

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO: PRINCIPIOS, NATURALEZA, AUTONOMÍA Y JURISDICCIÓN

Héctor SANTOS AZUELA*

Resumen. En el presente artículo se estudia la autonomía científica y didáctica de derecho procesal del trabajo a partir de la premisa del alcance y perspectivas de la teoría general del proceso laboral. De esta suerte, se analiza el significado y el alcance de la acción, jurisdicción y proceso laborales. Por lo mismo es que se aborda el estudio de los sujetos fundamentales del proceso del trabajo, pormenorizando en la temática de la personalidad y la capacidad de las partes. Asimismo, se analiza la genealogía, carácter y expectativas de la jurisdicción laboral, en su sorprendente tránsito de los tribunales de equidad a los de estricto derecho, distinguiéndolos técnicamente de los tribunales de conciencia, con los que frecuentemente suelen confundirse erróneamente. Finalmente, se contrastan y tratan de elucidarse las diferencias que existen entre las controversias y los conflictos de trabajo, enfatizando la necesidad de ponderar el concepto del litigio dentro de esta disciplina.

I. NATURALEZA, PRINCIPIOS Y AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. LA TRILOGÍA ESTRUCTURAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. *El derecho procesal social y el procesal del trabajo*

Intermedio y equidistante entre el derecho procesal dispositivo y el procesal inquisitorio, el derecho procesal social se estudia como el sistema de principios, doctrinas e instituciones protectoras y reivindicadoras de los grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos.

* Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (besan@servidor.unam.mx).

Comprende, por consiguiente, el derecho procesal del trabajo, el derecho procesal agrario y el derecho procesal de la seguridad social.¹

En una moderna perspectiva, el derecho procesal del trabajo cobra vida y se proyecta a realizar la justicia social en las relaciones laborales. Por lo mismo se afirma y controvierte que esta disciplina tiende a conseguir la equidad, el bien común y, con ello, la justicia, el bienestar y la paz.²

Cabe relevar, no obstante, que con la llamada flexibilización laboral y la globalización monetarista, en el afán neoliberal predominante, un sector importante considera que la justicia social no representa más la suprema aspiración del derecho del trabajo, sustantivo y procesal, pues ya es ocioso pensar en la dignificación y protección de los trabajadores, que abandonados al juego de la oferta y la demanda, en el marasmo brutal del “mercado de trabajo”, la justicia social es un obstáculo a la prosperidad, la inversión y el desarrollo, significándose, entonces, como un decadente y burdo adefesio bolchevique.

Temerarias reflexiones de ignorantes que en su afán utilitario desconocen los estragos inauditos del individualismo liberal decimonónico que sólo condujo a la violencia y a las dos guerras mundiales. Se trata de criterios retorcidos que dentro de un purismo formal y descarnado pretenden legitimar un transpersonalismo económico letal que intenta pasar por alto un incuestionable proceso socializador que para restablecer la paz debió ponderar el interés y la seguridad de los grupos humanos homogéneos, económicamente vulnerables.

En la disciplina laboral que nos ocupa, ni en el campo sustantivo ni aquel instrumental, puede pasarse por alto la necesidad de tutelar en forma privilegiada el interés de los trabajadores, vista su desigualdad, que en materia procesal se colma mediante el respeto y la promoción del principio incuestionable de igualdad por compensación, vinculado de manera irremisible al principio *in favor prestatoris*.

Dentro de este orden de ideas, a la luz de la dogmática moderna, entendido como la expresión más acabada del derecho procesal social, el derecho

¹ Fix-Zamudio, Héctor y Ovalle Favela, José, *Derecho procesal*, México, UNAM, 1983, pp. 16 y ss.

² Barajas Montes de Oca, Santiago, *Conceptos básicos de derecho del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 165.

procesal del trabajo es explicado como el sistema de normas, principios e instituciones referentes a la actividad de los tribunales de trabajo y al proceso laboral.

Consiguientemente, y en línea de principio, se le suele estudiar en dos sentidos: como ordenamiento positivo (o conjunto de normas jurídicas) y como ciencia.

Puede entonces entenderse como el sistema de conocimientos, principios e instituciones que estudian el desarrollo, la naturaleza y la eficacia del proceso laboral.³

2. *Autonomía científica y didáctica del derecho procesal del trabajo*

Por su método y estudio articulado se atribuye al derecho procesal del trabajo amplia autonomía científica, toda vez que es ostensible que en realidad se advierte que ha llegado a contar, sin duda alguna, con un respaldo muy amplio en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia.

Se puede entonces colegir, como bien sostiene Eduardo Pallares,⁴ que como disciplina novedosa de la ciencia procesal, el derecho procesal del trabajo constituye un cuerpo sistemático de verdades, doctrinas y principios, en la especie, relativos al proceso jurisdiccional en materia laboral.

Con el carácter, por tanto, de disciplina científica, el derecho procesal del trabajo cuenta con la metodología general de las diferentes ramas de la enciclopedia jurídica, de tal suerte que como una disciplina del derecho es también una ciencia social, de inmediata realización, formando parte de las ciencias culturales. De esta suerte, el carácter de ciencia de esta disciplina se corrobora ampliamente al comprobarse que cuenta con un método de estudio y un objeto de análisis propios.

En este sentido, se ha afirmado que su método consiste en la comprensión de los valores jurídicos, que dentro de su campo de conocimiento desempeñan el legislador, el juez o el catedrático. Todo en la atención, es claro, que para el estudio del derecho procesal del trabajo pueden aplicarse

³ Couture, Eduardo, J., *Fundamentos de derecho procesal civil*, Buenos Aires, Depalma, 1993, pp. 3 y ss.

⁴ Pallares, Eduardo, *Derecho procesal civil*, México, Porrúa, 1974, p. 11.

alternada o conjuntamente, la interpretación literal, la doctrinal, la histórica o la evolutiva, para dar a conocer el sentido, esfera de acción y fines de las normas procesales.⁵

Se estima también, por otra parte, que cuenta con autonomía didáctica, pues se trata de una disciplina que se analiza y estudia de manera independiente.

A través de la dogmática se ha considerado, en suma, que el derecho procesal del trabajo no es indiferente al derecho sustantivo laboral, mismo que pretende actualizar mediante la aplicación de las normas de trabajo, fundamentalmente; habida cuenta que dentro del derecho del trabajo se encuentran implícitos los valores humanos más altos del obrero que labora, y por ende la personalidad de quien realiza el trabajo.⁶

3. *Objeto del derecho procesal del trabajo*

A la luz de la ciencia jurídica, el objeto de estudio específico de esta disciplina es el proceso jurisdiccional en materia de trabajo.⁷

Asimismo, para una importante corriente de opinión, el derecho procesal del trabajo, al igual que el derecho sustantivo laboral, busca tutelar y promover los intereses y dignidad de los trabajadores; por lo que su objetivo apunta abiertamente a realizar la justicia social en la solución de los litigios de trabajo.

Al efecto cabe resaltar que básicamente se rige y orienta por el llamado principio de igualdad por compensación, para nivelar idóneamente la debilidad de los trabajadores, como ya se señaló líneas arriba.

4. *Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo*

Tradicionalmente se ha afirmado que de acuerdo con el tipo de intereses que se controvierta, el derecho procesal puede ser público o privado, encua-

⁵ *Ibidem*, p. 14.

⁶ Véase Climent Beltrán, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 1989, p. 10.

⁷ *Cfr.* Pallares, Eduardo, *op. cit.*, p. 13.

drándose el derecho procesal del trabajo como una rama orientada en las normas y principios del derecho procesal civil. Postura desconcertante que al asimilar nuestra materia en esta forma, pretende pasar por alto los caracteres y esencia del derecho procesal social.

Altamente cuestionada en su momento, esta tesis fue suplida por aquella que pondera al derecho procesal y a cualquiera de sus ramas como una disciplina de derecho público, toda vez que regula y encausa la función y estructura de los órganos jurisdiccionales al afán de procurar la administración de justicia en el Estado.

Sin embargo, se le reconoce una naturaleza y sentido social, al tratarse del derecho procesal del trabajo, en virtud de su propósito de reivindicar y proteger a los grupos humanos homogéneos económicamente débiles, como sucede en la especie con los trabajadores.

5. *Los principios del derecho procesal del trabajo*

A. Los principios formativos del derecho procesal del trabajo

Como reflexión primaria ha menester resaltar que todos los principios procesales se interrelacionan entre sí y nunca aparecen de manera pura, sino que se presentan necesariamente por binomios en las disciplinas procesales. Así, dentro de la disciplina procesal que nos ocupa, frente a la polaridad principio dispositivo e inquisitorio o de oficiosidad, hay equidistancia o igual proporción de dispositividad e inquisitorialidad. De tal suerte que la manera en que dichos principios se vinculan determinan, en última instancia, el carácter y la naturaleza de las diferentes disciplinas procesales.

Así, la vinculación equilibrada entre el principio de oficiosidad y de dispositividad define el carácter por el cual se distingue y orienta, al efecto, el sentido reivindicador del derecho procesal del trabajo. Queremos decir con esto que esta disciplina se distingue por la equidistancia o igual proporción que tienen dentro del proceso del trabajo el principio dispositivo y el inquisitorio.

De igual forma, de cara al binomio de los principios de mediatez e inmediatez, prevalece formalmente este último dentro de las exigencias del pro-

ceso del trabajo. Sin embargo, es vulnerado en la práctica debido a la burocracia y la barrera de papel que existe entre los juzgadores y las partes.

Se censura también, acremente, la frialdad y lejanía de los presidentes de las juntas, amén de la ausencia no poco común, por cierto, de los representantes del capital y del trabajo.

De igual suerte, se cuestiona que el secretario auxiliar de la junta, quien realmente conduce las audiencias, no interviene ni decide en la discusión del laudo.⁸

Por otra parte, entre la concentración y la desconcentración prevalece la primera, por la economía procesal que se pretende alcanzar a través de la sumariación de los juicios y con la absorción en una audiencia de diversas etapas procesales.

Asimismo, entre la escritura y la oralidad, prevalece esta última, sin duda, pues el procedimiento del trabajo es preponderantemente oral, en mérito a la agilidad y directa comunicación que se requiere.

Entre los principios de formalidad e informalidad prevalece, por fuerza, el segundo, de cara al propósito de facilitar las gestiones de los trabajadores. Y en este sentido se previene, expresamente, que todas las promociones se harán sin formalidades, debiendo expresarse únicamente las correspondientes peticiones y su fundamento.

Mas no debe soslayarse que todos estos principios se interrelacionan entre sí y nunca aparecen de manera pura.

B. *Caracteres del proceso del trabajo*

Dentro del proceso del trabajo opera el principio de dispositividad, pues corresponde a las partes el impulso procesal del juicio. De esta suerte, el inicio del juicio presupone la presentación de la demanda y requiere la gestión correspondiente de las partes para continuar su curso.

Sin embargo, también es aplicable el principio de oficiosidad, pues son irrenunciables los derechos procesales de los trabajadores. Asimismo, los órganos jurisdiccionales en esta materia tienen amplias facultades para decretar las diligencias que se estimen necesarias para esclarecer los hechos.

⁸ Ascencio Romero, Ángel, *Manual de derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 2000, p. 11.

Por disposición de ley, el proceso del trabajo es gratuito, toda vez que las actuaciones en el mismo son sin costo. En esta virtud, es lamentable el descuento y retención fiscal que las juntas de Conciliación y Arbitraje realizan sobre las liquidaciones de los trabajadores en los casos de despido, pues es claro que paguen impuesto las personas que trabajan, pero no las que quedan sin empleo y sin posibilidades inmediatas de sustento, a las que nuestro sistema más bien debiera otorgarles alguna pensión por desempleo.

Asimismo, el legislador dispone que el proceso del trabajo es público, por lo que todos podrán asistir a las audiencias, salvo que por sugerencia de las partes o decisión de las juntas se celebren a puerta cerrada, por tratarse de litigios en los cuales puedan afectarse la moralidad o las buenas costumbres.

6. *Trilogía estructural del proceso del trabajo*

Como en todas las disciplinas procesales, el proceso laboral se fundamenta y funciona con tres figuras puntales: la acción, la jurisdicción y el proceso.

- a) En la teoría general del proceso, que comprende e ilustra la disciplina procesal que nos ocupa, la acción se explica, en principio, como el derecho abstracto de obrar en juicio. Se traduce, de esta suerte, en el derecho constitucional de petición con que cuenta el gobernado para demandar de los órganos jurisdiccionales la impartición de justicia, frente a los litigios laborales.⁹
- b) La jurisdicción es entendida como la función esencial del Estado consistente en su poder soberano para administrar justicia, que constituye, por ende, la actividad distintiva y particular del juzgador.

En íntima relación, ha de aclararse que la competencia es explicada como el ámbito en donde se ejerce el poder del juzgador. Se le considera, por lo mismo, como la medida de la jurisdicción; como la circunscripción dentro de la cual se ejerce o se desarrolla la jurisdicción.

⁹ Santos Azuela, Héctor, *Teoría general del proceso*, México, McGraw-Hill, 2000, pp. 65 y ss.

- c) El proceso se explica, a su vez, como la concatenación de actos jurídicos proyecticiamente encaminados a la obtención de una sentencia, dentro de nuestra materia: el laudo.

Cabe distinguir, en fin, la figura del procedimiento, entendido como el conjunto de formalidades, secuencias o etapas a través de las cuales se desenvuelve el proceso. Es, por consiguiente, el rito o la sucesión de actos jurídicos destinados a obtener una sentencia.

II. LOS SUJETOS DEL PROCESO DEL TRABAJO

1. *Sujetos fundamentales*

Son sujetos procesales las personas entre quienes se establece la relación en el proceso.

Son considerados como fundamentales el juzgador y las partes.

Se estiman sujetos complementarios, los terceros y los coadyuvantes.

A. *Las partes en el proceso*

Son consideradas partes las personas que controvierten en juicio sus intereses litigiosos con el fin de obtener una sentencia. Se encuentran interesadas de manera sustancial en el proceso, contrastando con el juzgador, que es un participante independiente en el juicio.

Para Amauri Mascaro Nascimento,¹⁰ parte en el proceso del trabajo es toda persona capaz, con el disfrute cabal y pleno de sus derechos.

En la Ley Federal del Trabajo se utiliza la palabra partes para referirse a los dos pretendientes del proceso, como cuando se menciona expresamente al actor o al demandado. Mas a quienes concurren al proceso con un carácter y un interés diferente se les designa terceros.

De Buen considera por su parte que el actor y el demandado pueden convertirse en recurrentes de acuerdo con la etapa procesal en que se en-

¹⁰ Véase Mascaro Nascimento, Amauri, *Direito processual do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 1990, p. 133.

cuentren. Así ocurre, por ejemplo, cuando hacen valer un recurso de revisión contra actos de ejecutor, o bien cuando comparecen como terceros perjudicados o quejosos en las demandas de amparo.¹¹

Por su actuar e interés en el proceso, la doctrina suele distinguir entre parte en sentido formal y parte en sentido material.

Parte en sentido material es aquella sobre la que recaen directamente las consecuencias del laudo.

Parte en sentido formal es aquella que interviene en el juicio sin que los efectos del laudo le afecten directamente ni de forma personal. Es el caso de los apoderados.

Para una importante corriente de opinión, las partes en los procesos laborales se pueden clasificar en: personas naturales, personas morales, así como entes sin personalidad jurídica, tal como indica De Buen.¹²

Dentro del ordenamiento positivo, el legislador previene que “son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

Sin embargo, se cuestiona que la presencia de un interés no es necesaria al efecto ni condiciona a la parte, pues el hecho de ejercer una acción o una excepción que convierte a las personas en partes en el proceso no presupone por fuerza que deba acreditar un interés.

B. *El juzgador*

Es la persona que cuenta con la potestad de ejercitar la función jurisdiccional en el Estado. Es, pues, la persona designada para administrar justicia mediante la aplicación imperativa de la ley por la vía del proceso.

Su función es colegiada, en materia de trabajo, en virtud de la estructura tripartita de las juntas, integradas con representantes del Estado (que deben ser abogados), de los trabajadores y de los patrones, por lo que se suelen explicar como organismos administrativos con funciones jurisdiccionales.¹³

En este sentido, se ha apuntado que nuestros órganos jurisdiccionales del trabajo se basan en el sistema de representación paritaria, que al decir de

¹¹ Buen, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1999, p. 221.

¹² *Ibidem*, p. 222.

¹³ Buen Unna, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Themis, 2000, p. 295.

Mascaro Nascimento¹⁴ supone la integración de jueces legos al lado de juzgadores togados.

Mas, en todo caso, son tribunales autónomos que no tienen dependencia del Poder Judicial,¹⁵ sin que ello impida o limite su potestad de juzgar con amplio poder de *imperium*.

C. Auxiliares del proceso

Son consideradas como tales las personas que coadyuvan con el juzgador y con las partes a lo largo del proceso. Caben entre estos sujetos el tercero y el tercerista.

Se considera tercero a la persona ajena que no es parte aunque pueda intervenir en el proceso. En términos generales, es toda persona que se incorpora al proceso.

Dentro de este orden de ideas, son considerados meros interesados y terceros procesales aquellos sujetos que no gozan de la condición de parte, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas. Así se desprende de la Ley cuando se previene que “toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la junta de Conciliación y Arbitraje”.

2. La personalidad en el proceso laboral

Habida cuenta que en materia de trabajo la comparecencia a juicio podrá realizarse en forma directa o a través de apoderado legalmente autorizado, nuestro ordenamiento laboral previene que el apoderado de persona física acreditará su personalidad en juicio mediante la exhibición de poder notarial o bien de carta poder firmada por el otorgante y dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la junta.

El apoderado de persona moral acreditará su personalidad a través de testimonio notarial o de carta poder otorgada ante dos testigos.

¹⁴ Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, p. 51.

¹⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel Ángel, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 2000, p. 51.

Por su parte, los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación de registro de la directiva.

Se sostiene, sin embargo, que este tipo de acreditamiento de la personalidad tan sólo es válido ante las autoridades laborales.¹⁶

No ha de perderse de vista que de acuerdo con la Ley de Profesiones (artículo 25), los gestores de los asuntos obreros no tienen la obligación de contar con el título, en la especie, de abogado o licenciado en derecho,¹⁷ a nuestro entender por motivos de flexibilización y economía procesal a favor de los trabajadores.

Cabe recordar ahora la figura del litisconsorcio, que se explica en la doctrina como la acumulación de varios procesos dentro de uno solo, cuando se presenta la intervención simultánea de varios actores o demandados en el mismo plano procesal.¹⁸

Hay litisconsorcio activo cuando dentro del mismo proceso diversos actores intervienen en contra de un solo demandado. Se habla de litisconsorcio pasivo cuando varios demandados figuran dentro de un solo proceso en contra de un mismo actor. Asimismo, hay litisconsorcio mixto cuando concurren dentro de un mismo proceso varios actores y varios demandados.

Si su práctica se determina por voluntad de las partes el litisconsorcio se llama facultativo, pero si la ley lo determina, entonces es denominado necesario.¹⁹

Dentro del ordenamiento mexicano, en materia de trabajo, cuando dos o más personas opongan la misma excepción en el mismo proceso, deben litigar unidas a través de una representación común, salvo que los litigantes cuenten con intereses opuestos.

En el caso de litisconsorcio de las partes actoras, el nombramiento de su representante común se señalará en el escrito de demanda, o bien en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

¹⁶ Ascencio Romero, Ángel, *Manual de derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 2000, pp. 16 y 17.

¹⁷ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, México, Esfinge, 2000, p. 407.

¹⁸ Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, p. 155.

¹⁹ *Idem.*

En tratándose de las demandadas, el nombramiento se hará en el propio escrito de contestación o en la inicial arriba señalada. Mas si el nombramiento no se realizara dentro de los términos señalados en la ley, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará, escogiéndolo de entre los interesados.

Debe señalarse, en suma, que los representantes legales tienen la responsabilidad de un mandatario.

Sin embargo, con el ánimo de simplificar y conferir, por lo mismo, sencillez e informalidad al procedimiento del trabajo con respecto a las disposiciones sobre capacidad y personalidad, el legislador adicionó una figura distinta: la del representante legal. Sembró así la confusión entre tal representante y el apoderado.²⁰

Es importante advertir que el legislador previene que las juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de los sindicatos, cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

Asimismo, se establece que el poder puede otorgarse mediante comparecencia ante las juntas del lugar de residencia, para ser representados ante todas las autoridades laborales. En tal caso, la personalidad deberá acreditarse con copia certificada expedida para tal efecto (artículos 693 y 694 de la LFT).

3. *La capacidad en el proceso laboral*

En términos generales, la capacidad en el proceso laboral es entendida como la aptitud de la persona para figurar como tal en el proceso; por lo que debe entenderse como la posibilidad de obrar en juicio a título personal o en representación de otro.²¹ Es decir que es explicada como la facultad de una persona para intervenir de manera activa en el proceso.

A la luz de la dogmática, los sujetos de las relaciones procesales deben contar con tres tipos de capacidad: la capacidad para ser parte; la capacidad

²⁰ Arroyo Sáenz, Enrique, *Derecho procesal del trabajo*, México, B & A, 1999, p. 60.

²¹ Ascencio Romero, Ángel, *op. cit.*, pp. 14 y ss.

procesal, para comparecer válidamente en el juicio, así como la capacidad de pedir en juicio, mejor conocida como *jus postulandi*.²²

A los dieciséis años se adquiere la llamada mayoría de edad para efectos laborales. De esta suerte, con respecto a la capacidad de los menores que trabajan, la ley establece que podrán comparecer a juicio libremente, sin necesitar ninguna autorización (artículo 691 de la LFT).

Asimismo, con afanes tutelares se prohíbe la contratación de los menores de 18 años de edad dentro del trabajo nocturno industrial.

Mas en el supuesto de que el menor trabajador no estuviera asesorado en juicio, la junta requerirá la intervención respectiva de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. En su caso, dicha Procuraduría les designará representante a los menores trabajadores de 16 años de edad.

Por lo mismo, desprende De Buen²³ que dichos trabajadores tienen capacidad procesal, ya que pueden acudir a juicio por sí mismos, si bien deben contar con el apoyo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo si no tuvieran aún representación en el proceso.

Cabe ponderar también que son aplicables al proceso del trabajo las causales de incapacidad civil.

III. LA ORGANIZACIÓN JURISDICCIONAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO

1. *La jurisdicción*

En su más amplio sentido, es la potestad del juzgador para administrar justicia. Por lo mismo, se ha estimado como la potestad pública y soberana del Estado para dar solución a los conflictos a través de la vía del proceso.

La jurisdicción se ha prestigiado como una función suprema que pretende evitar la anarquía y garantizar la seguridad jurídica mediante la impartición racional, objetiva e institucional de la justicia.²⁴

Con rasgos muy peculiares en materia de trabajo, la jurisdicción es explicada como la potestad del Estado-juzgador de garantizar con el derecho, la seguridad y la justicia; en este caso, la justicia social.

²² Buen, Néstor de, *op. cit.*, p. 221.

²³ *Ibidem*, p. 225.

²⁴ Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, p. 92.

Dentro de nuestro sistema, en materia de trabajo es una jurisdicción peculiar integrada por juntas locales y federales de conciliación, y de conciliación y arbitraje.

Las juntas de Conciliación pueden también ser permanentes o accidentales. Mas son reglamentadas, en principio, como instancias de avenencia potestativa de los trabajadores.

Integradas de manera tripartita con representantes del Estado, de los patrones y de los trabajadores, en la actualidad, visto el rezago, se han habilitado para conocer en arbitraje, en los casos de conflictos o litigios laborales.²⁵

Mas debe tenerse en cuenta que mediante el acuerdo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 30 de septiembre de 1977, fueron suprimidas las juntas federales de Conciliación.²⁶

A juicio de Trueba Urbina,²⁷ la jurisdicción del trabajo representa la materialización de la resistencia obrera, manifiesta en las instituciones, y en este sentido representa la justicia social en ejercicio.

2. *La competencia*

Entendida como la medida del poder del juzgador, la competencia se explica como la circunscripción o el ámbito dentro del cual se ejercita la jurisdicción.

Nuestro sistema regula sólo la competencia por territorio y por materia, ya que por razones de tutela y de economía jurídica no se reglamenta ni contempla la competencia por grado ni por cuantía.

A. *La competencia territorial dentro del proceso del trabajo*

Dentro del ordenamiento mexicano la competencia federal se fija de manera expresa en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución. Y se establece, por tanto, que el resto de las materias es de competencia local.

²⁵ Cfr. Garizurieta González, Jorge, *Ensayo de la programación al segundo curso de derecho del trabajo en las universidades, facultades y escuelas de México*, México, Grijalbo, 1977, p. 74.

²⁶ Climent Beltrán, Juan B., *Elementos de derecho procesal...*, cit., p. 76.

²⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1971, p. 109.

Se ha acuñado, así, la fórmula de que habrá de entenderse local todo lo que no se fije como de competencia federal.

Por razones de necesidad fueron creadas, desde 1976, juntas federales especiales de Conciliación y Arbitraje en lugares estratégicos de la Federación.

B. *Competencia por razón de la materia*

Desde este punto de vista, para efectos de eficacia, tanto en el marco local como en el federal, las juntas se dividen y conocen por diferentes materias; el legislador señala (en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional y en el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo) entre las principales materias de carácter federal: la rama textil, la eléctrica, la cinematográfica, la hulera, la azucarera, la minera, la metalúrgica y siderúrgica, así como la vidriera, la automotriz y la de ferrocarriles.²⁸

C. *Incompetencia*

No deberá soslayarse que es nulo todo lo actuado por las juntas que sean incompetentes, después de haberse dictado el auto de admisión de la demanda.²⁹

En esta virtud, si una Junta se reconoce incompetente, amén de declarar su incompetencia remitirá el expediente a la Junta que se estime competente antes de que se lleve la audiencia de desahogo de pruebas. Mas para evitar retrasos o prácticas dilatorias esta declaración de incompetencia debiera realizarse en cualquier tiempo.

De presentarse el supuesto de que la Junta estimada competente, a su vez, se declara incompetente, deberá turnar los autos a la autoridad habilitada que deba decidir a este respecto.

El legislador previene que en materia de trabajo las cuestiones de incompetencia sólo podrán tramitarse por la vía declinatoria, habida cuenta que la negativa de la relación de trabajo no podrá considerarse como excepción de incompetencia. En esta virtud, el patrón que promueva la falta de compe-

²⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel Ángel, *op. cit.*, p. 55.

²⁹ Ascensio Romero, Ángel, *op. cit.*, p. 18.

tencia no se encontrará eximido de la carga de contestar la demanda, so pena de tenerlo por confeso.

Cabe sostener, por tanto, que se desconoce la vía inhibitoria por la que el interesado se dirige ante el juzgador que considera competente para que le exija al que es estimado incompetente que se abstenga de conocer el asunto y que le remita, de inmediato, el expediente.

La vía declinatoria se interpone, en cambio, ante la Junta que se considere incompetente, exigiendo que se abstenga de conocer del asunto y que remita los autos a la Junta competente.

D. *Excusas*

Los integrantes y los auxiliares de las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de excusarse cuando su imparcialidad esté afectada.

Son causales de excusa las siguientes:

- Tener parentesco por consaguinidad, dentro del cuarto grado, o de afinidad en el segundo, con cualquiera de las partes en el juicio.
- Tener dicho parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, el abogado o el procurador de cualquiera de las partes.
- Tener interés personal en el juicio.
- Cuando alguno de los litigantes o abogados haya sido acusador, querrelante o denunciante del funcionario en cuestión o de su cónyuge, o bien se haya constituido en parte en causa criminal seguida contra cualquiera de ellos, siempre y cuando se hubiere ejercitado la acción penal respectiva.
- Ser apoderado o defensor de cualquiera de las partes, o perito o testigo en el mismo juicio, o en el caso de haber emitido una opinión sobre el mismo.
- Ser socio, arrendatario, trabajador, patrón o dependiente económico de las partes o de sus representantes.
- Ser tutor o curador o en su caso haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes.
- Así como el ser deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Si existe un impedimento de este tipo, la parte interesada podrá interponer un incidente, acompañando a su demanda las pruebas que estime pertinentes; mas si la misma prospera, el funcionario acusado podrá ser amonestado o suspendido del cargo por un tiempo no superior a ocho días, pudiendo ser destituido en caso de reincidencia.

Igualmente, si la excusa procediere el funcionario será sustituido de la manera siguiente:

- El presidente de la Junta por el secretario general que resulte más antiguo.
- El presidente de una junta especial por el auxiliar de la misma, y este funcionario por el secretario.
- El presidente de la junta permanente de la Junta de Conciliación por el secretario de ésta.
- Los representantes del capital y del trabajo por sus representantes suplentes.

Aunque este procedimiento es cuestionado, no podrá ser suspendido en tanto que la excusa se tramita.

3. *Naturaleza de las juntas de Conciliación y Arbitraje*

Son organismos del Estado, integrados de manera tripartita, encargados del conocimiento y solución de los litigios de trabajo, con fuerza vinculatoria.

Por su peculiar origen y desarrollo en la praxis, son órganos del Estado formalmente administrativos, pues dependen jerárquicamente del Poder Ejecutivo. Sin embargo, se han tornado en órganos del Estado materialmente jurisdiccionales, pues dirimen los conflictos laborales.

Su fundamento constitucional es la fracción XX del apartado A del artículo 123 de nuestra carta política.

Son órganos colegiados, integrados de manera tripartita por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Estado. Se pretendió democratizar así la judicatura del trabajo, actualmente todavía vulnerada mediante la justicia de consigna o inclusive por la corrupción.

Se han articulado, sin embargo, procedimientos originales para la solución de los litigios a través de la conciliación y el arbitraje.

Por su carácter social se considera que sus resoluciones son dictadas a verdad sabida, con base en la buena fe y también en la equidad.

Para Rafael de Pina,³⁰ la jurisdicción del trabajo es especial pero no privilegiada, pues la idea de privilegio es absolutamente incompatible con la idea de la justicia y, no obstante los desvaríos neoliberales, con la justicia social.

Cabe precisar también que si la Constitución prohíbe los tribunales de excepción, las juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas no como tribunales de esa especie, sino que han evolucionado a órganos jurisdiccionales de carácter especial, explicados por los iuslaboralistas como tribunales revolucionarios de justicia social.³¹

Consiguientemente, más que tribunales de excepción, las juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales reconocidos en la Constitución, sólo que en un lugar diferente al del Poder Judicial.³²

Más puede decirse, en suma, que las juntas son ahora organismos formalmente administrativos pero material y esencialmente órganos jurisdiccionales: nuestros tribunales del trabajo.

A. Los representantes de las juntas de Conciliación y Arbitraje

Como expresión de la democratización en la estructura de la judicatura del trabajo se introdujo en nuestro sistema la colegiación de juzgadores sociales junto a los jueces togados. De esta suerte, como ya se había apuntado, junto a los representantes del gobierno, designados por los poderes ejecutivos locales y federal, se eligen y forman parte, con la calidad de juzgadores, los representantes del capital y del trabajo.

B. Designación de los representantes de las juntas

Se realizará mediante convenciones celebradas cada seis años.

Habrán tantas convenciones como juntas especiales funcionen en la Junta.

³⁰ Pina, Rafael de, *Curso de derecho procesal del trabajo*, México, Botas, 1952, p. 52.

³¹ *Cfr.* Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, p. 95.

³² Arroyo Sáenz, Enrique, *op. cit.*, p. 50.

La convocatoria para dichas convenciones se realizará el 1o. de octubre del año par que corresponda, por conducto del secretario del Trabajo y Previsión Social, del jefe de Gobierno del Distrito Federal o del gobernador de cada estado.

La misma se publicará en el *Diario Oficial de la Federación*, en el periódico oficial del estado y en los diarios de mayor circulación.

C. *La elección de los representantes*

Elegirán a los representantes de los trabajadores los delegados de los sindicatos obreros registrados; los trabajadores libres que hubieren laborado por lo menos un periodo de seis años anterior a la fecha de la convocatoria, así como los trabajadores libres donde no existan organizaciones sindicales de trabajadores.

Los representantes del capital serán designados por los patrones o por los sindicatos patronales que tengan trabajadores a su servicio.

Los representantes del capital y del trabajo, junto con los del Estado, integran los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo durante un periodo de seis años, pudiendo reelegirse.

D. *El personal jurídico de las juntas*

Por su parte, el personal jurídico de las juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra integrado por: el presidente titular, designado por los poderes ejecutivos correspondientes; el presidente sustituto, sus auxiliares, los secretarios y los actuarios.

Dicho personal está sujeto a un régimen específico de obligaciones, destitución y sanciones.

E. *Procedimiento para unificar criterios*

Por razones funcionales se regula un procedimiento para unificar criterios cuando se sostengan tesis contradictorias en la Junta. Para tal efecto se requiere un quórum de las dos terceras partes de los representantes, debien-

do adoptarse las resoluciones cuando menos por el 51%, las cuales serán obligatorias para todas las juntas especiales.

Los criterios unificados deberán ser publicados en el boletín respectivo de la Junta.

4. *Los conflictos de trabajo*

En sentido amplio, los conflictos de esta clase son las controversias suscitadas en las relaciones de trabajo.

Stricto sensu, son las controversias entre trabajadores y patrones, sólo entre trabajadores, o sólo entre patrones, con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

En la más pura lógica *carnelettiana* se le puede explicar como un litigio, en tanto que constituye un conflicto de intereses, calificado por la pretensión de una parte y la resistencia de la otra.

Por cuanto concierne a la clasificación de los conflictos de trabajo, los litigios de trabajo constituyen, desde luego, el presupuesto indispensable de todo proceso del trabajo, para cuyo estudio y reglamentación se clasifican con diferentes criterios.

1) Por el tipo de interés en juego pueden ser:

- a) Individuales: cuando afectan el interés particular, independientemente del número de participantes, como sucede en el despido.
- b) Colectivos: cuando involucran el interés profesional, independientemente del número de participantes. Así ocurre, por ejemplo, con los conflictos de titularidad de un contrato colectivo.

2) En razón de la naturaleza pueden ser:

- a) Preponderantemente económicos: referentes a las controversias sobre formación, modificación o terminación de las condiciones de trabajo. Asimismo, pueden ser individuales o colectivos. Habida cuenta que los conflictos de trabajo no pueden ser puramente financieros, pueden también presentarse como preponderantemente jurídicos.

- b) Preponderantemente jurídicos: son los relativos a las controversias emergentes sobre la interpretación y aplicación de las normas y de los contratos de trabajo. Asimismo, pueden ser individuales o colectivos.
- 3) Clasificación por los sujetos. Con este criterio, los conflictos de trabajo pueden ser:
- a) Obrero-patronales.
 - b) Interobreros.
 - c) Interpatronales.
- 4) Por su relación con el proceso, los conflictos de trabajo pueden ser:
- a) De índole conciliatoria.
 - b) Procesales ordinarios.
 - c) Procesales especiales.
 - d) Colectivos de naturaleza económica.
 - e) De huelga.
 - f) De tercería y preferencia de créditos.

Es procedente apuntar que en el caso de la huelga nos encontramos, sin duda, ante uno de los tipos de conflictos de trabajo, y no como se ha confundido, lamentablemente, en las reformas procesales de 1980, al regularla, para su eficaz control, como un procedimiento. Tal inconsecuencia conduce a confundir la naturaleza y esencia de esta figura fundamentalmente reivindicatoria, como una fórmula más de las modalidades de la heterocomposición.

La huelga constituye una forma típica de autopromoción y autodefensa del interés de los trabajadores que, llegado el caso extremo, podrá colapsar el proceso productivo para obligar al patrón y al Estado, fundamentalmente, a ponderar y aceptar sus peticiones. Es una medida típica para someter el interés de la empresa al interés profesional de los trabajadores que no admite ni puede abandonarse a la intervención y el juicio de un tercero ajeno a las partes, en la praxis tan parcial y desconfiable como nuestros organismos de consigna.

Cabe mencionar, en fin, que en materia de trabajo los conflictos de intereses pueden ser solucionados a través de tres vías principales: la autodefensa (cuya figura paradigmática es la huelga); la autocomposición (como el desistimiento y el allanamiento), y la heterocomposición (como ocurre con el arbitraje, el proceso y la conciliación).³³

Al efecto, resulta muy grave que a partir de las reformas procesales de 1980 la huelga fuera regulada como un procedimiento, criterio que no sólo contradice sino que pretende violentar la naturaleza reivindicatoria de la misma, desconociendo su esencia de autodefensa proletaria por antonomasia. Semejante determinación transgredió no sólo derechos colectivos sino un principio clásico del derecho del trabajo: la libertad sindical... la libertad sindical en movimiento. Nada más inconsecuente y alejado de la justicia social.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARROYO SÁENZ, Enrique, *Derecho procesal del trabajo*, México, B & A, 1999.
- ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Manual de derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 2000.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Conceptos básicos de derecho del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1995.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Ángel, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 2000.
- BUEN, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1999.
- BUEN UNNA, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Themis, 2000.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 1989.
- , *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, México, Esfinge, 2000.
- COUTURE, Eduardo J., *Fundamentos de derecho procesal civil*, Buenos Aires, Depalma, 1993.

³³ Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, pp. 6 y ss.

FIX-ZAMUDIO, Héctor y OVALLE FAVELA, José, *Derecho procesal*, México, UNAM, 1983.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri, *Direito processual do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 1990.

PALLARES, Eduardo, *Derecho procesal civil*, México, Porrúa, 1974.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Teoría general del proceso*, México, McGraw-Hill, 2000.

TRUEBA URBINA, A., *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1971. 