trabajadores y patrones, considerando a aquéllos como miembros de un grupo social, conforme al criterio sostenido originalmente por Otto Von Guericke, confirma su naturaleza social, todo lo cual determina su inclusión dentro del tercer género del derecho, esto es, en el campo del derecho social.

---

(85) Artículo 40. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.  
Cfr. "Diario Oficial" de 29 de Diciembre de 1976 y de 29 de Diciembre de 1982.

## 11.5.- Autonomía del derecho procesal del trabajo.

### 11.5.1.- Independencia del derecho del trabajo.

Como se puso de manifiesto al referirnos a la naturaleza del derecho procesal laboral, es del todo interesante comentar acerca de la autonomía que tiene el derecho adjetivo del trabajo. En relación con este tema hay varios autores que hacen referencia a que la disciplina adjetiva de que se trata fundamenta su independencia en razón del derecho sustantivo y, por ello, haremos un breve análisis acerca de las tesis sostenidas por varios tratadistas referentes al tema de la autonomía del derecho del trabajo.

Así tenemos que existen varias posiciones que defienden la independencia de esta rama del derecho, las que se pueden agrupar de la siguiente manera:

- a) El estudio de las normas laborales constituye una ciencia autónoma, en virtud de la amplitud que han alcanzado aquellas normas. (autonomía legislativa).
- b) El derecho del Trabajo es una ciencia autónoma porque está formada por un conjunto de doctrinas homogéneas dominadas por conceptos fundamentales distintos de los que informan otras doctrinas y se em--



plean métodos propios. ( autonomía científica).

c) La independencia de esta rama jurídica se funda en la extensa literatura y en el gran número de especialistas dedicados a temas de esta disciplina; asimismo en la inclusión de esta materia en los planes de estudios universitarios. ( autonomía didáctica).

d) La existencia de tribunales propios para la resolución de los conflictos - que origina la aplicación del derecho sustantivo del trabajo determina su independencia ( autonomía jurisdiccional).

Los expositores mas sobresalientes de las tesis antes mencionadas son: Guillermo Cabanellas y Juan Menéndez Pidal quienes manifiestan que para que una ciencia sea autónoma debe contener todos los elementos apuntados con anterioridad, en tanto que Alfredo Rocco señala que es suficiente la autonomía científica para considerar independiente a una disciplina y Carlos García Oviedo y Clemente De Diego consideran que para que una ciencia sea autónoma basta que goce de independencia didáctica. (86)

Otros juristas también aceptan la autonomía del derecho sustantivo laboral pero desde otro punto de vista y así tenemos que para:

J. Jesús Castorena "... los fenómenos jurídicos que el Derecho Obrero - regula, son todos los que plantea el trabajo subordinado, de los que ningun

---

(86) Cfr. NESTOR DE BUEN: op. cit., p. 107 y ROBERTO MUÑOZ - RAMON: op. cit., p. 34.

na otra rama del Derecho se ocupa; es por ello que nuestra materia cobra - autonomía." (87)

Néstor de Buen reúne diversos criterios y concluye " ... el derecho laboral es un derecho autónomo en cuanto, a virtud de su trascendencia social, en razón de la importancia que tiene como sistema jurídico regulador de un fenómeno económico fundamental y, lo que es tal vez más importante, como consecuencia de la tendencia social que lo ilumina, se ha hecho necesario otorgarle leyes y tribunales propios, y ha generado, además, una obra científica exclusiva así como su inclusión especial en los planes de estudios universitarios." (88)

Mario de la Cueva manifiesta que "... el trabajo ya sea material o intelectual debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo ... En uno de los mejores aciertos el legislador de 1931 arrojó la fuerza expansiva del estatuto laboral sobre el art. 18, acuñando lo que hemos denominado la presunción laboral "... se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe ... " (89)

Frente a estas posiciones encontramos algunos tratadistas, en su mayoría - civilistas, que manifiestan que el Derecho del Trabajo carece de autonomía en virtud de que el derecho común debería de seguir conociendo del -

---

(87) Manual de Derecho Obrero; p. 12.

(88) Op. cit. p. 108

(89) Op. cit. en nota 2, p. 91.

contrato de trabajo puesto que lo consideraban dentro de el contrato de prestación de servicios, aludiendo que el trabajo contemplado por el constituyente de 1917 era el material de los obreros y jornaleros de la industria, el de los empleados y el de los domésticos. (90)

Otro expositor que, desde la perspectiva de la sistemática jurídica, niega autonomía a nuestra materia es el laborista Roberto Muñoz Ramón quien expone "... que sólo hay una ciencia jurídica y no hay una ciencia del derecho del trabajo o del derecho civil ... En suma el derecho del trabajo, en su acepción de conjunto de conocimientos en conexión sistemática sobre las normas laborales no tiene autonomía - no es una ciencia autónoma - sino que es un capítulo un interesante y trascendente capítulo, - de la ciencia jurídica ". (91)

Ahora bien después de haber expuesto las diferentes concepciones que se tiene acerca de la autonomía del derecho del trabajo, concluimos que si bien es cierto que solamente hay una ciencia jurídica, también lo es que cada una de las ramas de ésta tiene autonomía propia en razón de los principios y normas que la sostienen, siempre y cuando éstos sean lo suficientemente amplios que requieran un estudio particular a través de teorías sistemáticas propias para cuya elaboración se utilice un método específico.

Asimismo el derecho del trabajo es autónomo en virtud de que sus caracte

---

(90) Cfr. *idem*, pp. 90 y 91.

(91) *Op. cit.*, p. 39

rísticas propias son diferentes en relación con las distintas ramas del derecho, toda vez que éste encuentra su fundamentación en una realidad social, tomando como base que existe una parte débil (trabajador) y una fuerte (patrón) en la relación laboral, la cual se conceptúa diferentemente a como se entendía cuando estaba inmersa en el derecho común.

#### 11.5.2.- Autonomía del derecho procesal del trabajo.

En virtud de lo anterior y además con base en los criterios que han sido analizados, relativos a las direcciones en que se presenta la autonomía del derecho del trabajo (legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional) procede ahora avocarnos a determinar si el derecho adjetivo laboral también participa de esta característica.

Con ese fin ubicaremos a las 2 corrientes sostenidas al respecto :

Aquéllos que están en contra de la autonomía del derecho procesal laboral y los que sostienen la independencia de esta rama jurídica.

#### Tesis que niegan la autonomía del derecho procesal del Trabajo.

Y así tenemos, respecto del primer grupo, que entre los juristas más sobresalientes se encuentran :

Jorge M. Garizurieta González quien señala " ... Se discute si el Derecho Procesal del Trabajo tiene autonomía científica para desligarlo

del Derecho Procesal Común. Consideramos que aún no lo es porque la mayoría de las veces se recurre a figuras y principios del Derecho Común." (92).

Para Guasp "Las diferencias entre el Derecho Procesal Civil y el Laboral son sólo instrumentales, siendo éste último una variedad del Derecho Procesal Administrativo". (93)

Rafael de Pina quien considera que el derecho adjetivo del trabajo no tiene autonomía en virtud de que los principios rectores de éste no son distintos de los que imperan en materia procesal civil o penal y manifiesta que "El estudio del derecho procesal del trabajo como disciplina separada del Derecho procesal civil puede ser recomendado como un método adecuado y eficaz en la enseñanza de esta porción del Derecho, como puede serlo el estudio del Derecho probatorio por ejemplo pero sin que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad de la construcción de una Ciencia del Derecho procesal laboral independiente de la Ciencia del Derecho Procesal Civil, ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo cuyos principios informativos sean en lo esencial diferentes - menos opuestos - a los de la legislación procesal civil." (94)

---

(92) Ensayo de la Programación al segundo curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México, 1a. ed., - editorial Grijalbo, S.A., México, 1977, p. 72.

(93) Citado por ALFREDO J. RUPRECHT: La Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, en la obra citada en la nota 58, p. 211.

(94) Op. cit., p. 9.

J. Ramiro Podetti nos dice " Este problema de la autonomía no es meramente teórico, sino también práctico, pues los autonomistas postulan que los cuerpos procesales del trabajo son completos y cerrados, debiendo prescindirse de la aplicación supletoria de las normas del procedimiento civil, salvo remisión expresa, postura que olvida no sólo la enorme cantidad de instituciones comunes entre el proceso civil y laboral, sino la conexidad e interdependencia de las normas de todo el ordenamiento jurídico. A falta de la norma expresa sobre una determinada situación procesal, el juez del trabajo no puede crear la norma o buscarla en leyes extranjeras sino que debe recurrir al proceso civil, al proceso genérico, como se va de lo específico o de excepción a lo general o común . . . No puede pues a mi juicio negarse la interdependencia del Derecho Procesal del Trabajo y del Derecho Procesal Civil en cuanto éste debe ser supletorio de aquél y en cuanto al primero ha de influir sobre la reforma del segundo. . ." (95)

Francisco Ramírez Fonseca quien señala que "El Derecho Procesal del Trabajo no escapa a esta verdad ( Heterointegración) y como por otra parte - el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace alusión a los principios generales del derecho, creemos válido arribar a la siguiente conclusión: El Código Federal de Procedimientos Civiles sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el Derecho Procesal del Trabajo en estricto rigor jurídico, carece de autonomía científica." (96)

---

(95) Citado por ALFREDO J. RUPRECHT: op. cit., p. 211.

(96) Op. cit., p. 23.

Alfredo J. Ruprecht manifiesta " En consecuencia si tomamos en consideración que los principios que rigen el Derecho Procesal del Trabajo son comunes, en mayor o menor grado con los de otras disciplinas procesales, que las diferencias no revisten gran importancia, que instituciones características de nuestra rama están siendo asimiladas por las otras ramas del Derecho-Procesal general y que éste conserva una unidad jurídica con matices diferenciales que hacen a su aplicación o funcionamiento cabe concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho Procesal general al que integra junto con los demás procedimientos ." ( 97 )

#### Criterios que postulan la autonomía del derecho procesal del trabajo.

Entre quienes están en favor de la independencia del derecho adjetivo del trabajo, encontramos que existen tres vertientes fundamentalmente :

1) Aquéllos que consideran que la autonomía del derecho procesal del trabajo se desprende de la autonomía del derecho sustantivo.

Entre los que se encuentra Armando Porras y López quien textualmente manifiesta "La autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo se desprende de la naturaleza del Derecho sustantivo que, en cierto modo lo tutela, ya que de nada serviría éste al adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la Ley Laboral ." ( 98 )

---

( 97 ) Op. cit., p. 218.

( 98 ) Op. cit., p. 25.

Francisco Ross Gámez quien habla de que "La primera característica mencionada (Autonomía Científica) no es propia del Derecho Procesal laboral, en virtud de que también la presentan otras ramas del Derecho dado que esencial y fundamentalmente está en función de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el Derecho Procesal una ciencia, el Derecho Procesal del Trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del Derecho Sustantivo que tutela". (99)

Tesorieri quien nos dice " Cuando el dador de trabajo y el trabajador asumen en el proceso las vestiduras de partes y no cesan por eso de ser lo que siempre habían sido, la historia de sus relaciones no se transforma en otra historia, es la misma que continúa". (100)

2) Los que conceptúan a la autonomía del derecho procesal del trabajo, por la especialidad de sus instituciones y de sus principios básicos y sus características propias, lo que origina la inexistencia de relaciones de interdependencia con otras ramas del derecho.

Jorge M. Angulo quien concluye "... El Derecho Procesal del Trabajo es autónomo con sus caracteres propios que lo separan o lo diferencian de los demás derechos procesales ... Como se trata de no sólo de un Derecho Procesal Común, sino que esa autonomía tiene como fundamento sus características propias". (101)

---

(99) Op. cit., p. 23

(100) Citado por ALFREDO J. RUPRECHT: op. cit., p. 210.

(101) Op. cit., p. 11



Miguel Bermudez Cisneros quien manifiesta "De Litala cuando habla de autonomía para alguna rama del Derecho dice que - una disciplina jurídica es autónoma cuando aplica un conjunto de principios y de instituciones propias - y tomando como término regulador el anterior concepto mencionaremos los principios que a diferencia del derecho procesal común caracterizan al Derecho Procesal del Trabajo ". ( 102 )

Enrique Tapia Aranda quien señala que " De acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo no tiene relaciones de interdependencia con las ciencias particulares procesales y por consiguiente con el Derecho Procesal Civil, pues se le ha querido dar, o más bien dicho se le ha dado el carácter de autónomo ... " . ( 103 )

Es importante mencionar al respecto que el único autor que participa de las 2 vertientes mencionadas con anterioridad sobre la autonomía de nuestra disciplina es el maestro Alberto Trueba Urbina quien considera que " El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos, y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de las mismas ... . Además siendo el Derecho del Trabajo una rama jurídica autónoma y parte del Derecho Social, asimismo tiene que ser autónoma la disciplina procesal, también social, que organiza los tribunales y procedimientos del tra -

---

( 102 ) La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo ; 2a. ed., Cárdenas editor y distribuidor, México, 1976, p. 118.

( 103 ) Op. cit., p. 39.

bajo ...". (104)

3) Quienes estiman que el derecho procesal del trabajo tiene una autonomía de carácter provisional pero que vislumbran su integración futura con el derecho procesal civil en una misma rama.

De Litala señala que la unidad ha de producirse con el transcurso del tiempo " Consideramos que también el Derecho Procesal del Trabajo constituye una ciencia autónoma, en cuanto es distinta de las otras disciplinas jurídicas, porque en la misma se encuentra un desarrollo autónomo de institutos que podrán el día de mañana constituir los institutos del Derecho Procesal común ( y entonces se fundirán el Derecho Procesal Civil y el del trabajo en una rama única), pero que en el estado actual, constituye una unidad sistemática particular ". (105)

A reserva de exponer posteriormente las razones que fundan mi opinión sobre la autonomía genérica del derecho procesal del trabajo, en primer término se hará referencia a las consideraciones que en mi concepto desvirtúan las objeciones sobre la independencia de esta rama jurídica adjetiva.

Respecto del criterio sostenido por Rafael de Pina es probable que en la fecha en que publicó su obra ( año de 1952 ) la literatura sobre el particular fuese muy reducida, circunstancia que lo haya inducido a pensar como lo hizo; además es inconcuso que en esa fecha se aplicaba la Ley Federal -

---

(104) Op. cit., p. 25

(105) Citado por ALFREDO J. RUPRECHT: op. cit., pp. 216 y 217.

del Trabajo de 1931 cuyo artículo 16 establecía:

" Los casos no previstos en la presente ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso, y, en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad " .

Disposición que fue complementada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, precisando en jurisprudencia firme que:

#### III LEYES SUPLETORIAS EN MATERIA DE TRABAJO

" Las Legislaciones civiles locales no son supletorias del Código del Trabajo sino la federal, por pertenecer dicho ordenamiento a esta rama."

#### Quinta Epoca:

	Págs.
Tomo XLVI - Ferreiro Joaquín M.R. 4065/1934 Unanimidad de 4 votos	813
Tomo LI - Rodríguez José Ruperto A.D. 4106/1936. Unanimidad de 4 votos	1777
Tomo LXVII - Saldívar Francisco A.D. 7765/1940 Unanimidad 4 votos	1617.
Smoot Edgar. K.A.D. 59/1941 Unanimidad de 4 votos	3529.
Rincón, Francisco del A.D. 4754/1940 Unanimidad de 4 votos	3606.

JURISPRUDENCIA 144 (Quinta época) pag. 144 Volumen 4a. sala Quinta Parte, Apéndice 1917 - 1975.

Pero estoy segura que si dicho tratadista actualmente tomara en cuenta la bibliografía que ha sido editada y el contenido del actual artículo 17 de la ley de la materia que excluye al derecho común como fuente supletoria su criterio sería otro.

En cuanto a la opinión de Francisco Ramírez Fonseca, independientemente de que al tocar el tema relativo a la interpretación del derecho procesal del trabajo se analizará en detalle la cuestión de la "integración" respecto de los casos no previstos, por ahora solo me limitaré a señalar que la referencia que se menciona en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en vigor a "los principios generales de derecho" es totalmente diferente a la cita que se hacía en el artículo 16 de la Ley de 1931 sobre "los principios del derecho común", conclusión cuyas bases se expondrán en el apartado citado, motivo por el cual considero que el criterio del tratadista de referencia carece de fundamento.

Los criterios sostenidos por Jorge M. Garizurieta y J. Ramiro Podetti también carecen de bases porque es inexacto que en la mayoría de las veces se recurra a las figuras y principios del derecho común, tan es así que la propia Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido expresamente la siguiente ejecutoria:

**"DERECHO COMUN. NO ES APLICABLE SUPLETORIA  
MENTE EN MATERIA LABORAL.**

De conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho común no tiene carácter de fuente supletoria del Derecho del Trabajo por lo que el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles no tiene tal carácter.

Amparo directo 4486/77 Pablo Ceballos López y otro, -  
27 de Marzo de 1928. 5 votos.

4a. Sala Séptima Época Volumen Semestral 109-114.

Quinta Parte pag. 20."

En relación con las posturas de Guasp y de Alfredo J. Ruprecht debe subrayarse que las diferencias entre los derechos procesales civil y del trabajo no son únicamente instrumentales sino también y principalmente sustanciales, de acuerdo con las razones que se expondrán al final de este apartado, por lo que de ninguna manera se puede considerar al derecho adjetivo laboral como una especie del derecho procesal general ni mucho menos del procesal administrativo.

Pasando a analizar las teorías que afirman la autonomía del derecho procesal del trabajo considero que la primera de ellas, que estima que aquélla es una derivación de la independencia del derecho sustantivo del trabajo, no es adecuada, porque la materia adjetiva tiene sus propios princi

pios, su particular materia de conocimiento y correspondiente metodología, lo cual le otorga independencia científica, que se encuentra apoyada por diversas expresiones de carácter práctico, ( bibliografía especial publicada al respecto, existencia de una Academia Mexicana de Derecho Procesal - del Trabajo y cátedra separada en los planes de estudio de las Facultades - y Escuelas de Derecho fundamentalmente ).

De igual manera, estimo que el criterio sostenido por Luigi de Litala, en el sentido de que la rama adjetiva laboral llegará a perder en lo futuro, - la autonomía de que goza, puesto que se integrará al derecho procesal - civil, carece de elementos para sostener la conclusión apuntada antes -- bien, por el contrario, pienso que el derecho procesal del trabajo, con - el tiempo, robustecerá sus principios y perfeccionará su sistemática y su metodología, para fortalecer en definitiva y para siempre, su contenido - y características, ya que si en la actualidad los elementos aludidos, que se encuentran en su fase inicial de desarrollo, han determinado la inde - pendencia de esta rama del derecho, por mayoría de razón mantendrán - dicha característica en las etapas posteriores de su evolución, en las que tiende hacia su perfeccionamiento.

Por lo tanto y de acuerdo con la segunda modalidad de los criterios que - postulan la autonomía del derecho procesal del trabajo, podemos con - concluir este apartado diciendo que la independencia de la disciplina - adjetiva que nos ocupa se encuentra determinada por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y sus características propias,

lo que origina la inexistencia de relaciones de dependencia con otras ramas del derecho.

**CAPITULO III**  
**NATURALEZA INTRINSECA DEL**  
**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

---



### III.1. - I n t r o d u c c i ó n.

En el capítulo anterior se analizaron el concepto, la naturaleza y la autonomía del derecho procesal del trabajo, los cuales constituyen elementos teóricos que nos permiten distinguir la rama jurídica objeto de nuestro estudio para diferenciarla de otras disciplinas del derecho; por lo tanto podemos decir que se tiene un esbozo formal del derecho adjetivo laboral, - es decir, se tiene una descripción de los elementos exteriores que permiten caracterizar algunos de sus aspectos, por lo cual resulta ahora necesario trascender el nivel de conocimiento exterior de que se dispone para ubicarnos dentro de la materia propia del tema de esta tesis, o sea, determinar la naturaleza intrínseca que la informa.

Para tal efecto, a continuación se expondrán las características o los principios del derecho procesal del trabajo, del proceso o del procedimiento laboral, que diversos tratadistas o algunos integrantes de juntas de conciliación y arbitraje han expuesto, a fin de tener un material representativo de cuyo estudio se puedan derivar conclusiones relacionadas con este capítulo, como podrían ser las siguientes, a reserva de otras que pudieran desprenderse del cotejo final de las ideas citadas:

¿Cuál es el vocablo más adecuado para ser utilizado como denominación del tema: características o principios?

¿ Dichas características o principios deben referirse al derecho procesal del trabajo, al proceso o a los procedimientos laborales?

¿ Las características o principios del derecho procesal del trabajo tienen una naturaleza eminentemente teórica, es decir sólo tienen un alcance doctrinario, sin que puedan rebasar los límites académicos o pueden tener una aplicación práctica en la legislación vigente y, en caso afirmativo, cual puede ser su concreción legal, esto es, de que forma deben incluirse, en los ordenamientos aplicables, dichos principios, para que alcancen la finalidad que persiguen?

Estas y otras cuestiones similares facilitarán el encuentro de criterios genéricos que permitan integrar una noción sobre los elementos distintivos que constituyen las bases sobre las que descansa bien sea el derecho procesal del trabajo o el proceso o procedimiento laboral, tanto a nivel teórico como en el ámbito de la legislación vigente.

III.2.- Principios o características expuestos.

III.2.1.- Tratadistas.

Ahora bien para iniciar nuestro esquema empezaremos por el maestro Enri que Alvarez del Castillo quien manifiesta "El derecho procesal del trabajo reconoce como fuente los principios del Artículo 123 Constitucional y

comparte las mismas características que tiene el derecho del trabajo en general siendo en consecuencia un derecho de clase, progresivo, y en avance constante, con el fin indudable de proteger en juicio los intereses de los trabajadores por su desigualdad real." estableciendo en "... el juicio los principios de conciliación, supletoriedad de las deficiencias en el procedimiento, la concentración de audiencias y la supresión de actos procesales dilatorios o innecesarios, la oralidad en todo lo posible, la celeridad, y la participación de autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores, características todas del proceso del trabajo contemporáneo." (106).

El autor antes referido en su libro Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, al hablar de los principios del proceso laboral solamente desglosa los relativos: a la conciliación manifestando que "La conciliación es un método universal, una ayuda dirigida a resolver las diferencias del trabajo en función del entendimiento consciente de las partes en el conflicto". "No hay duda de que la conciliación es una medida de agilización de los conflictos de trabajo que favorece su pronta y expedita solución en beneficio de los trabajadores"; a la suplencia de la queja "... que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por la parte débil"; al de "... la prueba para mejor proveer como un principio de garantía a la igualdad real de

---

(106) Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979; 1a. ed., U.N.A.M., 1980, México, p. 28.

de las pruebas en el juicio. Mediante la prueba para mejor proveer las juntas pueden ordenar, sin solicitud de parte, el desahogo de todo tipo de pruebas: ..."; en relación al principio de la participación de autoridades en beneficio de la verdad nos dice el autor que "... la Junta está obligada, antes que nada a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la ley y aportadas por las partes en el juicio." y concluye que " Las Reformas de 1979 han dado un paso decisivo para conformar sobre bases de igualdad y de verdad, una teoría renovada y realista en materia de prueba, y para ello establecen que las juntas - eximirán de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios estén en posibilidad de conocer los hechos." (107)

Jorge M. Angulo A. nos señala que el proceso del trabajo "... tiene sus instituciones propias que determinan sus características entre las que podemos enumerar:

C CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE OBLIGATORIOS.

C CONCENTRACIÓN DE LA PRUEBA.

C LA CARGA Y REVERSIÓN DE LA PRUEBA.

C IMPULSO PROCESAL DE OFICIO.

C PRIMACÍA DEL DERECHO O DE LOS HECHOS SOBRE LA FORMA.

C APLICACIÓN DE LA EQUITAD Y EL CRITERIO DE CONCIENCIA EN LA DECLARACIÓN DEL DERECHO.

---

(107) Idem, pp. 37, 43, 48, 55 y 56.

Patrocinio gratuito para el trabajador.

Procedimiento sencillo y rápido.

Régimen de capacidad propia para el trabajador.

Sería demasiado largo ocuparse de todos estos institutos, por lo que acogiéndose a la extensión fijada para estos trabajos solo quiero limitarme a dar .. .", y así nos dice el tratadista que en relación a la carga y reversión de la prueba " Esta nueva institución de la obligación de la prueba y en particular de que está obligado a probar quien está en aptitud de hacerlo, es la base para llegar a la reversión o inversión de la prueba en el proceso la boral ... " el hecho de que " el empresario tiene el manejo y la organización de la empresa, tiene a su mano y dispone de los medios probatorios para acreditar que ha cumplido ... Esta desigualdad compensadora en el proceso, impone y justifica que en el proceso laboral, existe como principio general la reversión de la prueba, " asimismo al referirse al impulso procesal de oficio afirma que " Es la facultad que tiene el Juez para actuar diligencias y probanzas que sean necesarias para llevar cuanto antes el proceso a su término. " (108)

Miguel Bermúdez Cisneros manifiesta al estar tratando el tema de la Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo "... mencionaremos los principios que a diferencia del Derecho Procesal común caracterizaron al Derecho Procesal del Trabajo."

---

(108) Op. cit., pp. 14, 16, y 19.

Oralidad.- Considera a ésta no como la que prevalece en forma definitiva en el juicio, ya que la categoría del juicio oral o juicio escrito tan sólo - depende de la prevalencia de uno y otro medio de expresión de los procesos.

Celeridad.- "... se reflejará en la brevedad de los términos fijados a las partes y a las autoridades ..." que "... redundará en una abreviación notable del juicio laboral. "

Movilidad de la carga de la prueba.- Consiste en cambios en la obligatoriedad de probar, pues para obtener resultados congruentes con sus pretensiones las partes tienen que asumir variaciones en la obligación de probar.

Y finalmente nos manifiesta que existe un principio el cual es muy discutido por varios tratadistas y es el referente al carácter tutelar del Derecho Procesal del Trabajo entendiendo el autor a este principio en razón de una derivación del derecho sustantivo del trabajo, ya que si éste tiene un contenido social protector para el trabajador el otro también participa de esta característica. (109)

Néstor de Buen L. manifiesta que los principios procesales y la suplencia de la queja del proceso laboral se encuentran enmarcados en el artículo 685 de la ley de la materia, y así expone que son los siguientes:

---

(109) Cfr. op. cit., pp. 118 y 122.

" Publicidad. Significa que los procesos deben ventilarse públicamente.

Gratuidad. Refleja, en rigor, el principio previsto en el artículo 17 constitucional que prohíbe las costas judiciales.

Inmediatez. Por virtud de este principio se pretende que quienes deben juzgar de los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y en conciencia, como lo manda la ley.

Predominantemente oral. Es correcto que se agregue el adverbio de modo. Habitualmente se invocaba al principio de la oralidad, pero ésta resultaba falsa en términos absolutos.

Debe iniciarse a instancia de parte. Esto significa que el proceso laboral no puede establecerse sino por quien tenga interés y nunca de oficio.

La suplencia de la demanda... impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de mejorar las demandas de los trabajadores ampliando las acciones intentadas por éstos, ... " (110)

J. Jesús Castorena (111) señala que los caracteres del proceso del trabajo son:

Dispositivo.—Expresa la idea de que las partes disponen el proceso, es de

---

(110) La Reforma del Proceso Laboral; 1a. ed., Porrúa, México, 1980, pp. 25 y 27

(111) Cfr. op. cit. en nota 64, pp. 42, 43, 46 y 55.

cir, ellas determinan la cuestión o cuestiones sobre las que haya de pronunciarse el órgano jurisdiccional; este no podrá, bajo ningún concepto, decidir un problema que no le haya sido planteado. Enuncia también el principio de que el órgano carece de facultades, por sí y ante sí para indagar el estado real de las relaciones obrero-patronales. Significa, de la misma manera, que la jurisdicción sólo puede abrirse, proseguirse y continuarse bajo el impulso de las partes.

" Formal ... No hay, ni puede haber proceso que no sea formal, este carácter resulta entre nosotros del texto del Artículo 14 de la Constitución que habla de las formalidades esenciales del procedimiento. La informalidad de los procesos jurisdiccionales del Derecho Obrero alude a los escritos, promociones o alegaciones de las partes en la Junta, para sentar el principio de que esas actividades no estarán sujetas a forma alguna."

Oral.— Se piensa que la oralidad tiene el significado de ajustar las actividades del proceso a la palabra hablada en lugar de la escrita, se afirma que la oralidad da lugar a la inmediación, o sea a la intervención del órgano en el proceso, la oralidad no es un fin sino un medio para realizar la inmediación.

Público.— Esto quiere decir, pueden ocurrir a las diligencias, audiencias y actuaciones lo mismo las partes que cualquier persona.

Concentración.— Significa que todas las acciones, excepciones, defensas e incidentes que se susciten con motivo de la aplicación de la norma, se planteen en un solo acto y se resueivan en el laudo juntamente con lo --



principal. La concentración absoluta es imposible, el carácter marca tan sólo una propensión.

" Conciliador. - La conciliación no es nada más un elemento del proceso, es también un carácter de él."

" La igualdad de las partes. - Con esta frase se expresa la idea de que las normas procesales no establecen privilegios, ventajas ni beneficios de ninguna especie en favor de una de las partes, con perjuicio de la otra; sino que las oportunidades y las posibilidades de actuar son comunes y producen o pueden producir los mismos efectos. Este principio es estrictamente observado por la Ley del Trabajo ..."

Baltazar Cavazos Flores (112) cuando trata el tema de Nociones Generales sobre el procedimiento laboral mexicano nos menciona que de acuerdo al artículo 685 en su primer párrafo, "... el proceso del derecho del trabajo deberá ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

También manifiesta que se ha sostenido que el procedimiento laboral no es formalista ya que en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones no se exige forma determinada. " Sin embargo en la práctica resulta todo

---

(112) Cfr. 35 Lecciones de Derecho Laboral; 1a. ed., Trillas, México, 1982, pp. 366 a 368.

lo contrario: 10 minutos tarde a una audiencia, y se pierde todo derecho, ya que los términos son fatales."

Pedro Cervantes Campos (113) señala como principios fundamentales del proceso laboral "... además de los de publicidad, gratuidad, inmediatez, economía y concentración procesal, los de suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador, continuación y regulación por la junta del procedimiento y de falta de formalidad: ..."

En relación con estos principios solamente analiza los siguientes:

La suplencia de los defectos de la demanda del trabajador manifestando - que ese principio se encuentra inmerso en el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

"... el principio del relevo de la carga de la prueba en beneficio del - trabajador al que explícitamente se refiere el artículo 784, el cual obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por -- otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, así como para tal efecto requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en - la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos se presumi- rán ciertos los hechos alegados por el trabajador; asimismo dispone que co rresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los catorce aspectos que concretamente señala."

---

(113) Cfr. op. cit., pp. 40, 45 y 50.

La continuación de oficio del procedimiento, esto quiere decir que queda a cargo del órgano jurisdiccional el promover la actividad del proceso.

La inmediatez procesal consistente en la obligación que tienen las partes de comparecer personalmente a las audiencias.

La economía y concentración procesal significa que se reestructura el procedimiento ordinario al reducir en una sola audiencia, lo que se encontraba en dos.

José Dávalos no menciona claramente cuales son los principios rectores del proceso, procedimiento o del derecho procesal del trabajo, sino que de la lectura completa de su artículo se puede concluir que para éste existen los siguientes principios en el proceso:

Igualdad de las partes, conciliación, concentración, suplencia de la demanda, carga de la prueba, informalidad, sencillez, celeridad e inmediatez. (114)

Rafael de Pina nos manifiesta que los principios informadores del proceso laboral son los de gratuidad, rapidez, sencillez, igualdad de las partes, - el cual rige al proceso laboral "... con la misma eficacia que en el proceso civil, porque fundado en el principio constitucional de la igualdad - de todos los ciudadanos ante la ley, si la del trabajo lo hubiera contraria

---

(114) Cfr. Sentido Social de las Reformas Procesales Laborales de 1980; - en Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social, Vol. IV, 1a. ed., U.N.A.M., México, 1981, pp. 249 a 261.

do o desconocido, sería una ley inconstitucional", oralidad y que no son distintos de los que se informa el derecho procesal civil puesto que, lo - cierto es que los principios que deben informar el proceso en general, son válidos, y deben tenerse en cuenta en la ordenación de todas las manifestaciones del proceso. (115)

Jorge M. Garizurieta González nos señala que los "Principios del Derecho Procesal del Trabajo son:

- a) Inquisitivo. - Es necesaria la promoción para agotar el procedimiento.
- b) Formalidades. - Formalidad con garantías para las partes (Artículo 14 Constitucional).
- c) Oralidad. - Mixto pero predomina oralidad.
- d) Publicidad. - Todos pueden presenciar proceso, no obstante podrán - ser a puerta cerrada, mejor moral o buenas costumbres.
- e) Concentración. - Economía procesal, incidentales juntamente con lo principal.
- f) Apreciación de pruebas en conciencia. - Laudos a verdad sabida sin sujetarse a reglas sobre estimación prueba, apreciando hechos según lo crean en conciencia." (116)

---

(115) Cfr. op. cit., p. 107.

(116) Op. cit., p. 91.

Antonio I. Gómez Alcántara manifiesta que los principios fundamentales del proceso laboral son: la oralidad, la informalidad, la inmediatez, su carácter eminentemente conciliatorio, su prontitud o expeditéz, su gratuidad, su concentración y su uniinstancialidad. (117)

Euquerio Guerrero (118) afirma "Podemos hablar de varios principios generales (del proceso laboral) comenzando por aquel que es conocido en la doctrina como principio de que no hay juez sin parte. Vemos así que la intervención del pleno o de las Juntas Especiales y aún de las Juntas de Conciliación se condiciona a la presentación de la demanda o escrito inicial. Se habla también del principio inquisitivo o sea el que permite que el juzgador por sí mismo inquiera la verdad de los hechos que se le han planteado." También se refiere al principio formalista o sea de la falta de formalidades para tramitar el procedimiento, pero asimismo considera que la Ley exige la formalidad escrita y la expresión de puntos concretos en la demanda que deben ser resueltos precisamente en el laudo; de la inmediatez o sea del contacto directo que debe existir entre juzgador y las partes para que al finalizar la intervención de éstas últimas, pueda el primero resolver el caso planteado, y finalmente existe otro principio que le parece fundamental respecto de la apreciación de pruebas y es el referente a que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a re

---

(117) Cfr. Análisis de la Reforma Procesal en la Ley Federal del Trabajo; en Revista de la Facultad de Derecho, Año III, No. 10, enero-febrero/82, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, - p.55.

(118) Cfr. op. cit., pp. 464 y 465.

gias sobre estimación de las pruebas sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia.

Mario López Larrave (119) afirma que los principios propios del derecho procesal del trabajo son: Protector o tutelar de los trabajadores que implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como al ordenamiento y evacuación de las pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.

Principio de economía procesal entendida ésta en todas sus manifestaciones desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación.

Principio de Concentración en cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo.

Principio de impulso procesal de oficio que implica la inexistencia de decadimiento, perención, o caducidad de la instancia.

Principio de publicidad que va añejo a la oralidad y que se opone a la secretividad y escritura.

Principio de oralidad donde predomina la forma oral sobre lo escrito.

---

(119) Cfr. Los Principios Propios del Derecho Procesal del Trabajo en op. cit. en nota 58, pp. 165 a 167.

Principio de sencillez es por medio del cual no se exige forma determinada en las comparencias o escritos.

Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material e histórica. " En cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá la facultad para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por ellas, toda vez que al Juez de Trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes, sino la verdad material e histórica."

Principio de flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas, se refiere al sistema de valoración de las pruebas, el cual en materia de trabajo es el de libre apreciación, otorgándole facultades amplias al juzgador para estimar las mismas al elaborar su resolución.

Principio de probidad o de lealtad, " ... para dejar en manos del juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes."

Armando Porras y López (120) manifiesta que las características del Derecho Procesal del Trabajo son: la autonomía científica, la cual se vió en el capítulo anterior de esta tesis; la oralidad en la forma entendiéndola a ésta como la manera más idónea para reclamar la justicia y la oralidad con lo que se da el principio de inmediatez toda vez que al permitir que la junta pueda interrogar a las personas que intervienen en el proceso obtiene más conciencia de los hechos para poder resolver la controversia; -

---

( 120) Cfr. op. cit., pp. 26 a 29 y 193 a 198.

la sencillez en las formalidades: este principio lo considera inmerso en el artículo 685 (de la Ley de 1970) dice: "En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos", el cual fue reformado en 1980 suprimiendo solamente el indicar sus fundamentos en el actual artículo 687, diciendo que " De la disposición legal reproducida se advierte que el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo carece de las formalidades..."; flexibilidad de la ley: esta característica del derecho procesal del trabajo el autor la valora en razón de que en el sistema de apreciación de las pruebas en materia de trabajo no se siguen los canones de rigidez o de inflexibilidad, sino por el contrario hay libertad para el juez en la apreciación de las pruebas en el proceso laboral y finalmente la de los laudos a verdad sabida y en conciencia aludiendo que el contenido "... profundamente humano del Derecho Procesal del Trabajo se encuentra inmerso en el artículo 775 ( de la Ley 1970) en el que se establecía que los laudos se dictaran a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia; modificación que sufrió con las reformas procesales, quedando inmerso en el artículo 841 al que se le agregó solo pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

También el mismo autor, nos habla de los principios que rigen el proceso del trabajo y nos dice que son el dispositivo que consiste en que " El Po-



der jurisdiccional no puede manifestarse si las partes, los interesados, no actúan; en otras palabras para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, -- ejerciten acciones. Esta actividad de los particulares es lo que se denomina principio dispositivo." pero frente a este principio está otro que es el principio inquisitivo que es aquél en donde no se necesita el impulso de las partes, sino que el órgano jurisdiccional actúa de oficio; respecto de este principio dice Armando Porras "... sin embargo, debemos decir que dentro del Derecho Procesal del Trabajo y en la ley misma, con frecuencia se aplica el principio ... debido a la naturaleza de las cuestiones controvertidas dentro de la rama de la ciencia del derecho que estudiamos"; el principio de impulsión del proceso del trabajo "... es el que implica un avance, una marcha hacia adelante, hacia la realización del punto culminante del proceso: la sentencia."; "El principio formalista del proceso, en una acepción, significa las formas precisas y determinadas de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, es decir, actos y hechos procesales que son el procedimiento mismo. En otra acepción, por cierto más amplia, dentro del formalismo procesal, se incluye, la forma oral, escrita y la mixta en ocasiones solemnes del proceso ... Hemos dicho que la forma oral es la que mayormente preside toda la secuencia procesal del proceso del trabajo, vemos que dicha forma se destruye, -- pues se hace uso de la forma escrita a ciencia y paciencia de las autoridades del trabajo. Respecto de la otra interpretación ... debemos decir que

siendo forzosamente una de las partes, la trabajadora, persona no preparada culturalmente, entonces la ley positiva, ha considerado que la formalidad debe ser esencialmente sencilla. "; el principio de concentración es aquél por el cual se obtiene que los juicios laborales sean breves, es decir que las etapas del procedimiento no se dispersen sino que sean un todo y esto se puede observar tanto en materia de incidentes, como en el precepto en donde se pone de manifiesto que en contra de las resoluciones del trabajo no procede recurso alguno; el principio de inmediación o inmediatez "Consiste este principio en que el juez o tribunal que tenga que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, deberá de estar en contacto directo, en relación directa, próxima, cercana a las partes y debe presidir si es posible todas las audiencias a fin de que conozca el negocio... "; - principio de publicidad consiste en que cualquier persona puede estar presente en el desarrollo del procedimiento, esto encuentra su fundamento en el artículo 720 de la ley vigente.

Principio de apreciación de pruebas en conciencia: " En realidad este principio de apreciar las pruebas en conciencia, considero que es ni más ni menos, el principio de equidad, que desgraciadamente ningún juez del trabajo lo aplica ... " y lo fundamenta en relación con el artículo 775 - ( hoy artículo 841).

Francisco Ramírez Fonseca quien al tratar el tema de la Naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo hace referencia a La Oralidad diciendo que

" En ningún procedimiento triunfa la oralidad tan rotundamente como en el Derecho Procesal del Trabajo " confirmando lo dicho los textos de los artículos 764 y 765 ( actualmente 781 y 782 de la ley vigente). Sencillez está consagrado en el artículo 685 ( ahora artículo 687 suprimiendo la obligación de indicar "sus fundamentos"). Flexibilidad manifiesta que respecto a este aspecto el procedimiento laboral es flexible si tomamos en cuenta el precepto en donde se menciona que los laudos se dictarán a verdad sabida y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas; pero esa flexibilidad considera el autor que es relativa, toda vez que existe una excepción a este principio ya que se impone a la junta que al dictarse una resolución ésta debe ser congruente con la demanda y contestación. (121)

Francisco Ross Gámez (122) hace la diferencia entre características del derecho procesal laboral conforme a la doctrina y particularidades propias del derecho procesal laboral vigente; en relación a las primeras manifiesta que son: a) la autonomía científica, b) oralidad de la forma, c) sencillez en las formalidades, d) flexibilidad de la ley y e) laudos a verdad sabida y en conciencia; respecto de las segundas:

1) La oralidad entendiéndola a ésta en razón de que, a diferencia de otros procesos o procedimientos, en materia laboral el transcurso de éste se lleva a cabo a base de audiencias en que las partes comparecen para hacer valer

---

(121) Cfr. op.cit., pp. 23 y 24.

(122) Cfr. op. cit., pp. 24 a 26 y 30 a 34.

sus derechos. " Precisamente por ello y ante la posibilidad de que las partes puedan con facultad legal comparecer y exponer oralmente sus pretensiones, ante las autoridades correspondientes en cada una de las audiencias, es por lo que se ha definido al proceso laboral como un proceso oral ...", pero ésto no quiere decir que no se utilice la forma escrita, puesto que debe existir constancia de lo actuado como una forma para auxiliar la memoria del juzgador.

2) El principio de la puntualidad es por medio del cual "... se impone la obligación a las partes de comparecer puntualmente a las audiencias ..."

3) Principio de la presencia material de las partes se interpreta "... que en el desarrollo del proceso y en cada una de las audiencias se debe exigir necesariamente la presencia material y personal de las partes, por sí o por conducto de su apoderado y de que de ninguna manera puede hacerse tal comparencia por escrito." aún cuando el autor no está muy de acuerdo con este principio, toda vez que manifiesta que el obligar a las partes a concurrir personalmente a las audiencias trae consigo un detrimento directo a la clase trabajadora, la que en muchas ocasiones no se encuentra en posibilidad de contar con un apoderado legal que haga acto de presencia en las audiencias.

4) Formalidad entendiéndose ésta no como la falta de formalidad en el proceso, puesto que el derecho procesal del trabajo debe ser formalista, toda vez que los litigantes al descuidar sus escritos en razón de que no se

exige forma determinada pierden en muchas ocasiones el juicio, puesto que al irse al amparo, se pone de manifiesto la obscuridad de los mismos, esto no implica que el proceso laboral no sea sencillo, lo que es diferente de lo informal.

5) Paridad Procesal "... entendida como las mismas oportunidades de acciones o defensas para las partes en el proceso, es otra de las particularidades distintivas que consagra nuestro Derecho Procesal Laboral Vigente."

6) Justicia real y equitativa "... consiste en que en la impartición de la justicia obrero-patronal debe de tomarse muy en cuenta la equidad como una fuente de importante categoría, aparte de que en todo momento debe prevalecer la verdad material sobre la verdad formal ..."

Asimismo Francisco Ross (123) nos habla de los principios rectores del proceso de trabajo los cuales son:

- a) Dispositivo: consiste en la provocación de parte interesada para el surgimiento de la actividad jurisdiccional, ya que el estado no puede tener ingerencia para la actuación de la norma al caso concreto.
- b) Impulsivo o Inquisitorio: este es el contrario al dispositivo y "... se funda en la facultad o potestad de la autoridad de proceder de oficio instando el procedimiento ..."

---

(123) Idem, pp. 187, 184 y 185.

- c) De la formalidad: es comentado desde 2 puntos de vista, el primero que siendo el proceso del trabajo un procedimiento en donde impera la oralidad en la forma es indispensable utilizar la forma escrita para el buen desempeño de la actividad jurisdiccional y el segundo en razón de la ausencia de formalidades que ya se vió cuando se mencionó las características del derecho procesal laboral, ya que el autor lo expone en los mismos términos.
- d) Concentración: es por medio del cual se concentran el mayor número de actos en uno sólo y ésto trae consigo que el proceso sea pronto y se le imprima celeridad.
- e) Inmediatez: consiste en la obligación que tiene el juzgador de estar en contacto directo con las partes en controversia y estar presente en todas las audiencias con el propósito de que se compenetre en el conflicto en cuestión.
- f) Publicidad: facultad que tiene cualquier persona de presenciar las fases del procedimiento y las partes de estar presentes en todas las diligencias.

Alfredo Ruprecht (124) considera que los principios que informan al derecho procesal laboral son:

Oralidad: entendiéndola a ésta como el medio para obtener una mejor justi

---

(124) Cfr. op. cit., pp. 213 a 216.

cia al caso concreto, pues hace más sencillo y rápido el procedimiento.

**Inmediación:** significa que el juez está en contacto con las partes lo que le permite juzgar mejor.

**Concentración:** consiste en evitar que los actos procesales se dispersen.

**Celeridad:** se adquiere con la simplificación del procedimiento, acortando los plazos y la agilización de diligencias.

**Impulso procesal de oficio:** es la facultad que se le dá al órgano jurisdiccional para terminar la causa.

**Dirección del proceso por el juez:** "Es esta una garantía de seriedad y responsabilidad que en este tipo de juicios en que el interés individual se revierte sobre el social, debe ser tenido muy en cuenta. Que el juez dirija el procedimiento significa que éste estará rodeado del máximo de garantías. El juez puede inclinarse en caso de duda a favor del trabajador y la sentencia puede ser extra o ultra petita."

**Conciliación:** ésta da la oportunidad a las partes en litigio de reducir sus reclamaciones a justas proporciones facilitando el acuerdo entre las partes.

**Publicidad:** consiste en dar acceso al público a las diligencias y actuaciones judiciales; este principio sirve como una fuerza de control sobre la facultad jurisdiccional.

**Patrocinio letrado obligatorio:** "Este principio se asienta en que el proceso laboral no es un mero duelo de intereses entre dos partes privadas, sino que

sus problemas trascienden de la esfera particular para llegar a la colectiva que interesa vivamente a la sociedad y al Estado. No se priva de sus derechos a los trabajadores, pues están los defensores oficiales y, además, las asociaciones profesionales que comprenden a casi todos los trabajadores del país, tienen su cuerpo legal que desempeña esa función."

**Gratuidad:** se traduce en que en el proceso de trabajo no se efectúa ninguna remuneración para solicitar la intervención jurisdiccional para la resolución del conflicto que afecta el interés del trabajador.

**Cosa juzgada:** quiere decir que la sentencia causa estado, es decir que es inmutable.

**Medidas cautelares amplias:** éstas están dirigidas a garantizar la eficacia y, por así decir, la seriedad de la función jurisdiccional.

**Independencia de otras normas procesales:** "Este es un principio que de ninguna manera puede ser absoluto. En materia procesal hay una serie de institutos y actos que son comunes a los diversos tipos de proceso y querer - ignorarlos carece de sentido."

**Eventualidad:** que consiste en que las partes aporten de una sola vez todos los medios que disponen para su demanda y su defensa; la aportación debe ser simultánea y no sucesiva.



Enrique Tapia Aranda manifiesta que los principios que norman el procedimiento laboral son: oralidad, dispositivo, formalista, publicidad, concentración y apreciación de las pruebas en conciencia, pero no los define solamente los enumera. (125)

Alberto Trueba Urbina (126): el tratadista en cuestión nos habla primeramente de las características especiales del derecho procesal del trabajo diciendo que una de ellas es su carácter social, ya que "... las leyes procesales del trabajo tienen una característica especial: regulan conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realiza la tutela del Estado burgués en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores ...".

Otras más tienen que ser las de carácter proteccionista y reivindicador -- rompiendo radicalmente el principio de paridad de las partes.

Nos dice el autor al respecto "... el derecho procesal del trabajo es proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos de trabajo y éstos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores." (de ahí emerge el principio de disparidad procesal).

---

(125) Cfr. op. cit., p. 141.

(126) Cfr. op. cit., pp. 38 a 41.

Y es reivindicatorio en tanto que esta función la deben "... ejercer los Tribunales del Trabajo en el proceso laboral, en donde pueden advertir fácilmente las injusticias y aplicar los principios reivindicatorios de los derechos de los trabajadores en el propio juicio laboral ..." y por último - su carácter de clase, toda vez que el derecho procesal del trabajo es protector de una clase social: la trabajadora. " El derecho procesal del trabajo es un instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso: derecho de lucha de clase".

En segundo término menciona (127) los principios procesales sociales tutelares de los trabajadores, en los que enumera a: la conciliación y avenimiento, la que tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes, función que la doctrina llama autocomposición; la relación procesal tutelar " El proceso del trabajo, como relación jurídica tutelar, tiene para el obrero el privilegio que en él pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas de su pretensión ..."; inversión de la prueba, este principio se contrapone al principio tradicional que impone al que afirma la obligación de probar y no al que niega, este principio de la inversión de la carga de la prueba es de tutela jurídica procesal; el laudo y la sentencia colectiva ( considera que la función de la sentencia de trabajo es distinta a la sentencia en materia civil ya que la primera debe contemplar tanto los hechos cuestionados, como el derecho y la norma aplicable, con un senti

---

(127) Idem, pp. 331, 334 y 339.

do menos rígido; asimismo el laudo colectivo trae consigo efectos distintos que en materia civil, toda vez que las disposiciones del laudo se aplican hasta los sujetos que no han litigado en el proceso); la cosa juzgada se entiende como "... la imposibilidad de la impugnación de la sentencia recaída en un proceso, en sentido material, la indiscutibilidad de la esencia de la voluntad concreta de la ley afirmada en la sentencia. " -- aunque el principio de cosa juzgada no se da en materia del trabajo, el cual se rompe con el precepto que sostiene que durante los dos años en que se haya determinado el grado de incapacidad, si sufre una alteración, el patrón o trabajador pueden solicitar se modifique la sentencia; -- y por último tenemos el patrocinio gratuito para los obreros " La institución de la asistencia laboral gratuita es un medio de obtener el ideal de justicia frente a la realidad que nos permite ver lo realizado".

Para concluir nos habla de los principios rectores del proceso laboral que son:

- 1) **Dispositivo:** este principio impone a las partes estimular la actividad jurisdiccional, esto es, se requiere del ejercicio de la acción procesal para iniciar y continuar el procedimiento, aunque existen excepciones a este principio.
- 2) **Informalista:** va en razón de que en el proceso del trabajo debe prevalecer el fondo en vez de las formas, pero ello no quiere decir que no existan formalidades en el procedimiento ya que mediante estas se determinan con precisión los actos procesales.

- 3) Oralidad: el predominio de la palabra es característica esencial de la oralidad impresa en el proceso laboral y ésta se confirma por la disposición de la ley que faculta al presidente o auxiliar a interrogar libremente a las personas que intervengan en el juicio, estrechamente vinculado con ese principio se encuentra el de inmediatez por la " ... - asunción inmediata de las pruebas por los miembros de las Juntas ... " y el de concentración.
- 4) Publicidad: éste ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso, pero tiene sus limitaciones al manifestar - la ley que las autoridades laborales pueden disponer de oficio o a petición de parte que las audiencias se lleven a puerta cerrada siempre -- que así lo exija el buen desempeño de los negocios.
- 5) Concentración: concentrar los diversos actos procesales en uno y esto - se encuentra reglamentado en la ley, toda vez que las cuestiones inci- dentales se resolverán juntamente con el principal, salvo en aquellos incidentes que son de previo y especial pronunciamiento o los que se tramiten por cuerda separada.
- 6) Apreciación de pruebas en conciencia: este principio va en relación con el sistema libre de valoración de las pruebas y encuentra su funda- mento en la ley al establecer que los laudos se dictarán a verdad sabi- da y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia.

### III.2.2.- Autoridades del Trabajo.

Por lo que se refiere al personal jurídico y a los miembros de las juntas de conciliación y arbitraje que han externado sus ideas relacionadas con los principios o características de la materia procesal laboral tenemos que en el temario de la " IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje", que se celebró en la Ciudad de Veracruz, Ver., del 15 al 19 de Julio de 1979, se incluyó como objeto de estudio "Los principios del proceso laboral".

(128)

Al respecto se tiene a Irma Pantoja Pantoja, Auxiliar de la Junta Especial Número 22 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Hermosillo, Sonora, quien considera que "... los principios del proceso laboral ... tienen un fin fundamental que es el equilibrio y la justicia social ...", los cuales serían los siguientes:

a) Principio de observancia general. Orden público.

Debe aplicarse el derecho laboral a fin de tutelar y reivindicar al trabajador, en el procedimiento, cuando aquél ha sido infringido por la parte económicamente fuerte, la clase patronal.

b) Principio de equilibrio procesal.

No puede hablarse de un verdadero equilibrio procesal pues la esencia revolucionaria y social de la Constitución es tutelar el derecho de los trabajadores.

(128) Cfr. Conclusiones . IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1979, México, p. 34.

c) Principio de la paridad procesal.

No debe operar este principio pues la función social del derecho del trabajo consiste en la protección de los derechos de la clase trabajadora.

d) Principio de justicia social.

Tiene por objeto convertir el proceso laboral en una serie de normas que tutelen los derechos del trabajador, para compensar la desigualdad económica de las partes del juicio laboral. (129)

Renán Méndez Esquivel, Presidente de la Junta Especial Número 24 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, quien señala que los principios más distintivos del derecho procesal laboral son "... el de la oralidad, entendiéndola no exclusivamente como oposición a lo escrito, sino como se desprende de lo dispuesto por los artículos 764 y 765 (781 y 782 actualmente) de la ley de que las partes y los componentes de la Junta pueden interrogar libremente a las personas que intervienen en la audiencia de recepción de pruebas, careos, examen de documentos y practicar diligencias - que se juzguen convenientes, etc., sino también, el principio de la oralidad obliga a las partes a concurrir personalmente o por medio de sus apoderados a las audiencias, sin que les sea dable hacerlo por medio de escritos ... el de la simplicidad, sencillez o informalista ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ... otro principio del proceso laboral es el-

---

(129). Cfr. idem, pp. 150 y 151.

de la apreciación de las pruebas en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas precisas sobre estimación de las mismas ... un gran principio que no es exclusivo del derecho procesal pero sí principio general del derecho del trabajo es el de la equidad ..." (130)

Por su parte, Ana Alicia Guerra Del Humeau, Presidente de la Junta Especial Número 15 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, estima que no puede haber paridad en los procedimientos de trabajo puesto que la ley es proteccionista del trabajador. (131)

Juan José Márquez Valerio, Presidente de la Junta Especial Número 47 de la misma Federal de Conciliación y Arbitraje (Zacatecas), sostiene que son seis los principios normativos del proceso laboral:

Dispositivo .- Obliga a las partes a darle celeridad al proceso y una vez iniciado es obligación de la Junta y sobre todo del representante del gobierno, que se realice con la prontitud necesaria para su conclusión en beneficio de la clase necesitada.

Informalista.- Reducir el formalismo, hacer sencillo el proceso y de fácil acceso para cualquier persona.

Oralidad.- El conocimiento debe ser directo por parte de la Junta con los intervinientes en el proceso y continuo.

(130). Idem, p. 154.

(131). Cfr. idem, p. 155.

Publicidad.- Posibilidad de que cualquier persona se entere del desarrollo del proceso, con sus limitaciones.

Concentración.- Resolución junto con el asunto principal de las cuestiones incidentales, a menos que la Junta estime que deben resolverse previamente o que se promuevan después del laudo.

Apreciación de las pruebas en conciencia.- Se debe buscar la verdad sabida, sin que sea necesario sujetarse a reglas sobre la estimación de las pruebas. (132)

Yolanda Avila Ramírez, Presidente de la Junta Especial Número 3 de la - Federal de Conciliación y Arbitraje, expone que los principios que rigen el proceso laboral, entre otros, son:

- 1.- Oralidad: se desprende de la forma y términos en que se tramitan los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica y exige las siguientes reglas:
  - a) Inmediatez (permite a las partes dirigirse inmediatamente al Juez para pedir, alegar o exponer).
  - b) Concentración (sencillez en el trámite, menor número de promociones y que sólo se admitan como artículos de previo y especial pronunciamiento los relativos a presupuestos procesales como son la competencia y la personalidad).

---

(132) Cfr. idem, p. 160.



- c) Inmediación ( las pruebas y alegatos deben llevarse a cabo ante el Juez que conoce del juicio, quien debe tener durante el proceso el mayor contacto posible con las partes y ser él mismo quien pronuncie la sentencia definitiva).
- 2.- Libertad de las formas ( no exigir forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, pero si precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos).
- 3.- Igualdad procesal ( las partes, en el proceso, deben tener un mismo trato y oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercitar sus defensas, siempre dentro de la inevitable desigualdad que produce la condición de trabajador y patrón).
- 4.- Legalidad ( las juntas no tienen más facultades que las que les otorga la ley, estando obligadas a fundar y motivar los proveídos, acuerdos, autos y resoluciones que dicten.)
- 5.- Impulsión procesal ( la tramitación del proceso hasta que se declara cerrada la instrucción es a promoción de parte interesada).
- 6.- Consumación procesal ( los derechos y cargas procesales se extinguen una vez que han sido ejercitados).
- 7.- Economía procesal ( el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y costo, de acuerdo a las circunstancias de cada caso).

- 8.- Adquisición procesal (las pruebas rendidas por una de las partes, no sólo a ella aprovechan sino también a todas las demás).
- 9.- Claridad, precisión y congruencia de los laudos (estas resoluciones no sólo deben ser claras, precisas y congruentes consigo mismas, sino también con la litis). (133)

Antonio Rodríguez Gordo, Presidente de la Junta Especial Número 12 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo hace referencia a que "... casi la mayoría de los jus-laboralistas admiten que los principio rectores del proceso son: el dispositivo; el impulsivo o inquisitivo; el de la formalidad; el de inmediatez; el de publicidad; el de concentración y finalmente el de laudo en conciencia y a verdad sabida.", pero se abstiene de precisar el contenido específico de cada uno de ellos, excepto del de concentración procesal, del cual dice que su finalidad es evitar "... la dispersión (del proceso) ... con la promoción de múltiples recursos ordinarios y la práctica de toda clase de diligencias dilatorias ..." y por ende "... reducir a su mínima expresión las excepciones dilatorias de todo tipo, los incidentes de previo y especial pronunciamiento y consecuentemente toda clase de recursos con efectos suspensivos ..." (134)

Wilfrido Pérez Bautista, Presidente de la Junta Especial Número 36 de la

---

(133) Cfr. idem, pp. 162 y 164.

(134) Idem, pp. 168 y 172.

propia Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Cuernavaca, Morelos se concreta a proponer que se incorpore al procedimiento la oral el principio del impulso de oficio para alcanzar una justicia eficaz y expedita que corresponda al espíritu y bases del artículo 123 Constitucional. (135)

Mario Salinas Suárez del Real, en representación de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo, sugiere que se fijen criterios de aplicación generales en relación con el principio de "oralidad en el juicio" el que debe entenderse como "... aquellas actuaciones que llevan a cabo las partes de la relación procesal en las diferentes etapas de la misma y ante la presencia y asistencia de las partes al desarrollo de las audiencias y diligencias, las que en forma oral expresarán sus argumentos ..." por lo que por ejemplo, si las partes ofrecen por escrito su contestación o pruebas, el cual no firman, su presencia en la audiencia subsana la deficiencia, pues se cumple con el principio de oralidad. (136)

Joaquín Carrillo González, Presidente de la Junta Especial Número 33 de la Federal de Conciliación y Arbitraje (Pachuca, Hgo.), manifiesta que "... los principios esenciales del proceso laboral se resumen en: el principio de oralidad; el principio de que debe ser menos formalista dicho proceso laboral y más realista al aplicarse la norma al caso concreto; prin

---

(135) Cfr. idem, p. 180.

(136) Cfr. idem, p. 183.

cipio de inmediatez del juzgador en relación con las pruebas en el juicio, debe de haber más libertad del Tribunal en el desahogo de las pruebas..." (137).

Rafael Vasconcejos Tezcucano, Presidente de la Junta Especial Número 39 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Puebla, Pue., indica que los principios más conocidos del procedimiento laboral son:

a) Oralidad: las partes en el proceso deben comparecer (sic) a efecto de que mientras los integrantes de la Junta analizan los escritos, simul táneamente, lo haga la contraparte. (138).

b) Informalidad: representa sencillez en las formas, pero no ausencia de formas.

c) Adquisición: las promociones o solicitudes formuladas por cualquiera de las partes se entienden extensivas a las restantes.

d) Definitividad: la Junta no puede revocar sus resoluciones y, en conse cuencia, modificarlas, excepto como consecuencia del incidente de nulidad de lo actuado por defecto de la notificación o para regularizar el procedimiento, siempre que la anomalía que se intente corregir no represente ni lesione los intereses de las partes y se encuentre prevista en la ley.

---

(137) Idem, p. 184.

(138) La exposición del principio viene incompleta; al parecer falta también el principio de inmediatez y la parte inicial del de cortesía. Cfr. idem, pp. 185 a 186.

e) **Concentración:** consiste en mantener en una sola pieza las constancias relacionadas con el expediente, salvo que su volumen haga imposible la unión de dichas constancias.

f) **De cortesía:** las partes deben entregar copias de sus escritos a la contraparte, a fin de que cuenten con toda la información del expediente. (139)

Vicente García Rincón, Presidente de la Junta Especial Número 35 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, recomienda como una medida para contribuir a que se cumplan los principios de oralidad y expeditéz en el proceso laboral, que en una sola resolución se ordene todo lo relativo al ofrecimiento, recepción y desahogo de las pruebas, incluyendo la expedición de oficios y de exhortos. (140)

Martha Pazos Ortiz de Morales, Presidente de la Junta Especial Número 38 de la Federal de Conciliación y Arbitraje ( Oaxaca, Oax.), considera como características del proceso laboral:

**Oralidad.** - El proceso se desarrolla a base de audiencias, en las que las partes comparecen para hacer valer sus derechos y por que están facultadas para exponer verbalmente sus pretensiones es por lo que se ha tenido al proceso laboral como oral, en el que predomina la palabra hablada sobre la escrita.

---

(139) Cfr., idem, pp. 185 a 188. El último principio se desprende del resto de la ponencia.

(140) Cfr., idem, p. 189.

Presencia material de las partes.- En el desarrollo del proceso y en cada una de las audiencias se debe exigir necesariamente la presencia material y personal de las partes, por sí o por conducto de sus apoderados y de ninguna manera puede hacerse por escrito.

Sencillez y simplicidad en las formalidades.- Debe tomarse con mucha reserva pues no se trata de una ausencia de formalidades puesto que deben precisarse los puntos petitorios e indicar sus fundamentos.

Paridad Procesal.- Las partes en el proceso deben disponer de las mismas oportunidades de acciones o defensas, independientemente de la clase que representen, pues sólo de esa manera se puede encontrar la verdad material.

Puntualidad.- Obligación de las partes de comparecer puntualmente a las audiencias, directamente relacionada con el principio de la presencia material de las partes. (141)

Maximiliano Jiménez Ramírez, Presidente de la Junta Especial Número 2 - de la Federal de Conciliación y Arbitraje, menciona como uno de los principios del proceso laboral el que denomina como "nugatorio a la renuncia de derechos del trabajador", que estima como "eminente<sup>mente</sup> procesal, ya que a través del proceso laboral es como se hace valer, ya sea por el afectado o directamente por los Organos Jurisdiccionales Laborales." y lo hace derivar del Artículo 123, Apartado "A", fracción XXVII, de la

---

(141) Cfr. idem, pp. 192 a 195.

Constitución Federal, en la que se establecen los casos de condiciones nulas. (142)

### III.3.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

De la reseña efectuada en el apartado anterior se llega a las conclusiones siguientes:

Primero.- Tanto los diversos tratadistas que han expuesto sus ideas al respecto, como los miembros de las juntas de conciliación y arbitraje que han incursionado teóricamente en la materia, utilizan en forma indistinta los vocablos "características" o "principios" e incluso existen quienes los consideran como instituciones o caracteres o sencillamente se refieren a ellos sin relacionarlos; además algunos califican a tales principios o características como fundamentales, informadores, generales, rectores, normativos o esenciales.

Segundo.- No existe una coincidencia entre el número, la denominación o el contenido de tales principios o características mencionados por los autores y representantes de las juntas, pues mientras Rafael de Pina sólo menciona cuatro, Alfredo J. Ruprecht señala que existen quince y dentro de estas dos cantidades fluctúan los demás; asimismo en algunos casos se emplea un nombre diverso para principios o características de contenido similar o viceversa, esto es, se asigna un título diferente para el mismo con-

---

(142) Cfr. idem, p. 201.

cepto; por ejemplo Mario Salinas Suárez del Real y Renán Méndez Esquivel dotan de una extensión diferente al principio que ambos denominan de oralidad, ya que aquél lo entiende como las actuaciones de las partes en las diferentes etapas de la relación procesal cuyos argumentos son expresados verbalmente y éste no lo considera exclusivamente como oposición a lo escrito sino también que las partes y los componentes de la junta puedan -interrogar libremente a las personas que intervienen en la audiencia de recepción de pruebas, los careos, el examen de documentos y la práctica de diligencias; Néstor de Buen y Pedro Cervantes Campos también coinciden en la denominación gramatical del principio de inmediatez pero lo conceptualizan en una forma diferente y así, el primero expone que con él se pretende que quienes deban juzgar de los conflictos laborales estén, durante el proceso, en contacto con sus actuaciones a fin de resolver con pleno conocimiento y "en conciencia" y el segundo hace consistir este principio en la obligación que tienen las partes de comparecer personalmente a las audiencias; por último como un caso en el que se usa distinta denominación para un principio cuyo contenido es similar, tenemos el de J. Jesús Castorena quien estima que el principio dispositivo significa que la jurisdicción sólo puede abrirse, proseguirse y continuarse con el impulso de las partes, en relación con lo manifestado por Néstor de Buen Lozano para el principio que denomina " instancia de parte " ( el proceso laboral no puede establecerse sino por quien tenga interés y nunca de oficio) y con lo expuesto por Euquerio Guerrero sobre el principio "... conocido en la doctrina como principio de que no hay juez sin parte ..." (la intervención del ple



no o de las juntas especiales y aún de las juntas de conciliación se condiciona a la presentación de la demanda o escrito inicial.)

Tercero.- Hay disparidad en los criterios sobre la materia con la que se deben relacionar las características, principios, caracteres e instituciones, toda vez que los refieren indistintamente al derecho procesal del trabajo, al proceso, al juicio y al procedimiento o procedimientos laborales, con lo cual no se distingue si los ubican en el campo teórico o si los incluyen en la legislación vigente aún cuando en algunos casos, los hacen derivar de los ordenamientos legales positivos; así por ejemplo Miguel Bermúdez Cisneros se refiere al derecho procesal del trabajo, Néstor de Buen al proceso laboral, Alvarez del Castillo al juicio, Enrique Tapia Aranda al procedimiento laboral y Ana Alicia Guerra a los procedimientos de trabajo.

Por todo lo anteriormente expuesto podemos señalar que tanto la utilización de los vocablos mencionados en la primera conclusión, como el número, la denominación o el contenido, a que se hace referencia en la conclusión segunda, y la materia con que se relaciona, incluida en la conclusión tercera, se utilizan en forma ambigua en su aspecto técnico-jurídico, lo cual determina que tengan una multiplicidad de significados, muy distantes entre sí e inclusive distintos, todo lo cual conduce a malas interpretaciones y a controversias muy difíciles de resolver, por lo cual es conveniente precisar el vocablo que se pretende utilizar así como su contenido y la materia a que se encuentre referido.

En este orden de ideas considero que, en primer lugar, debemos partir del contenido semántico de los términos y usar la palabra "principios" para relacionarla con el derecho procesal del trabajo, habida cuenta de que el significado gramatical de aquélla denota "base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia" (143) y éste es una rama jurídica de la ciencia del derecho que como tal es de naturaleza teórica, en tanto que debemos utilizar el vocablo "características" para referirlo al proceso laboral o del trabajo, pues --aquél literalmente se aplica a la cualidad que da carácter o sirve para distinguir una persona o cosa de sus semejantes (144), de donde se desprende que las frases resultantes (principios del derecho procesal del trabajo y características del proceso laboral) guardan una relación directa, ya que --ambas se ubican en iguales planos del conocimiento, de lo cual se deriva que los principios del derecho procesal del trabajo se conciben teóricamente, es decir situados abstracta e intemporalmente, sin ubicarlos en un determinado precepto legal, mientras que las características del proceso laboral se consideren en el campo práctico y colocadas en el plano de la realidad, es decir, en forma concreta sobre cierto cuerpo de disposiciones.

La razón que se tomó como base para preferir el término proceso en lugar del de procedimiento o procedimientos, también tiene un fundamento gramatical, ya que el primero significa "conjunto de las fases sucesivas de un

---

(143) Diccionario Enciclopédico Espasa, 8a. ed., Espasa Calpe, S. A., - Madrid, 1979, tomo 19, p. 357.

(144) Cfr. idem, tomo 6, p. 605.

fenómeno natural o de una operación artificial" (145) y los segundos que ren decir "actuación por trámites judiciales o administrativos" (146), lo - cual denota que aquél es genérico y éstos específicos, por lo que sólo existe un proceso laboral y varios procedimientos del trabajo, es decir, aquél es el género y éstos las especies; por último también se desechó la palabra "juicio" porque hace referencia a la operación mental a través de la cual el juez toma "conocimiento de una causa en la cual . . . ha de pronunciar la - sentencia." (147)

Finalmente estimo que un catálogo completo de los principios del derecho procesal del trabajo se puede elaborar al través de la integración de todas las ideas que actualmente no se encuentren incorporados en la legislación laboral, ya que en tal caso tendrían características del proceso laboral; por lo tanto y para los efectos del presente trabajo, el cual está relacionado con el derecho positivo de nuestro país, a continuación se expondrán - las principales características del proceso de la materia.

#### III.4.- Características del proceso laboral.

En el capítulo I del Título Catorce denominado, incorrectamente en mi - opinión, derecho procesal del trabajo, se hace referencia a los principios procesales; del análisis de los preceptos legales que integran este capítu

---

(145) Idem, tomo 19, p. 365

(146) Idem, tomo 19, p. 363

(147) Idem, tomo 14, p. 361.

lo y de otras disposiciones contenidas en la misma ley federal del trabajo se deriva que las principales características son las de :

- 1) Publicidad.- La cual se entiende como la posibilidad de que cualquier persona que lo desee pueda presenciar el desarrollo de las audiencias, - en términos de lo dispuesto en el artículo 720 (148) : "Las audiencias serán públicas", aún cuando dicha regla general tiene su excepción, - pues la junta puede ordenar por sí misma o a solicitud de parte, que - sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los nego-- cios, la moral o las buenas costumbres.
- 2) Gratuito.- Lo que significa que la tramitación y resolución de los pro cedimientos no deben implicar gasto alguno de las partes, ni aún por - concepto de impuestos, de acuerdo con el contenido de los artículos- 685 y 19, no obstante que existe la excepción prevista en el artículo- 806 la cual establece "Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las ofici nas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o ex pediente."
- 3) Inmediato.- Se considera el proceso laboral inmediato en virtud del contacto que tiene el juzgador con las partes o con cualquier persona

---

(148) Las ocasiones en que un artículo no se relacione con alguna ley, deberán entenderse referidos a la Ley Federal del Trabajo.

que intervenga en el procedimiento, como pueden ser los testigos, los peritos, etc., esta característica le permite a aquél conocer directamente - las actuaciones relativas para resolver en conciencia, como lo manda la legislación positiva; para alcanzar esta finalidad en el artículo 713 requiere la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, - en las audiencias; el 815 fracción VI faculta a la junta para examinar directamente al testigo, cuando lo estime pertinente; el 790 fracción VI autoriza a la junta para pedir explicaciones relacionadas con las posiciones articuladas al absolvente y el 825 atribuye a los miembros de la misma junta la posibilidad de hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; la excepción se establece en el artículo 879 párrafo segundo.

- 4) Predominantemente oral.- Esta característica representa un sistema mixto, ya que si bien se faculta a las partes para exponer verbalmente sus peticiones o argumentaciones, en algunos casos es obligatoria la presentación escrita, como en los artículos 710 ( denuncia de impedimentos de los representantes de las juntas), 721 (actas de las audiencias y diligencias), 851 (interposición del recurso de revisión de los actos de ejecución), 854 fracción I (reclamación contra las medidas de apremio), 871 (demanda en el procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje), 886 (proyecto de laudo), 893 (demanda en los procedimientos especiales), 903 (demanda en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica), 920 fracción I (pliego de peticiones en el emplazamiento de huelga), 922 (contestación al pliego de peticiones), 930 (solicitud de ine

xistencia de la huelga, 933 (solicitud de declaración de ilicitud de la huelga), 977 (interposición de tercera); en materia de desahogo de pruebas constituyen cargas procesales que deben desahogarse por escrito los supuestos de los artículos 813 fracciones III y IV (interrogatorio y repreguntas al testigo que radique fuera del lugar de residencia de la junta y declaración de los altos funcionarios públicos) y 823 (cuestionario para el desahogo de la prueba pericial); en tanto que en otras hipótesis legales es potestativo para las partes realizar la actuación oralmente o por escrito: 790 fracción I (formulación de posiciones), 858 (providencias cautelares: arraigo y secuestro provisional), 878 fracción III (contestación de la demanda en el procedimiento ordinario) y 983 (procedimientos para procesales o voluntarios).

- 5) Instancia de parte.- La cualidad en cuestión se limita al inicio del proceso, es decir, a la presentación de la demanda en los procedimientos ordinario, especiales y para conflictos colectivos de naturaleza económica o del pliego de peticiones en materia adjetiva de huelga, quedando a cargo de las autoridades laborales su continuación como se aprecia de lo dispuesto en los artículos 701 (declaración de incompetencia), 708 (excusa de los integrantes de la junta), 719 (señalamiento de día y hora para la práctica de diligencias que no se llevasen a cabo), 725 (extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia), 738 (pérdida del ejercicio de derechos de las partes por el solo trans

curso de los términos fijados), 757 (expedición de exhortos y despachos), 759 (recordatorio sobre el cumplimiento del exhorto), 766 (acumulación), 771 (obligación de los presidentes de las juntas y de los auxiliares de que los juicios no queden inactivos), 824 (nombramiento de peritos del trabajador), 874 (señalamiento de nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas cuando falte de notificar alguno o todos los demandados), 884 fracción III (requerimiento a la autoridad o funcionario omisos para que remitan los documentos o copias que hayan solicitado las partes) y 885 (cierre de instrucción).

6) Economía.- Consiste en la pretensión de llevar a cabo el proceso dentro del menor tiempo posible, para lo cual se fijan términos específicos y reducidos (artículos 750, 757, 852, 854, 876 fracción IV, 878 fracción VII y 883), se suprime la recusación (artículo 708), se autoriza la continuación de audiencias o diligencias iniciadas en día y hora hábil hasta su terminación sin suspenderla o habilitarla expresamente (artículo 718), se permite que el oferente entregue y devuelva el exhorto (artículo 760), no se admite ningún recurso en contra de las resoluciones de las juntas (artículo 848) y se prohíbe la suspensión de las diligencias de embargo (artículo 953).

7) Concentración.- Se conceptúa como la característica que trata de desahogar el proceso en el menor número de actuaciones, sin perjuicio de cumplir las formalidades esenciales, al través de la eliminación de -

etapas y actos procesales o su reunión, como lo demuestran los artículos 697 (representación común), 761 (tramitación de incidentes en el expediente principal) y 875 (unión de audiencias en una de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas).

- 8) Sencillez.- Se considera como la cualidad de no ofrecer dificultades ni artificios a las partes, como ocurre por ejemplo, en los casos de los artículos 687 (no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones aún cuando las partes deben precisar los puntos petitorios), 696 (el poder otorgado por el trabajador se entiende conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan aunque no se exprese en el mismo), 693 (las juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas establecidas, siempre que de los documentos exhibidos, lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada) y 712 (no se exige que el trabajador precise en su escrito inicial de demanda el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, pero debe precisar cuando menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón).

- 9) Corrección de la demanda deficiente.- Esta característica presenta dos modalidades; en ambas el objetivo legal que se persigue es el de -



lograr que la demanda presentada por el trabajador reúna todos los elementos necesarios para evitarle consecuencias perjudiciales a sus intereses. La primera hipótesis legal, prevista en el artículo 685, se refiere al caso de que la demanda sea incompleta, porque no comprenda todos las prestaciones que, conforme a los hechos expuestos y de acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada o procedente, en cuya circunstancia la junta debe, al admitir la demanda, subsanarla. El segundo supuesto normativo establecido en el párrafo segundo del artículo 873 plantea la situación de que cuando el actor sea trabajador y sus beneficiarios y su escrito de demanda presentare alguna irregularidad o estuviese ejercitando acciones contradictorias, la junta al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días. Como se puede apreciar, la diferencia entre ambas modalidades estriba en que, en la primera, es la junta la que corrige directamente la demanda y, en la segunda, es el trabajador o sus beneficiarios quienes deben hacerlo.

- 10) Exención de la carga de la prueba al trabajador. - Se entiende como la obligación de la junta de llegar al conocimiento de los hechos sin que el trabajador le aporte los elementos probatorios correspondientes, cuando por otros medios esté en posibilidad de averiguar tales hechos, para lo cual debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se

presumirán ciertos los hechos afirmados por el trabajador; el artículo 784 prevee catorce hipótesis en las que, en cualquier caso, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia al respecto.

11) Valoración de las pruebas. - Significa que las juntas tienen absoluta libertad para estimar las pruebas sin que estén obligadas a sujetarse a determinadas reglas o formulismos pero deben expresar las razones que determinen tal convicción y los fundamentos legales en que se apoyen. - Esta facultad se desarrolla al dictar los laudos, lo cual permite que se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, pero dichas resoluciones deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, la contestación y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio, de acuerdo a los artículos 841 y - 842.

CAPITULO IV  
LEGISLACION INDEPENDIENTE  
DEL PROCESO LABORAL

---

#### IV. 1.- La interpretación del derecho.

Eduardo García Maynez señala que " Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, para descubrir lo que - significan. La expresión es un conjunto de signos; por ello tiene significación." (149)

Aplicando la noción anterior el ámbito jurídico resulta que interpretar una ley es averiguar el sentido que ella encierra, lo cual nos conduce a una - cuestión distinta cual es, como menciona el mismo García Maynez, "qué debe entenderse por sentido de la ley." (150), lo que él considera como el problema capital de la teoría de la interpretación.

Para dilucidar la cuestión anterior han sido expuestas, al través del tiempo, diversas teorías, cuyas características se encuentran determinadas en función del texto de la ley y su espíritu ( Escuela de la Exégesis); de la ley y otras fuentes formales tales como la costumbre, la doctrina, la jurisprudencia y la libre investigación científica ( Método de Francois Gény ); de la actividad del juzgador que ante la insuficiencia de la ley debe efectuar - una labor creativa repudiando la tesis de la suficiencia absoluta de la ley

---

(149) Op. cit., p. 325.

(150) Idem, p. 327.

(Escuela del derecho libre); de la adecuación histórica de la ley (Teoría de Gustavo Radbruch); de la manera de deducir de la norma general de la ley, al momento de aplicarla al caso planteado, la especial de la sentencia o del acto administrativo (Teoría de Hans Kelsen); la aceptación de la norma jurídica como parte de un contexto que agrupa otras fuentes formales, sistematizadas conjuntamente en la dogmática jurídica ( Libre investigación científica del derecho de Miguel Villoro). (151)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 18, establece un método de interpretación que debe atender a las finalidades previstas en los artículos 2º y 3º, esto es, las juntas de conciliación y arbitraje deben tratar de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, considerando al trabajo como un derecho y un deber sociales, no como artículo de comercio, con respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, sin que puedan establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; el mismo precepto mencionado en primer término, dispone que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

El contenido del dispositivo legal mencionado y las dos normas vigentes a las que remite, establecen lineamientos generales sobre la interpretación

---

(151) Cfr. idem, pp. 333 a 355.

en materia de trabajo, que a su vez requieren ser interpretados o sea desen-  
trañar su sentido; es obvio que una posición exegética resulta insuficiente  
para resolver el problema dada la generalidad de las directrices legales es-  
tablecidas; tampoco se puede recurrir a otras fuentes formales exclusiva-  
mente, ya que el artículo 18 citado acota los márgenes sobre los que debe  
ubicarse la interpretación laboral; la labor creativa que las juntas puedan  
realizar puede generar multitud de interpretaciones diferentes en ocasio-  
nes contradictorias; la adecuación histórica y la deducción de la norma -  
general también resultan incompletas sino gravitan con las finalidades de -  
los artículos 2° y 3° mencionados, en virtud de lo cual, partiendo del tex  
to de la ley, sin que su representación gramatical represente una rigidez -  
total, sino con cierto margen de libertad, se debe efectuar una investiga-  
ción científica para determinar el sentido de la ley laboral en función de -  
los objetivos legales incluidos en los artículos 2° y 3° multicitados; la in-  
vestigación científica a que se alude significaría tomar en cuenta no sólo-  
los aspectos formales y doctrinales del derecho, sino también la materia, -  
los factores y elementos que determinaron el contenido de las normas, es -  
decir, se debe acudir a las fuentes jurídicas reales.

La inclusión del artículo 18 dentro del Título Primero de la ley de la mate-  
ria, denominado "PRINCIPIOS GENERALES" plantea diversas interrogan-  
tes en relación con el tema que constituye el objeto de este trabajo, las-  
cuales son:

¿ Las reglas de interpretación que establece dicho precepto son aplicables

a la materia adjetiva laboral o solo rigen para el derecho sustantivo del trabajo?

¿ Las finalidades previstas en los artículos 2º y 3º son valores que sólo -- pueden actualizarse en las relaciones materiales de trabajo o también pueden concretarse en el aspecto procesal?

¿ El hecho de que el capítulo I del Título Catorce ( DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO) establezca un conjunto de " Principios Procesales", no excluye las disposiciones del Título Primero ( PRINCIPIOS GENERALES) ?

Si analizamos el resto de los artículos que integran el Título Primero, se -- puede ver que todos ellos se refieren a cuestiones relacionadas con el derecho sustantivo del trabajo (conceptos de trabajador, trabajador de confianza, patrón, representantes del patrón, intermediarios, empresa, establecimiento, etc.), lo cual aunado a la especie de valores a que aluden los artículos 2º y 3º y a la existencia de un capítulo especial sobre "Principios Procesales" incluido en el Título Catorce denominado DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, hace llegar a la conclusión de que lo dispuesto en el artículo 18 no tiene aplicación respecto de la materia adjetiva laboral tanto más cuanto que, como se ha visto en los capítulos segundo y tercero de esta tesis, el derecho procesal del trabajo tiene una naturaleza extrínseca e intrínseca propia que determina su autonomía.

Ya Rafael de Pina reconocía que "Los Códigos procesales por lo general -- carecen de normas especiales de interpretación" y cita a Ugo Rocco quien

"... afirma que a pesar de que los procesalistas alemanes o italianos, al estudiar en sus cursos y en sus tratados, la teoría de la interpretación no exponen una especial sobre la de las leyes procesales, en su opinión estas reglas particulares existen ... " (152) También Alberto Trueba Urbina, hizo notar esta deficiencia, en los siguientes términos: "La teoría de interpretación de las normas procesales del trabajo nunca ha sido objeto de estudio en particular, ... " (153)

Por lo tanto, actualmente deben ser las características del proceso laboral a las que se hizo referencia en el capítulo anterior, las que deben guiar la interpretación en materia procesal no sólo porque la mayoría de tales características se mencionan en el Capítulo I del Título Catorce, sino porque ellas determinan fundamentalmente la naturaleza intrínseca del proceso del trabajo.

A mayor abundamiento, debe tomarse en cuenta que las características aludidas constituyeron, con anterioridad a su inclusión en la ley, principios que integraban la teleología específica del derecho procesal del trabajo y, por tanto, resultan finalidades propias del proceso laboral.

En cuanto al segundo supuesto del artículo 18 que dispone que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, aún cuando no esté incluido dentro de los " Principios Procesales", es una hipótesis

---

( 152) Op. cit., p. 33

( 153) Op. cit., p. 41



que si debe aplicarse en materia procesal, puesto que no está referido expresamente a las finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º, por lo que sería recomendable reproducir dicha regla en el Capítulo I del Título Catorce de la Ley.

#### IV. 2.- Integración legal en los casos no previstos.

Como sostiene Eduardo García Máynez "... la ley tiene lagunas si bien el derecho no puede tenerlas" (154). Una laguna jurídica existe cuando la ley no prevee la norma aplicable a un caso concreto, ante el cual no puede el juzgador negarse a resolver la controversia y tiene que buscar la manera de cumplir su función. Para tal efecto, generalmente la propia ley establece las reglas que servirán para encontrar las normas que permitan llenar los vacíos legales existentes.

Para Rafael de Pina " La integración es la actividad intelectual del juez encaminada a hallar y aplicar la norma adecuada para cubrir una laguna de la ley, ante la obligación de decidir un caso concreto y determinado". (155).

En materia procesal del trabajo, en el artículo 17 de la ley se establece la manera de integrar los casos no previstos en la Constitución, en la propia ley, en sus reglamentos o en los tratados internacionales, disponiénd<sub>o</sub>

---

(154) Op. cit., p. 366.

(155) Op. cit., p. 35.

se que se deben de tomar en consideración sus disposiciones que regulen ca sos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamien- tos, los principios generales del derecho, los principios generales de justi cia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurispruden- cia, la costumbre y la equidad.

Por tanto, resulta que la solución adoptada por el legislador es, en primer término, el método analógico de integración, el cual consiste en atribuir a situaciones similares, las consecuencias jurídicas que dispone la regla - aplicable para el caso previsto; en segundo lugar se refiere a los princi- pios generales tanto de la Constitución, la ley, sus reglamentos o los tra- tados internacionales, como los del derecho y los de justicia social que de rivan del artículo 123 de la misma Constitución, en relación con los cua- les debe advertirse que la división efectuada resultaría innecesaria, excep- to si se considera que el orden de colocación es el que debe de tomarse en cuenta para su empleo, puesto que los principios generales del derecho in- cluirían a todos los demás y los principios generales que deriven de la Cons titución contendrían los del artículo 123. Por principios generales, en los tres supuestos mencionados, debemos entender los fundamentos genéricos - de los que se desprendan cada uno de los sectores jurídicos correspondien- tes, que pueden deducirse avanzando hasta llegar al último nivel de abs- tracción posible.

Para integrar la legislación laboral también se menciona a la jurispruden- cia lo cual es incorrecto toda vez que la misma si es de carácter interpre

tivo, como su nombre lo indica, se encontrará relacionada con alguna disposición legal y si es de naturaleza integradora su fundamento no será el artículo 17 sino la obligatoriedad establecida en los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

La costumbre también es considerada como fuente supletoria de la legislación del trabajo la cual se puede concebir como la conducta realizada durante un tiempo considerable que los individuos que la llevan al cabo reconocen como obligatoria, así por ejemplo, la ley federal del trabajo, al regular la prestación de servicios en el campo establece en el artículo 283 -fracción VII inciso d), que los patrones tienen como una de sus obligaciones especiales la de permitir a los trabajadores dentro del predio, celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

Por último, la equidad es otro de los elementos de integración previstos en la ley, no obstante que algunos estiman que es uno de los principios generales del derecho; ya Aristóteles estableció su validez al expresar que " Lo equitativo y lo justo son una misma cosa y siendo buenos ambos la única diferencia que hay en ellos es que lo equitativo, siendo justo, no es lo justo legal, sino una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal. La causa de esta diferencia es que la Ley necesariamente siempre es general y que hay ciertos objetos sobre los cuales no se puede estatuir convenientemente por medio de disposiciones generales ... Lo propio de lo equitativo consiste precisamente, en restablecer la ley en los puntos que se ha engañado, a causa de la fórmula general de que se ha servido." (156)  
(156) Citado por ROBERTO MUÑOZ RAMON: op. cit., p. 302

Es importante hacer notar que, como señala Rafael de Pina, "El Juez, cuando cubre una laguna de la ley, no crea ninguna norma jurídica, sino que, sencillamente, aplica aquella que, según las previsiones del legislador, - puede encontrar entre las que, con carácter subsidiario, está autorizado.", o sea que " Integrar el derecho es cosa distinta de crear el derecho. Cuando el juez, a falta de ley, está en el caso de aplicar la costumbre o los - principios generales del derecho, no crea la norma consuetudinaria ni el - principio aplicables. Lo que hace es procurarse el conocimiento de la -- costumbre o del principio para aplicarlos." (157)

Para concluir este apartado, es conveniente señalar que dentro de los prin cipios procesales establecidos en el capítulo I del Título Catorce de la ley, no se incluyen normas relativas a la integración para los casos no previstos por el legislador, lo cual es recomendable, por lo que considero que mien tras ello ocurra, deben ser las características del proceso laboral las que guen esta labor o, en su defecto, los principios del derecho procesal del trabajo.

#### IV. 3. - Regulación autónoma del proceso laboral.

La separación específica de la legislación laboral al través de un cuerpo de disposiciones sustantivas y un ordenamiento de materia adjetiva, no es una inquietud reciente, puesto que "... aún antes de que fuera publicada

---

(157) Op. cit., pp. 36 y 37.

la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de Mayo de 1970, se vino comentando entre los interesados en la materia que los capítulos relativos a la regulación del proceso no eran suficientes . . . se señalaba no solamente esa insuficiencia en el aspecto del número de disposiciones, sino precisamente en el hecho de las lagunas tan numerosas, que forzosamente deberían ser suplidas por la buena voluntad y fé, la equidad, el verdadero sentido de la justicia de los funcionarios integrantes de las diversas Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje del país; . . ." (158)

Así, por ejemplo, desde el año de 1976, Miguel Cantón Moller sostuvo que "La Ley Federal del Trabajo que está en vigor tiene un Título denominado Derecho Procesal del Trabajo (es el Catorce) que en realidad contiene algunas de las normas que deben regir los procesos laborales, pero es deficiente, incompleto y desde el punto de vista de la técnica procesal, mal elaborado.", por lo que propuso la elaboración de una "Ley Federal de Procedimientos de Trabajo" (159)

Francisco Ramírez Fonseca por su parte, en el Primer Simposium Laboral organizado por la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo (Sección México), celebrado los días 26 y 27 de octubre de 1978, recomendó la expedición de un "Código Federal de Procedimientos de Trabajo", ya que "Nuestra Ley Federal del Trabajo incluye la parte sustantiva y la parte

(158) MIGUEL CANTON MOLLER: Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo; en Gaceta de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo, número especial, febrero de 1980, Talleres Policromía, México, p. 15.

(159) Sobre la Justicia en Materia Laboral; en Gaceta de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo, año 2, número 5-6, enero-junio 1976, Talleres Policromía, México, p. 51.

adjetiva del Derecho del Trabajo, lo que trae como consecuencia una serie de lagunas en lo que se refiere al procedimiento." (160)

En la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, realizada en la ciudad de Veracruz, Veracruz, los días 15 a 19 de julio de 1979, se presentaron diversas ponencias relacionadas con el tema que nos ocupa:

a) Joaquín Carrillo González, Presidente de la Junta Especial Número 33 de la Federal de Conciliación y Arbitraje (Pachuca, Hgo.), hizo notar que "... en la legislación laboral en vigor existen innumerables lagunas al no prever la norma general, la solución para casos o situaciones concretas que se presentan a diario en la práctica procesal laboral y que ya constituyen verdaderos océanos, que se hace más aguda dicha situación a partir de la entrada en vigor de la Ley Laboral en 1970", por lo que considera que es "... una necesidad apremiante la formación de un Código Procesal en Materia Laboral ..." (161)

b) Rafael García Naranjo en representación de la Junta Especial Número 18 de la Federal de Conciliación y Arbitraje (Monterrey, N.L.), manifestó " Es urgente la creación de un cuerpo procesal autónomo, siendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en base a las conclusiones anteriores y de esta IV reunión ... la encargada de llevar a cabo por los conductos legales la cristalización de los anhelos de funcionarios de Juntas de tener y contar con un CUERPO PROCESAL AUTONOMO",

---

(160) Op. cit., p. 163.

(161) Op. cit., p. 184.

en razón de que "De todos es conocido, las lagunas que existen en la Ley Federal del Trabajo, que hace que se tenga dificultades en la Audiencia - de Ofrecimiento de Pruebas y de la recepción de las mismas, al no señalar específicamente c/u de dichas pruebas." (162)

c) Javier Montes Batiz por parte de la Junta Especial Número 22 de la Federal de Conciliación y Arbitraje expone como conclusión " La necesidad urgente de atención a las lagunas de la Ley Federal del Trabajo mediante la separación específica del derecho sustantivo y del Derecho Procesal en cuerpos - de leyes distintos." (163)

d) Martha Pazos Ortiz de Morales, Presidente de la Junta Especial Número 38 de la Federal de Conciliación y Arbitraje (Oaxaca, Oax) sostuvo que "... debemos enfocarnos muy cuidadosamente en los logros obtenidos en la investigación procesal laboral, haciendo una compilación de los resultados obtenidos en las Entidades Federativas de modo tal que el proceso laboral quede desligado e integrado en una legislación independiente, es decir en un Código Federal de Procedimientos Laborales ." (164)

e) Roberto Quintanilla Cantú, Presidente de la Junta Especial Número 18 -- (Monterrey, N.L.) después de hacer referencia a las fallas de la "norma - ción procesal en vigor", propuso la reestructuración del derecho laboral - procesal o sea "... la promulgación de un Código Procesal Laboral..." (165)

---

(162) Idem, p. 165.

(163) Idem, p. 212.

(164) Idem, p. 191.

(165) Cfr. idem, pp. 179 y 180.

En la misma reunión se presentaron otros trabajos similares, que en el fondo coinciden con los anteriormente expuestos, en virtud de lo cual y a fin de no alargar innecesariamente este apartado no se mencionan específicamente.

Con posterioridad a la fecha en que entraron en vigor las reformas procesales (1° de Mayo de 1980), se desarrolló la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Oaxaca, Oax. ( del 22 al 25 de junio de 1981), figurando como tema I el relacionado con el procedimiento laboral, especialmente referido a la " Evaluación de las Reformas Procesales de 1980 en vista de su aplicación por las Juntas", en relación con el -- cual se formularon diversas proposiciones para adicionar la ley en su aspecto adjetivo, como por ejemplo que se establezcan los casos en que corresponde la carga de la prueba al trabajador o que se imponga a éste, la obligación de señalar además del domicilio para recibir notificaciones su domicilio particular (el lugar donde vive o habita), para poder cumplir lo dispuesto en el artículo 771 de la ley de la materia, cuestiones que fueron -- propuestas por las Juntas Especiales Números 5 y 2 de las Locales de Conciliación y Arbitraje de Tijuana y de Tamaulipas (166), lo cual demuestra que dicha reforma procesal resultó insuficiente, por lo que se presentan casos -- no previstos a los que es conveniente dotar de regulación.

Asimismo, Néstor de Buen, a fines de 1981, es decir cuando ya estaban en

---

(166) Cfr. Memoria de la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982 pp. 120 y 131.



vigor las reformas procesales que nos ocupan, comentó " desde hace tiempo se venía hablando de la conveniencia de dividir la Ley Federal del Trabajo, con la intención especial de crear un Código de Procedimientos Laborales, que sustituyera a los títulos de la ley que ahora se ocupan de esos aspectos.", pero que "Lo curioso del caso es que ahora, al efectuarse la revisión integral del proceso del Trabajo (se refiere a las reformas de 1980), las nuevas disposiciones se inician con una contundente declaración de -- principios (art. 685) que dada su precisión podría justificar, por sí misma, la división material de la ley en dos códigos diferentes: sustantivo y procesal. En otras palabras: si éste era el espíritu con que se quería acometer la tarea, el intento se debió llevar mucho más lejos y crear el código procesal que sí se justifica a partir de estas declaraciones de independencia."(167)

Antonio I. Gómez Alcántara a principios del año de 1982, después de haber notado la celeridad con que el Congreso de la Unión discutió y aprobó el proyecto de las reformas procesales del trabajo (aproximadamente 24 días), considera que el procedimiento actual es "... mucho más complicado que el procedimiento común sin sistematizarlo, ordenarlo, precisarlo y tecnificarlo, jurídicamente hablando en un verdadero código de procedimientos laborales. " por lo cual insiste "... en la necesidad de un código

---

(167) Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo en Materia Procesal; en Revista Mexicana de Justicia, número 15, volumen III, -nov-dic/81, México, pp. 70 y 71.

go de procedimientos labores verdaderamente técnico sin que con ello quie-  
ra decir complejo o con muchas formalidades sino todo lo contrario, pues  
no hay razón de que toda una ciencia jurídica no se haga objetiva en una  
codificación propia." (168)

Los comentarios, ponencias, observaciones y proposiciones a que se ha he-  
cho referencia en líneas anteriores, revelan genéricamente un deseo funda-  
mentado, en algunas ocasiones, en cuestiones teóricas y, en otras, deriva-  
do de la legislación vigente, de separar tanto material como técnicamente  
el derecho sustantivo del adjetivo, en materia de trabajo.

Además de los razonamientos teóricos y legales aludidos, a continuación  
se efectuará el análisis de las disposiciones contenidas en el Capítulo XVII  
del Título Catorce de la ley, referido al Procedimiento Ordinario ante las  
Juntas de Conciliación y Arbitraje, como una muestra de las contradiccio-  
nes y omisiones que presenta actualmente la situación procesal laboral.

Es claro que un estudio completo sobre las deficiencias procesales debería  
abarcar todos los procedimientos y no sólo uno de ellos, pero dadas las li-  
mitaciones de este trabajo se seleccionó el ordinario por ser el que mayor  
aplicación tiene en la práctica.

Dicho procedimiento se puede dividir en cuatro períodos específicos:

---

(168) Op. cit., pp. 56 y 57.

- 1.- Período de actuaciones previas. - Se encuentra constituido por la elaboración y presentación de la demanda por parte del actor; la recepción, el turno y la elaboración del acuerdo respectivo a cargo de la oficina de partes o unidad receptora y de la junta y la notificación correspondiente por conducto del actuario.
- 2.- Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En ella, como su denominación lo indica, se procura que las partes lleguen a un arreglo y en caso contrario el actor expone su demanda la que es contestada por el demandado, oponiendo al respecto sus excepciones y defensas; de ser necesario las partes ofrecen las pruebas que estimen conveniente, que de ser procedente son admitidas por la junta.
- 3.- Audiencia de desahogo de pruebas y alegatos. En ésta tiene lugar la recepción de las pruebas que hubieren sido admitidas por la junta y, una vez desahogadas, se pueden formular los alegatos de las partes.
- 4.- Período de Resolución. Lo forman las actuaciones que se inician con el acuerdo del auxiliar que declara cerrada la instrucción, continúa con la formulación del proyecto de resolución y los trámites posteriores (entrega de copia del proyecto a los miembros de la junta, en su caso práctica de diligencias para el esclarecimiento de la verdad y cita para la discusión y votación) que culmina con la sesión de discusión y votación del proyecto del laudo y el engrose respectivo.

El desarrollo específico del procedimiento ordinario en cada uno de los cuatro períodos a que sintéticamente se ha hecho referencia, se puede observar en los diagramas 1 a 7 que constan en las páginas siguientes, apreciándose cada una de las diferentes hipótesis legales previstas. ( pp. 159 - 165).

### Omisiones y Contradicciones del Procedimiento Ordinario.

Las principales carencias y contraposiciones que se advierten del estudio de este procedimiento son las que a continuación se indican :

Artículo 871.- Establece que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda sin embargo el párrafo segundo del artículo 879 se refiere a la comparencia del actor o al escrito inicial, tratándose de la demanda, en virtud de lo cual ambos preceptos no guardan relación entre sí, pues si éste se refiere a 2 hipótesis, aquél debería mencionar ambas o, en caso contrario, el 879 sólo incluir la de la demanda escrita.

Artículo 873.- El párrafo segundo de este artículo se encuentra mal colocado, puesto que antes de que el pleno o la junta especial dicte acuerdo en el que señale día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, debe analizar la demanda para determinar si no contiene alguna irregularidad o se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, a fin de señalar al actor tales cuestiones y prevenirlo al respecto y una vez transcurrido el término concedido, entonces sí, dictar acuerdo para señalar la fecha de la audiencia, para poder correr traslado al demandado con el desahogo de la preven

ción que debe formar parte de la demanda.

Por otro lado, con respecto al mismo segundo párrafo de este artículo, se advierte que no guardan relación los dos supuestos que establece (1.- irregularidad en el escrito de demanda y 2.- ejercicio de acciones contradictorias) con las consecuencias legales que les asigna (señalamiento de defectos u omisiones y prevención para que los subsane) pues lo lógico hubiera sido disponer que al admitir la demanda previniera al actor para corregirla (en relación con la irregularidad) o determinar la acción que piense ejercitar (respecto de las acciones contradictorias) y no usar un término (subsananar) que también se emplea cuando la junta completa la demanda del trabajador, en términos de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 685, lo cual puede dar lugar a confusiones.

Tampoco guarda relación este segundo párrafo del artículo 873 con el mismo párrafo del 685, ya que éste, en su parte final señala una hipótesis diferente (demanda obscura o vaga) al artículo 873, de la que en realidad establece (irregularidad en el escrito de demanda o ejercicio de acciones contradictorias), aún cuando puede pensarse que el adjetivo "irregularidad" incluye a los calificativos "obscuridad y vaguedad", pero al emplearse después, en el párrafo que se comenta del último artículo citado, la frase "le señalará los defectos u omisiones", se tiene un conjunto de términos gramaticales cuyo contenido técnico-jurídico no se encuentra determinado, puesto que, por ejemplo, lo irregular literalmente significa -

"que va fuera de regla; contrario a ella" (169), cuando que, tratándose de la demanda no se enumeran los requisitos respectivos como contrariamente ocurre con el pliego de peticiones. (170)

Otra omisión que se observa en el segundo párrafo del artículo 873 consiste en que no se señala si se debe correr traslado a la parte demandada con la evacuación del actor a la prevención de la junta, ya que en mi opinión de be considerarse como parte integrante de la demanda y, por lo tanto, estimo inadecuado que se reitere la prevención en la etapa de demanda y excepciones (artículo 878 fracción II), pues de nada sirve señalar al actor un término de tres días para desahogarla, si posteriormente puede hacerlo aunque ya hubieren transcurrido los tres días fijados; un aspecto más relacionado con el párrafo de referencia es el de que no se establecen las consecuencias para el caso de que el actor no desahogue la prevención en el término señalado, ni tampoco lo haga en la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 874.- No preve el caso de que sea el autor el que falte de notifi car y, en tal hipótesis, se podría solicitar la celebración de la audiencia por parte de los demandados, ya que la redacción del primer párrafo del artículo que se comenta, así lo establece.

Artículo 876.- De este precepto, que regula la etapa conciliatoria se desprende que: fracciones I y VI.- No se indica, en caso de que se trate de personas morales quienes deben comparecer personalmente en su representación. Fracción III.- Si utiliza el sustantivo "acuerdo" para referirse al arreglo a que lleguen las partes, no obstante que en la fracción I del artículo 837 se le define como un concepto técnico dentro del proceso laboral; - (169) Diccionario Enciclopédico Espasa, citado en nota 143; tomo 14, p. 686. (170) Cfr. artículo 920.

igual situación ocurre en la fracción V del mismo artículo.

Artículo 878.- La fracción I dispone que al iniciarse la etapa de demanda y excepciones el presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; al respecto se pueden formular dos observaciones: a) no se indica con que objeto se exhorta a las partes (en la fracción II del artículo 876 se menciona que es "... para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio" y en la fracción III del 906 se señala que es "... para que procuren un arreglo conciliatorio.") b) se establece que es el presidente de la junta quien debe exhortar a las partes; si se considera que esta actividad del representante del gobierno tiene como finalidad que las partes lleguen a un convenio para resolver el conflicto, debe recordarse que la función conciliatoria se encuentra atribuida a las juntas - ya sean de conciliación o de conciliación y arbitraje, en su carácter de cuerpos colegiados, esto es, integrados en forma tripartita, y no al presidente como autoridad unitaria ya que éste puede actuar de manera individual pero únicamente durante el procedimiento de ejecución (171), puesto que cuando se trata del conocimiento y de la resolución de los conflictos de trabajo, la intervención corresponde a la junta compuesta por los tres representantes, como se puede apreciar del contenido de los artículos 591 fracción I en relación con el 593 (juntas federales de conciliación),

---

(171) Cfr. artículo 940

603 (juntas locales de conciliación), 604 en relación con 605 párrafo primero, 606 párrafo primero, 607, 608, 609, 614 fracción II y 616 fracciones I y II (junta federal de conciliación y arbitraje, funcionando en pleno o en -  
juntas especiales) y 621 en relación con el 623 (juntas locales de concilia-  
ción y arbitraje), tanto más cuanto que en los procedimientos especiales se  
ratifica dicha situación (fracción I del artículo 895.- "... La Junta procu  
rá avenir a las partes ...") al igual que en los de los conflictos colecti-  
vos de naturaleza económica (fracción III del artículo 906 "... Si concu-  
rren las dos partes la junta .... las exhortará para que procuren un arreglo  
conciliatorio ...")

Fracción II.- El supuesto relativo a la prevención debe ir al principio, pues  
to que es mejor que cumpla los requisitos omitidos o subsane las irregularida-  
des al exponer su demanda; por otra parte no se establece que ocurre si el  
actor sólo ratifica su escrito inicial de demanda pero no la subsanación he-  
cha por la junta de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 685 ¿se de  
be tener por reproducida o no tomarse en cuenta? ; la prevención de refe-  
rencia, establecida en la fracción que se estudia no incluye a los beneficia-  
rios del trabajador, que el segundo párrafo del artículo 873 si menciona, -  
por lo que si se tratare de ellos no tiene aplicación dicha prevención, lo -  
cual denota que no hay relación entre las dos hipótesis legales y sin que-  
la diferencia esté justificada, como igualmente ocurre con el ejercicio  
de acciones contradictorias en la demanda, caso que si contiene el - -  
párrafo del artículo citado y carece de él la fracción en estudio. El su-  
puesto de la prevención de esta misma fracción II es innecesario, ya que



el mismo se establece en el párrafo II del artículo 873 e incluso en éste - último se señala un término de tres días para el desahogo de la prevención, por lo que o bien se suprime dicho término o se elimina el supuesto citado de la fracción que se comenta; además en ninguno de los dos casos se indican las consecuencias legales de la abstención de evacuar la prevención, - en virtud de lo cual se desconoce lo que ocurriría ante dicha omisión aún - cuando es lógico suponer que en tal caso la demanda quedará con las irregularidades que tuviere, pero si la finalidad perseguida por el legislador - fué que el trabajador se percatara de las graves consecuencias que podrían originar las deficiencias de su demanda, debió decirlo en la ley por ejemplo " si no se desahoga la prevención se hará saber al trabajador que su demanda quedará y será valorada en los términos que fué presentada para todos los efectos legales correspondientes " u otra redacción semejante; aún - más si lo que se pretende es proteger los intereses del trabajador se debe - notificar físicamente a éste y no por conducto de su apoderado el acuerdo respectivo, con el objeto de que, en su caso pueda revocar el poder otorgado y conceder uno nuevo y también se podría adicionar un tipo penal - al artículo 1005 para sancionar al procurador de la defensa del trabajo o - al apoderado o representante del trabajador cuando sin causa justificada se abstenga de desahogar la prevención correspondiente.

Fracción V. - No se señala el trámite de la excepción y las reglas generales se contradicen al respecto, ya que el artículo 703, dentro del capítulo III, referido a las competencias, dispone que se tramite de inmediato y

al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, en tanto que el artículo 763 dentro del capítulo IX ( de los incidentes) indica que dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá; si la cuestión de competencia se opone al inicio del periodo de demanda y excepciones, de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 703, debe promoverse como incidente, pues si se opone como excepción no será el momento procesal oportuno puesto que primero debe exponer su demanda el actor, pero por la colocación de la fracción V y el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, previsto en las fracciones I a IV del artículo 878, se concluye que la incompetencia debe oponerse como excepción en la etapa de demanda y excepciones, de lo cual se deriva que hay contraposición tanto por lo que se refiere al trámite como en cuanto al momento procesal oportuno para su planteamiento.

Fracción VII. - El contenido de esta fracción plantea las interrogantes siguientes: a) ¿ no hay conciliación en la reconvencción? .- b) ¿ que ocurre si el actor no comparece a la audiencia o a esta etapa de la misma y el demandado lo reconviene? ¿ se tendrá por contestada en sentido afirmativo la reconvencción? ¿ que tipos de pruebas podrá ofrecer el actor en éste último caso, si comparece a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas? .

Fracción VIII. - Se designa como "periodo " de demanda y excepciones cuando que se trata de una etapa, como consta en los artículos 875, 876, 877 y 878 párrafo introductorio. Además, la segunda hipótesis contenida

en la fracción II del artículo 880 debe estar colocada en esta fracción, -  
pues es innecesario pasar a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas  
si la audiencia tiene que suspenderse porque el actor necesite ofrecer prueba  
bas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestaci  
ción de la demanda. El segundo supuesto de esta fracción VIII está en contra  
dicción con el contenido del artículo 882 ya que aún cuando ambos dispo  
nen "Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda  
reducida a un punto de derecho ..." aquélla establece que se declarará  
cerrada la instrucción ( sin conceder término para alegar) en tanto que  
este indica que se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el  
laudo.

Artículo 880.- No se establecen las consecuencias legales de la incompare  
rencia del actor respecto de su derecho de ofrecer pruebas, toda vez que  
por lo que se refiere al demandado desde el acuerdo a que alude el artículo  
lo 873 se le apercibe de tenerle por perdido tal derecho, sino concurre a  
la audiencia.

Fracción I.- Es innecesario que se mencione que las pruebas se deben de -  
ofrecer en relación con los hechos controvertidos, pues el artículo 777 ya  
establece la correspondiente regla general en materia probatoria y la fragci  
ción III del mismo artículo 880 señala que las pruebas se deben ofrecer en  
términos de las disposiciones contenidas en el capítulo XII del propio Título  
lo Catorce.

Fracción II.- No se indica que se puedan objetar las pruebas relacionadas, lo cual si se hace respecto de las pruebas directas. Se menciona que el ofrecimiento de pruebas es una etapa, cuando que a ésta también la constituye la admisión de pruebas. En esta misma Fracción se dispone que en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda, pero no está previsto el caso de que los hechos desconocidos se relacionen con la reconvención, la cual representa una situación similar, pero sólo en el caso de que sea contestada de inmediato, más no cuando se suspende la audiencia para que el actor prepare su contestación, pues en tal caso también tendrá tiempo para preparar las pruebas correspondientes.

Fracción IV.- Indica que concluido el ofrecimiento, la junta "resolverá" inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche; a pesar de que en el artículo 837 establece que las resoluciones de los tribunales laborales son acuerdos si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando deciden cualquier cuestión en el negocio, por lo que la actuación de la junta que se comenta debe ser un acuerdo, pues no puede ser un auto incidental o resolución interlocutoria, ni un laudo, pues no está resolviendo dentro o fuera de juicio un incidente o decidiendo sobre el fondo del asunto.

Artículo 882.- Este artículo dispone un procedimiento distinto para la preparación del laudo ya que no indica si: a) se cierra la instrucción. - -

b) se formula proyecto de resolución, para ser entregada una copia a los miembros de la junta. c) el presidente debe citar para la discusión y votación y si se debe llevar al cabo dicha sesión; pues ordena otorgar a las partes término para alegar y dictar laudo.

Artículo 883.- No hacía falta que se precisara que los diez días deben ser hábiles, puesto que el artículo 734 establece la regla general al respecto y así se procedió en los casos de los artículos 873 párrafos primero y segundo, 876 fracción IV, 878 fracción VII, 880 fracción II, 883 párrafo segundo, 884 fracción II, 885, 886 párrafo tercero y 887.

Este mismo artículo dispone que la junta, en su acuerdo que admita las pruebas ordenará, en su caso, que se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, lo cual es incorrecto ya que deben ser los informes o copias que hayan sido admitidos como pruebas, pues en caso contrario, no es suficiente que los haya solicitado el oferente; esta misma deficiencia se reitera en la fracción III del artículo 884.

Artículo 884.- Fracción II: en cuanto a la falta de desahogo de alguna prueba, por no estar debidamente preparada, debe especificarse que dicha hipótesis se presentará cuando la omisión de la preparación no sea imputable a las partes, pues en tal caso, procede aplicar los apercibimientos legales. ( por ejemplo tener por confeso al absolvente de las posiciones que

nes difieren de los que menciona para la misma resolución el artículo 840, el cual establece reglas generales y al no existir diferencias de fondo deberían mejorarse los requisitos del precepto citado en último término y suprimirse las fracciones que se comentan, pues se podría indicar que el proyecto de resolución debe contener los requisitos previstos en el artículo 840.

Artículo 886.- Resulta contradictorio que la junta, con citación de las partes, señale día y hora para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo, ya que el artículo 885 establece con anterioridad, que el secretario debe certificar que no quedan pruebas por desahogar.

Artículo 888, Fracción I.- No se indica la naturaleza jurídica de las "... observaciones formuladas por las partes; ...", toda vez que en ninguna parte del procedimiento se hace referencias a ellas y si se trata de argumentos de las partes para hacer notar la procedencia de la acción o de las excepciones o defensas, forman parte de los alegatos.

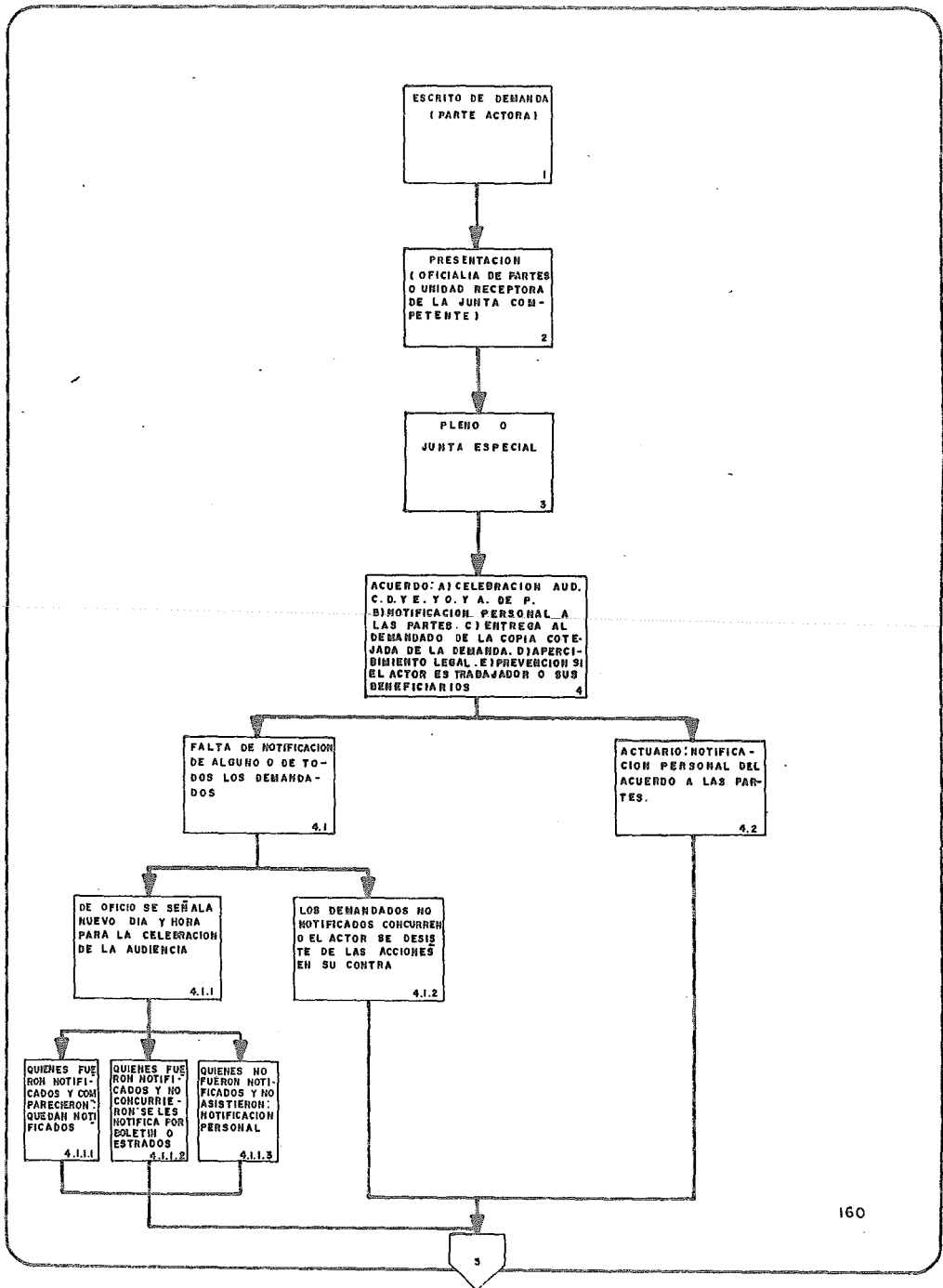
Artículo 889.- En el párrafo segundo se ordena que sea el secretario quien de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado, cuando al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, lo cual no es congruente con lo dispuesto en el artículo 885 que impone al auxiliar la obligación de formular por escrito el proyecto de resolución en forma del laudo, tanto más cuanto que, en términos generales, las funciones de los secretarios consisten en dar cuenta, autorizar y dar fe y la de los auxiliares en sustituir al presidente y formular los proyectos del laudo.

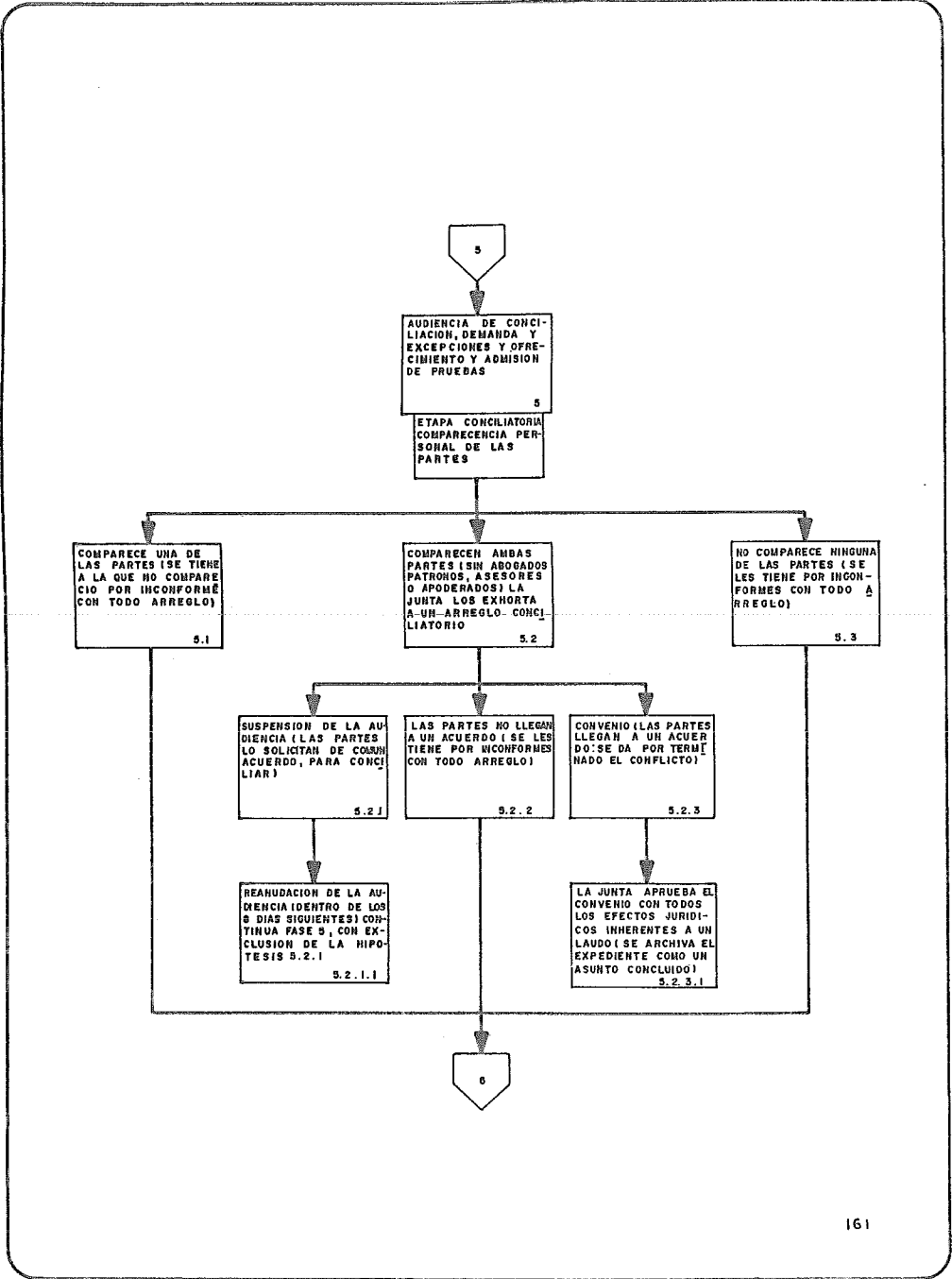
Artículo 890.- No se señala término para el engrose del laudo, lo cual es necesario ya que una de las faltas especiales de los secretarios conforme a lo dispuesto en la fracción X del artículo 641, consiste en "... No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley ...".

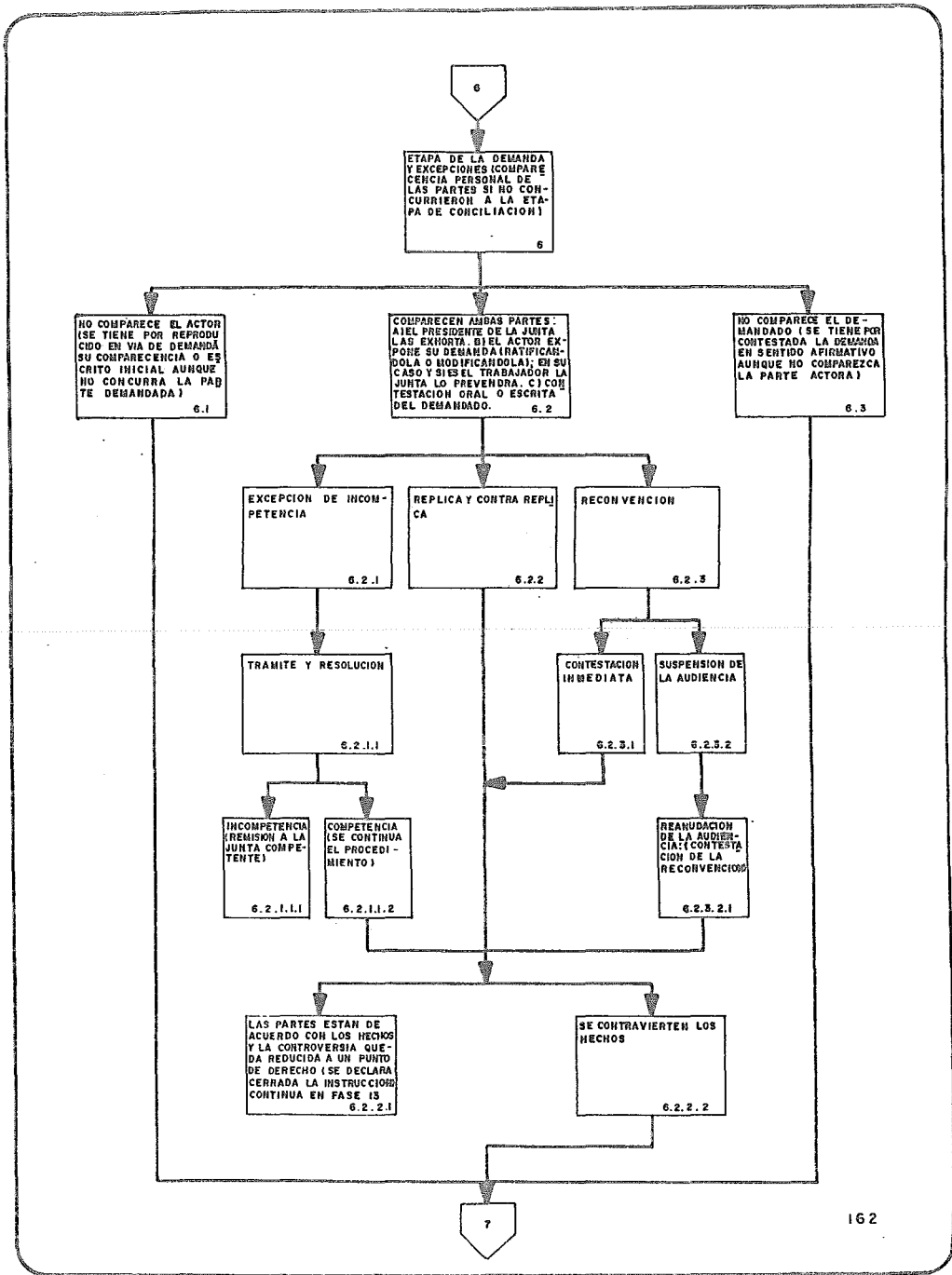
Como se puede apreciar de lo anteriormente expuesto, el procedimiento ordinario adolece de algunas omisiones y contradicciones que es necesario - incluir y eliminar, respectivamente, lo cual aunado, a las consideraciones expuestas en el capítulo II de esta tesis, sobre la naturaleza y la autono-mía del derecho procesal del trabajo y a los antecedentes y argumentaciones sostenidos por los diversos tratadistas y miembros de las juntas de concoliación y arbitraje, a que se ha hecho referencia en el presente apartado, determinan la necesidad imperante de la elaboración de una Ley Federal - del Proceso Laboral, para lo cual sería conveniente convocar a un congreso nacional en el que se diera intervención a todos los interesados ( autoridades laborales federales y locales, sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, cámaras nacionales de industria y comerocio, litigantes, representantes de universidades e instituciones de educaon superior, etc.), para que expusieran sus puntos de vista y se pueda preparar un proyecto que sea acordé con las finalidades del derecho procesal - del trabajo y de la realidad social.

**PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS  
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**









7

ETAPA DE OFRECIMIENTO  
Y ADMISION DE PRUEBAS  
7

PRUEBAS DIRECTAS Y OBJECIONES (SI COMO PARECEN AMBAS PARTES) ACTOR OFRECE SUS PRUEBAS EN RELACION CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS DEMANDADO: OFRECE SUS PRUEBAS Y PUEDE OBJECITAR LAS DE SU CONTRAPARTE ACTOR: PUEDE OBJECITAR LAS PRUEBAS DEL DEMANDADO  
7.1

LAS PARTES PUEDEN OFRECER NUEVAS PRUEBAS QUE SE RELACIONEN CON LAS OFRECIDAS POR LA CONTRAPARTE Y NO SE HAYA CERRADO LA ETAPA DE OFRECIMIENTO  
7.1.1

LAS PARTES NO OFRECEN PRUEBAS RELACIONADAS CON LAS OFRECIDAS POR SU CONTRAPARTE  
7.1.2

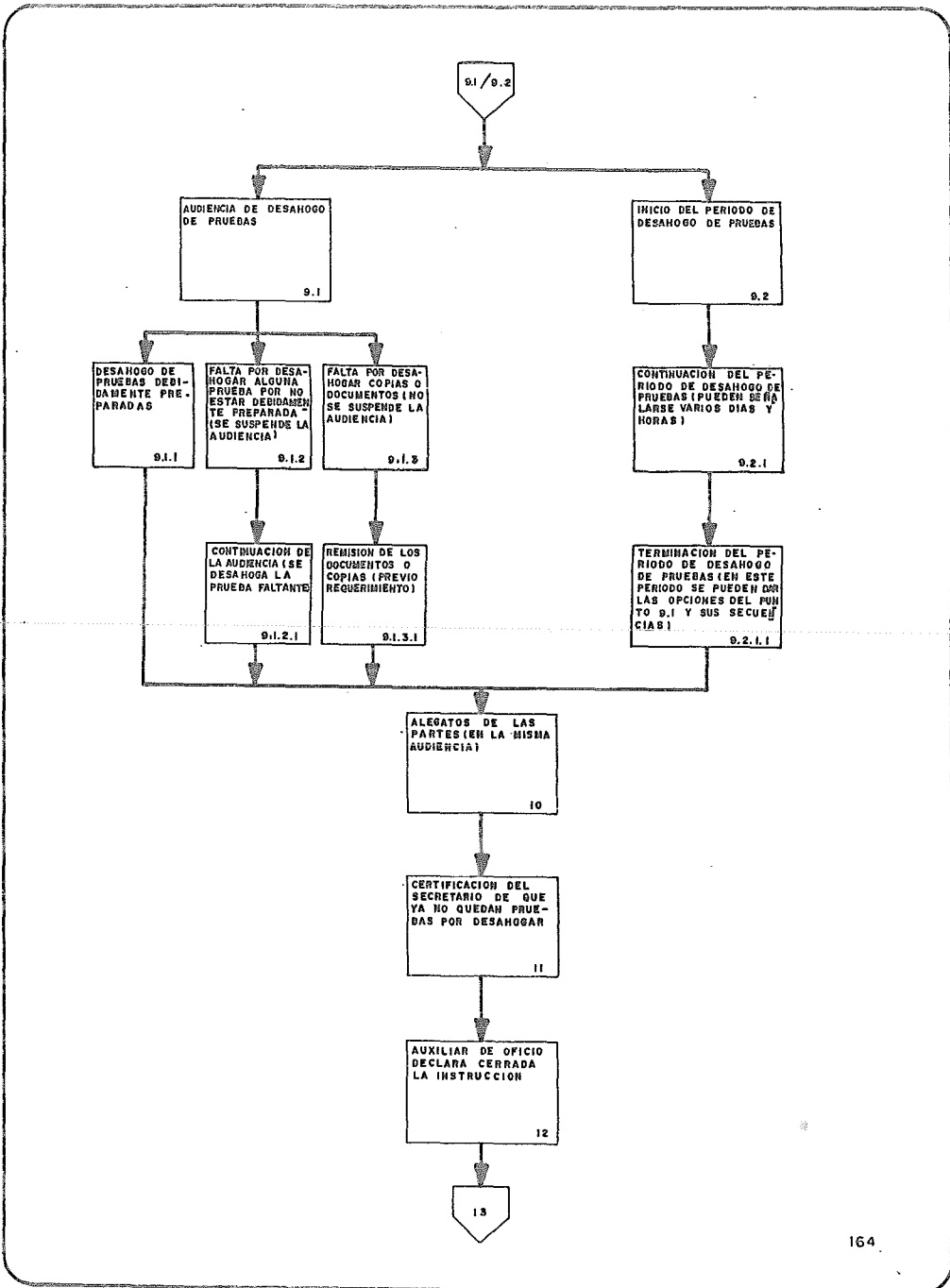
SUSPENSION DE LA AUDIENCIA (EL ACTOR NECESITA OFRECER PRUEBAS RELACIONADAS CON HECHOS DESCONOCIDOS QUE SE DESPRENDEN DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA)  
7.1.1.1

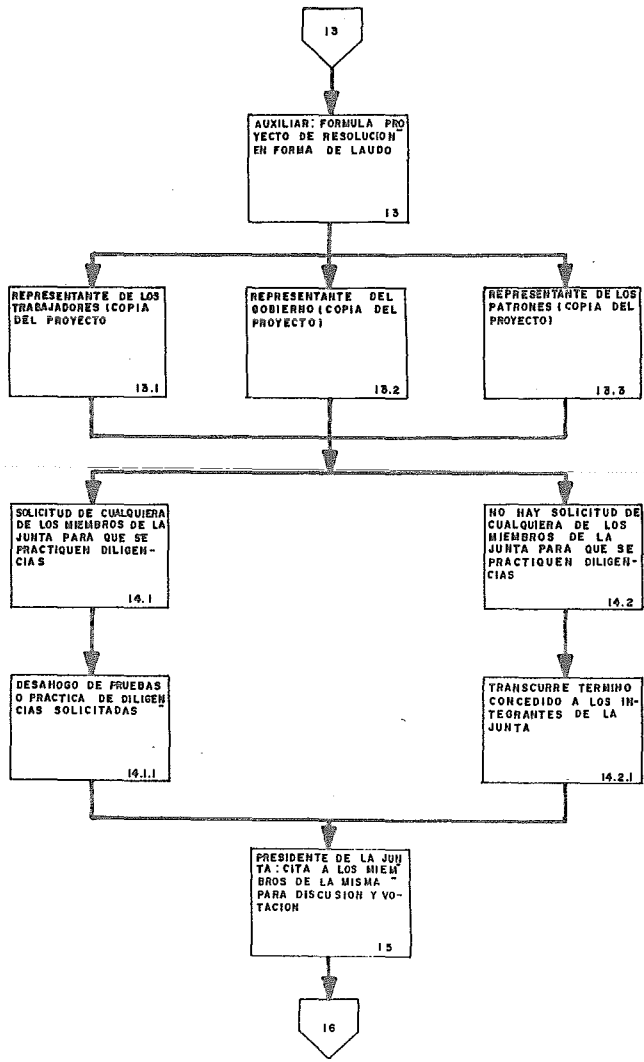
CONTINUACION DE LA AUDIENCIA (EL ACTOR NO NECESITA OFRECER PRUEBAS RELACIONADAS CON HECHOS DESCONOCIDOS QUE SE DESPRENDEN DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA)  
7.1.2.1

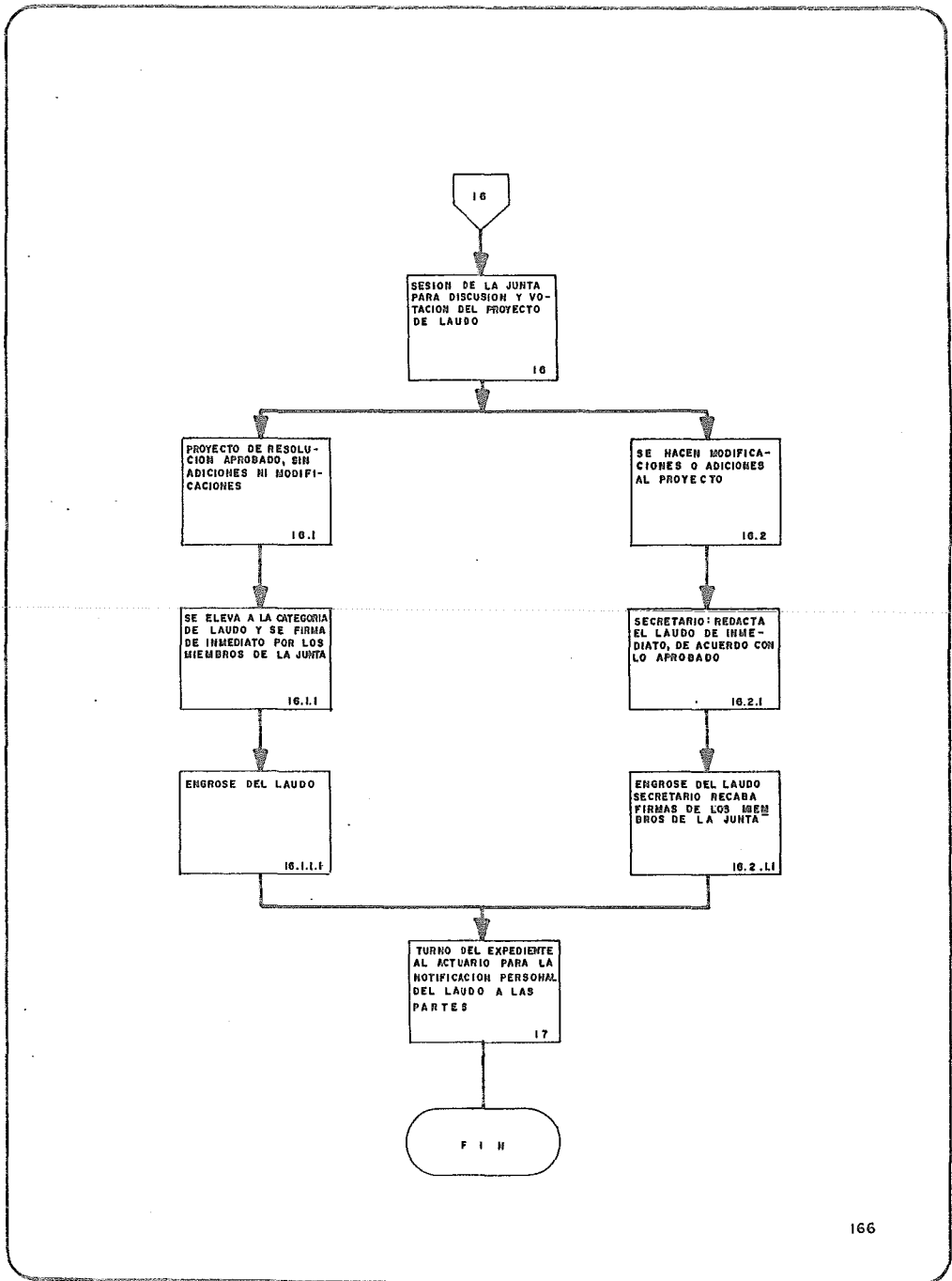
REANUDACION DE LA AUDIENCIA (EL ACTOR OFRECE LAS PRUEBAS RESPECTIVAS)  
7.1.1.1.1

ACUERDO DE LA JUNTA: A) SOBRE LAS PRUEBAS (ADMITE O RECHAZA LAS PRUEBAS OFRECIDAS), B) SEÑALA DIA (S) Y HORA (S) PARA LA CELEBRACION DE LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS, C) ORDENA SE OIREN OFICIOS PARA RECADAR INFORMES O COPIAS O QUE DEBA EXPONER ALGUNA AUTORIDAD O EXHIBIR PERSONA AJENA AL JUICIO, D) DICTARA LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA QUE SE PUEDAN DESAHOGAR LAS PRUEBAS ADMITIDAS  
8

9.1/9.2







## CONCLUSIONES

---



## CONCLUSIONES

- 1.- Es hasta el 5 de febrero de 1917, en que en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece en - - nuestro país, un conjunto de garantías sobre el trabajo y las bases para el desarrollo de las autoridades cuya competencia específica es el conocimiento y la resolución de los asuntos y conflictos laborales, ya que las disposiciones legales sobre la materia, dictadas con anterioridad a la fecha citada, reconocían sistemas diferenciales y privilegios ajenos al derecho del trabajo.
- 2.- Al Constituyente de 1917 le preocupó en mayor medida la cuestión relativa al contenido de la relación individual de trabajo y a otros elementos de apoyo a la prestación de los servicios así como a ciertos derechos con repercusiones colectivas, en tanto que sólo en mínima parte dedicó su atención a la materia procesal, pero afortunadamente las pocas disposiciones que dictó al respecto tienen la virtud de constituir - las bases que han permitido el desarrollo del proceso laboral, especialmente el establecimiento de las juntas de conciliación y arbitraje como órganos especializados cuya competencia exclusiva es la problemática laboral.
- 3.- La aplicación de los ordenamientos legales promulgados en las entidades federativas, con fundamento en el contenido original del artículo 123 Constitucional, generó una fuerza centrípeta que originó la federalización de la legislación laboral mediante la modificación de los - artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales.
- 4.- La tendencia que revela el contenido de las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970 así como la reforma procesal de 1980, es la de diversificar los procedimientos, pues en un principio se regularon tres, - posteriormente se establecieron cuatro y en la actualidad se prevén - cinco:
  - a).- Procedimiento ante las juntas de conciliación.
  - b).- Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje.
  - c).- Procedimientos especiales.

d).- Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

e).- Procedimientos para procesales o voluntarios.

El procedimiento de huelga ha estado incluido en los tres ordenamientos legales citados, con la particularidad de que en la ley vigente se separó en un capítulo especial, puesto que anteriormente se hallaba - mezclado con las disposiciones sustantivas de esa materia, pero no se considera un procedimiento específico toda vez que no se relaciona con el fondo del conflicto caso en el cual se debe seguir el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso, en términos de lo dispuesto en el artículo 937.

- 5.- Podemos considerar como un concepto operativo del derecho procesal - del trabajo el siguiente: es el conjunto de normas que regulan la actividad del estado que tiene por objeto hacer efectivos los derechos derivados de la relación laboral.
- 6.- El derecho procesal del trabajo es de naturaleza social, no porque la - materia sustantiva tenga ese rasgo distintivo, sino en virtud de que presenta características especiales que lo diferencian de dicha materia y - de cualesquiera otras.
- 7.- La materia adjetiva laboral es autónoma y su independencia se encuentra determinada por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y sus características propias, lo que origina la inexistencia de relaciones de dependencia con otras ramas.
- 8.- Tanto los diversos tratadistas que han externado sus opiniones al respecto, como los integrantes de las juntas de conciliación y arbitraje que - han abordado teóricamente la materia, utilizan en forma indistinta los vocablos "características" o "principios", para relacionarlos bien sea - con el derecho procesal del trabajo, el proceso, el juicio y el procedimiento o procedimientos laborales; incluso existen quienes los consideran instituciones o caracteres o sencillamente se refieren a ellos sin relacionarlos; además algunos califican a tales características o principios como fundamentales, informadores, generales, rectores, normativos o esenciales.
- 9.- Tampoco existe coincidencia en el número, la denominación o el contenido de tales principios o características mencionados por los autores y miembros de las juntas, pues mientras hay quien sólo menciona cuatro, existe quien señala quince y dentro de estos límites mínimo y máximo, respectivamente, oscilan los demás; asimismo, en algunos casos - -

se emplea un nombre diverso para principios o características de contenido similar o se asigna un título diferente para el mismo concepto.

- 10.-Existen discrepancias en los criterios sobre la materia con la que se deben relacionar las características, principios, instituciones o caracteres, toda vez que los tratadistas y representante de las juntas los refieren indistintamente al derecho procesal del trabajo, al proceso, al juicio y al procedimiento o procedimientos laborales.
- 11.-La utilización de los vocablos citados en la octava conclusión; el número, la denominación y el contenido de los términos a que se hace referencia en la novena conclusión y la materia con que se relacionan, mencionada en la décima conclusión, se emplean en forma ambigua en su aspecto técnico - jurídico, lo cual determina que posean una multiplicidad de acepciones, muy distantes entre sí e inclusive distintas, todo lo cual conduce a malas interpretaciones y a controversias muy difíciles de resolver, por lo que es conveniente precisar el vocablo que se pretenda utilizar así como su contenido y la materia a que se vaya a referir.
- 12.-Partiendo del contenido semántico de los términos se debe usar el vocablo "principios" para relacionarlo con el derecho procesal del trabajo y la palabra "características" para referirla al proceso laboral o del trabajo, de donde resultan frases que guardan una relación directa, ya que ambas se sitúan en iguales planos del conocimiento.
- 13.-Se determinó el empleo del término "proceso" frente al vocablo "procedimiento", tanto en singular como en plural, por considerar que aquél tiene un contenido genérico, ante la connotación específica de éste; - también se desechó el uso de la palabra "juicio" en virtud de que hace referencia a una operación mental y es menos representativa que el término adoptado.
- 14.-Las principales características del proceso laboral en nuestro país, son las siguientes: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante, instancia de parte, economía, concentración, sencillez, corrección de la demanda deficiente, exención de la carga de la prueba al trabajador y libre valoración de las pruebas.
- 15.-El método de interpretación previsto en el artículo 18 no es aplicable a la materia adjetiva laboral (excepto el principio "in dubio pro operario"), en virtud de lo cual se carece de reglas sobre tal cuestión, por lo que deben ser las características del proceso laboral las que deben guiar la interpretación procesal.

- 16.- El sistema de integración incluido en el artículo 17 tampoco es aplicable a la cuestión procesal del trabajo, por lo que al no disponerse de normas sobre la materia, deben guiar esta labor las características del proceso laboral o, en su defecto, los principios del derecho procesal del trabajo.
- 17.- La separación específica de la legislación laboral por medio de un cuerpo de disposiciones sustantivas y un ordenamiento de materia adjetiva, no es una inquietud reciente y se ha fundamentado, en algunas ocasiones, en cuestiones teóricas y, en otras, se ha derivado de la legislación vigente.
- 18.- Además de los razonamientos teóricos y legales, a que se hace referencia en la conclusión anterior, el análisis representativo efectuado sobre el procedimiento ordinario, arroja una muestra de las contradicciones y omisiones de que adolece el proceso laboral, lo cual aunado a las consideraciones expuestas sobre la naturaleza y la autonomía del derecho procesal del trabajo determinan la separación tanto material como técnica, del derecho sustantivo respecto del adjetivo, en materia de trabajo, es decir, en la actualidad es una necesidad imperante la elaboración de la Ley Federal del Proceso Laboral.

## BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

### LEGISLACION CONSULTADA:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3a. ed., Herrero -  
Hermanos Sucesores, México, 1926.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; edición de la Secre-  
taría de Gobernación, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1983.
- Ley Federal del Trabajo (promulgada el 18 de agosto de 1931); comentada  
por Luis Muñoz, 1a. ed., Librería de Manuel Porrúa, Editorial Stylo,-  
México, 1948.
- Ley Federal del Trabajo (promulgada el 23 de diciembre de 1969); 2a. ed.,  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Talleres Gráficos de la Na-  
ción, México, 1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; "Diario Oficial" de -  
29 de diciembre de 1976 y de 29 de diciembre de 1982.
- Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales; Editorial -  
Pac, S.A. de C.V., México, 1984.
- Reformas a la Ley Federal del Trabajo; "Diario Oficial" de 4 de enero de  
1980.
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; "Dia-  
rio Oficial" de 4 de marzo de 1983.

#### PUBLICACIONES PERIODICAS CONSULTADAS:

Gaceta de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo; año 2, N° 5-6, enero-junio de 1976 y N° Especial de febrero de 1980.

Conclusiones de la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje; Veracruz, Ver., 15-19 de julio de 1979, Editorial J.B., 1979.

Memoria de la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje; Oaxaca, Oax., 22 - 25 de junio de 1981, edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.

Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social; Vol. IV., 1a. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.

Revista de la Facultad de Derecho; año III, N° 10, enero - febrero de 1982, Universidad Autónoma del Estado de México, 1982.

Revista Mexicana de Justicia N° 15, Vol. III, noviembre - diciembre de 1981, Procuraduría General de la República, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1981.

#### OBRAS CONSULTADAS:

ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE : Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979; 1a. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.

ANGULO A., JORGE M. et alii: Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Doctor Alberto Trueba Urbina; edición de la Universidad de Yucatán, México, 1979.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL: La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo; 2a. ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1976.

- CASTORENA, J. JESUS: Manual de Derecho Obrero; 6a. ed., Fuentes Impresores, México, 1973.  
Procesos del Derecho Obrero; 1a. ed., Imprenta Didot, México, s.f.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR: 35 Lecciones de Derecho Laboral; 1a. - ed., Trillas, México, 1982.
- CERVANTES CAMPOS, PEDRO: Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral; Instituto Nacional de Estudios del Trabajo - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Talleres Gráficos de la Nación, México, - 1981.
- DE BUEN L., NESTOR: Derecho del Trabajo; Tomo I, 1a.ed., Porrúa, - México, 1974.  
La Reforma del Proceso Laboral; 1a. ed., Porrúa, México, 1980.
- DE LA CUEVA, MARIO: Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, 12a. ed., Porrúa, México, 1970.  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, 3a. ed., Porrúa, -- México, 1975.
- DELGADO MOYA, RUBEN: El Derecho Social del Presente; 1a.ed., Porrúa, México, 1977.
- DE PINA, RAFAEL: Curso de Derecho Procesal del Trabajo; 1a.ed., Ediciones Botas, México, 1952.
- FIX ZAMUDIO, HECTOR: La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; edición de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1975.
- FLORESCANO, ENRIQUE et alii: La Clase Obrera en la Historia de México; Título I; 1a. ed., Siglo XXI - UNAM, México, 1980.
- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO: Introducción al Estudio del Derecho; -- 33a. ed., Porrúa, México, 1974.



GARIZURIETA GONZALEZ, JORGE M.: Ensayo de la Programación al - Segundo Curso del Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México; 1a. ed., Editorial Grijalbo, México, 1977.

GUERRERO, EUQUERIO: Manual de Derecho del Trabajo; 13a. ed., Porrúa, México, 1983.

LEAL, JUAN FELIPE et alii: La Clase Obrera en la Historia de México; Título 2, 1a. ed., siglo XXI - UNAM, México, 1980.

MUÑOZ RAMON, ROBERTO: Derecho del Trabajo; Tomo I, 1a. ed., - Porrúa, México, 1976.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO: Derecho Procesal del Trabajo; Textos - Universitarios, México, 1971.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO: La Prueba en el Procedimiento Laboral; Edición del autor, Distribuido por Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1978.

ROSS GAMEZ, FRANCISCO: Derecho Procesal del Trabajo; 1a.ed., Edición del autor, México, 1978.

TAPIA ARANDA, ENRIQUE: Derecho Procesal del Trabajo; 5a. ed., s.e., México, 1976.

TRUEBA URBINA ALBERTO: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; 6a. ed., Porrúa, México, 1982.

#### COMPILACIONES Y DICCIONARIOS CONSULTADOS.

VASQUEZ, GENARO V.: Legislación del Trabajo en los Siglos XVI, XVII y XVIII; Edición del Departamento Autónomo del Trabajo, México, 1936.