

Unidad 1

- El derecho procesal del trabajo

CONCEPTO DE PROCESO

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda el interés general y particular, en el mantenimiento de la legalidad. Las leyes se cumplen ordinariamente de manera espontánea, pero el Estado ha de prever el evento contrario y establece la garantía de cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional que la regulen con sujeción a normas establecidas. El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

En la práctica forense se habla de juicio como sinónimo de proceso, sin embargo, en el antiguo derecho español equivalía a sentencia; posteriormente a dicha expresión se opuso el vocablo pleito, y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

El término proceso, equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos físicos, químicos, etc., al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprenden tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.

Por tal motivo dentro de las múltiples clasificaciones (contencioso, voluntario, cognoscitivo, tutelar, individual y colectivo) para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible; dichas condiciones se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

- Un órgano jurisdiccional.
- Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- La petición del interesado, pidiendo al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido.
- Que esta petición se haga saber a la parte contraria mediante el acto formal del emplazamiento.

Advierte Piero Calamandre que: "Proceso es la serie de las actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional". Dicho tratadista le atribuye al vocablo en mención (proceso) un significado afín, pero no sinónimo al de procedimiento.

Por otra parte, Jaime Guasp nos dice al respecto: "El proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello".

Luego entonces el signo de proceso es "avanzar", es decir: "La palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de procederé, termino equivalente a avanzar".

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

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

CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad, en el ámbito laboral, El derecho procesal del trabajo es sumamente reciente; tanto es así, que las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy por nuestra materia, la cual ha sido criticada, pero nadie pone en duda que día a día, se va adquiriendo una mejor y más clara estructura de conceptos e instituciones.

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

Frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Alberto Trueba Urbina señala como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, ínter obreras o ínter patronales".

Por su parte, Armando Porras y López lo identifica como: "aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". Francisco Ramírez Fonseca, al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades. Finalmente, Francisco Ross Game, manifiesta que "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".

De todo lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

NATURALEZA JURÍDICA

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

En el Digesto, aparece ya la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud de la cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. A partir de entonces son múltiples, y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el derecho (interés en juego; naturaleza del sujeto; intereses protegidos; carácter de la sanción; teorías eclécticas, etc.), criterios que han sido desvirtuados por la falta de un sustento definitivo de clasificación.

Sin embargo, desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones, al no haber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario; y pretender clasificar al orden jurídico, como decía Hans Kelsen, "sería como ordenar los cuadros de un museo por su precio". A mayor abundamiento, la división del derecho público y del derecho privado se encuentra actualmente en revisión, debido a las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una categoría más, denominada derecho social, en la que ubican al derecho laboral. Coincidimos con Néstor de Buen Lozano, cuando afirma que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica, y en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una rama determinada del derecho,

agrega, además, que es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta.

PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva. De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley, siguiendo los principios doctrinales determina: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

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

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

Principio de publicidad

La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que los terceros influyan con su presencia para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que, "las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral y las buenas costumbres".

Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por otra parte en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que todas las actuaciones relacionadas con el trabajo no causaran impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

Principio de inmediatez

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

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

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinen documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego (artículo 620).

Principio de oralidad

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad, por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral. Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no exista nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

Principio dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia. Lo anterior supone que el juzgador solo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine aore*: no hay juez sin partes. Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

Principio de economía

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad; con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de estos, hipótesis que debemos descartar.

Eduardo Couture con la claridad propia que le caracteriza, se refiere al tema indicando que "el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso".

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos de litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente, a los tribunales laborales. Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

Principio de sencillez

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para

arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

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

El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario. Al respecto, la ley de 1980 en su artículo 687 indica "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Sin embargo, esta facultad en los proyectos de laudos se encuentra limitada por la fracción IV del artículo 885, cuando declara que: "las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen" se infiere, que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia que debe intentar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se debe respetar las garantías de legalidad, audiencia, y fundamentación.

Principio de concentración

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

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal, salvo los casos previstos en esta Ley.
2. Cuando se promueva un incidente dentro de varias audiencias o diligencias, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).
3. Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, solo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros. El artículo 688 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

NUEVOS PRINCIPIOS PROCESALES

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1988, previene una novedad en materia laboral al establecer:

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

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

Principio de suplencia

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

Principio subsanador

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

El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sin que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

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

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

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

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

COMENTARIO FINAL

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

CONCLUSIÓN

El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario, y cada norma es creada por el poder estatal. En ese orden de ideas, el procedimiento mercantil tuvo como destinatarios a los comerciantes, el procedimiento laboral esta reservado a las relaciones obrero-patronales. Esta circunstancia y el hecho de que en la nueva Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de mayo, en su artículo 17, que sustituyó al 16 anterior, no se encuentra al derecho común como fuente del derecho del trabajo, ha inclinado a algunos autores a sostener la autonomía científica del derecho procesal del trabajo. Transcribimos a continuación el artículo mencionado.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley y en sus Reglamentos, o en los tratados, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen esas semejanzas, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Alberto Trueba Urbina, expresa acertadamente: "estamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente del derecho sustantivo y

procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral". Sin embargo Francisco Ramírez Fonseca" opina que: "El código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo en rigor jurídico, carece de autonomía científica".

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

Finalmente, cabe mencionar que los principios ya enunciados por su generalidad de aplicación (salvo los dos últimos) se consideran esenciales, no obstante que algunos autores agregan que la carga procesal patronal; los laudos en conciencia, la irrevocabilidad de los autos etc., podrían calificarse también de principios generales; sin embargo llegarían a la multiplicación de conceptos, que los fundamentos de la disciplina se confundirían; por estas razones nos concretamos a destacar un mínimo que caracteriza a la disciplina procesal.