

Leg. 212



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“LAS REFORMAS SOCIALES EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Martha Gpe. Gómez Gutiérrez



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

"LAS REFORMAS SOCIALES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".

		PAGINA
CAPITULO	I. <u>PRINCIPIOS PROCESALES</u>	2
	A. EL PROCESO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	3
	B. CUANDO LA DEMANDA SEA INCOMPLETA.	7
	C. LA ACTUACION DE LAS JUNTAS.	14
CAPITULO	II. <u>LAS PRUEBAS Y SUS REGLAS GENERALES</u>	19
	A. CONFESIONAL Y DOCUMENTAL.	27
	B. TESTIMONIAL Y PERICIAL.	39
	C. PRUEBA INSPECCION Y PRUEBA PRESUNCIONAL.	50
CAPITULO	III. <u>PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS.</u>	55
	A. TRAMITACION Y RESOLUCION.	55
	B. ETAPA CONCILIATORIA.	61
	C. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.	64

	PAGINA
CAPITULO IV. <u>DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.</u>	69
A. TRAMITACION DE LOS CON <u>F</u> LICTOS.	74
B. PROCEDIMIENTOS PARA -- PROCESALES.	82
C. ALGUNOS ASPECTOS DEL - DESPIDO EN RELACION CON LA ADICION DEL ULTIMO -- PARRAFO DEL ARTICULO - 47 DE LA LEY.	89
 C O N C L U S I O N E S .	 96
 B I B L I O G R A F I A .	 109

CAPITULO PRIMERO

PRINCIPIOS PROCESALES.

- A. EL PROCESO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
- B. CUANDO LA DEMANDA SEA INCOMPLETA.
- C. LA ACTUACION DE LAS JUNTAS.

I. PRINCIPIOS PROCESALES.

En el Derecho del Trabajo, los principios generales se derivan del artículo 123 de la Constitución, cuyo contenido no sólo es proteccionista y tutelar, sino reivindicatorio del trabajador frente a sus patrones; el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece los nuevos principios procesales, que es la justicia social derivada del artículo 123 Constitucional, dichos preceptos o principios no pueden ser otros que los que tiene por objeto convertir el proceso en un instrumento de lucha de los trabajadores e imponerle a las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, a través de la Ley, que aplique como principios de justicia social normas de tutela para compensar la desigualdad que existe entre el trabajador en caso de duda ya señalado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

Forman parte de los principios de interpretación los fines de -- equilibrio y de justicia social en las relaciones de trabajo; esto es a efecto de que se proteja debidamente el trabajo humano y a la dignidad de quien lo presta.

A. EL PROCESO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Su base fundamental es el artículo 123 Constitucional, el proceso es un instrumento de lucha de los trabajadores, pues generalmente son éstos los que intentan las acciones procesales por violaciones al contrato o relación del trabajo y en pocas ocasiones son los empresarios los que plantean conflictos.

El proceso del trabajo se encuentra constituido por el conjunto de actos de trabajadores y patrones, así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; a su vez intervienen peritos de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero patronales. El proceso del trabajo constituye una fuente autónoma de bienes de la vida social; pues, crea, modifica o extingue derechos y obligaciones mediante la observancia del régimen jurídico procesal; ahora bien el proceso en el Derecho Procesal del Trabajo es regulador de instituciones y procedimientos para el mantenimiento del orden jurídico y económico entre dos clases desiguales, y que tutela y proteja a una clase que es la trabajadora, ya que ésta se encuentra en desventaja ante el capitalista, por lo que se deja de manifiesto que las partes no son iguales en el --

proceso, y así se justifican las desigualdades jurídico-procesales en favor de los trabajadores para poder compensar la desigualdad que tienen estos frente a los económicamente fuertes; esto no quiere decir que el proceso queda fuera de los límites del Derecho, sino que las partes jurídicas procesales de carácter social opuestas al Derecho Procesal individualista, sólo se trata de una compensación en la desigualdad de carácter económico en beneficio del sujeto más débil en el proceso, que es el trabajador.

El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo, que le impone a la parte el deber de estimular la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para satisfacer los intereses jurídicos o económicos tutelados por el Derecho del Trabajo, por lo que se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo, no es formalista, para facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales laborales.

El proceso del trabajo debe ser predominantemente oral.

pero como todo proceso moderno se puede calificar de mixto, - oral y escrito; teniendo imperancia la oralidad, sólo que la oralidad absoluta, como la escritura, presentan ventajas y desventajas, la oralidad tiene la desventaja de que sean mal entendidas las partes y los que declaren en el proceso, aparte de que requiere de gran retentiva de los juzgadores; sólo que sus ventajas son mayores, pues los jueces tienen una impresión clara de lo que se está sustentando y el proceso se percibe claramente, ahora bien si la escritura ofrece la seguridad de poder enterarse en cualquier momento de una determinada declaración, tiende a convertir el proceso en un embrolloso papaleo, por lo que, nuestra legislación laboral adopta el proceso en forma oral, señalado en el artículo 685.

El proceso en el Derecho del Trabajo debe ser inmediato, - principio que se encuentra vinculado con la oralidad; lo mismo - que el proceso deberá ser público, este principio ofrece la posibilidad al público de presenciar el desenvolvimiento del proceso y así poder enterarse de la actuación y conducta de las partes, - de los miembros del tribunal y en fin de todas las personas que intervienen en el proceso; por lo que la presencia del público en

la audiencia se considera conveniente para la buena administración de la justicia laboral, con profundo sentido de equidad, de tal manera que los jueces del trabajo para conservar su lugar y respetabilidad se apegan a la Ley. A excepción de que la Junta ordene de oficio o a instancia de parte, que sea a puerta cerrada, esta excepción es necesaria cuando se exija el mejor despacho del negocio motivo del proceso, o por circunstancias referentes a la moral o a las buenas costumbres (art. 720). Sólo que en la realidad y en la práctica generalmente el proceso es público.

En el proceso del trabajo, se advierte la concentración de actos procesales dada la naturaleza del mismo, por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo (art. 761), los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal, salvo los casos previstos por la Ley en cuyo caso la Junta puede ordenar que el incidente se tramite por cuerda separada y dictará resolución.

Cuando el incidente no requiera tramitación especial, se promoverá dentro de la audiencia, se substanciará y resolverá de pleno, oyendo a las partes y continuándose el procedimiento de inmediato.

El proceso laboral debe ser gratuito, es decir no existen - las costas judiciales ni tampoco el pago de alguna prestación; - debe ser a instancia de parte, pués, se exige que exista sollicitud de la parte interesada, para así poner en movimiento la administración jurisdiccional en materia de trabajo.

Lo mismo que en el proceso laboral, debe imperar una sencillez y así de este modo lograr un mayor entendimiento por parte de los interesados que ventilen determinado negocio ante las - autoridades laborales.

B. CUANDO LA DEMANDA SEA INCOMPLETA.

La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se - ejercita una o varias acciones (1).

Se llama demanda porque contiene una petición y a la vez - exige que la misma contenga todos los elementos para su identificación y justificación, así como la legitimación o fundamentación de la pretensión. Conforme a nuestro Derecho Procesal - del Trabajo, la acción procesal se ejerce desde el momento en

(1) ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVO DERECHO PROCESAL - DEL TRABAJO, PAG. 449, ED. PORRUA, S.A., MEXICO 1979.

que se formula la demanda; ésta puede constituir la petición oral o escrita a las autoridades laborales a fin de que intervengan en el conflicto para hacer justicia y es en este momento cuando se ejerce la acción procesal laboral, lo cual indica el inicio del proceso laboral.

La demanda debe ser clara y precisa, sobre hechos y fundamentos, pero cuando esta sea incompleta porque no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley tiene derecho el trabajador por hechos expuestos por éste; la Junta conforme a la Reforma Procesal del 10. de Mayo de 1980, en el momento de admitir la demanda, debe subsanar ésta (art. 685). Esta estipulación permite un mayor beneficio en favor del trabajador y la Junta a su vez tiene la obligación de comunicarlo a las partes intervinientes en el proceso, en caso de que el actor sea el trabajador y la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda como, pudiere ser, que ejercitara acciones contradictorias, ésta al admitir la demanda lo prevendrá para que subsane sus errores en un término de tres días (artículo 873), lo mismo sucederá cuando la demanda sea oscura o vaga.

Anteriormente a la reforma de 1980; el Maestro Alberto Trueba Urbina, hacía mención en su Teoría Integral, respecto de la suplencia de la queja y que desde luego ahora se reglamenta en el artículo 685 de la Ley; por lo que haremos mención a la Teoría en el siguiente párrafo.

"La Teoría Integral, es fuerza dialéctica que impulsa -- también el progreso constante de la clase trabajadora por medio de la asociación profesional obrera y la huelga, asimismo, ilumina a los tribunales para que en los juicios laborales tanto jurídicos como económicos cumplan con su función redentora -- que les impone el artículo 123, estimulando el desenvolvimiento de los juicios, supliendo las deficiencias de los trabajadores y resolviendo conforme a los principios de justicia social que -- le permiten hacer efectiva la reivindicación de los derechos de los obreros en los conflictos jurídicos y con mayor razón en -- los conflictos colectivos de orden económico". (2)

ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, -
(TEORIA INTEGRAL). ED. PORRUA, S.A. MEXICO 1980. (PAG. -
476).

"La teoría integral, explica la Teoría del Derecho del Trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos - manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que - - tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la - práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales; comprende, pues, la teoría revolucionaria del artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, dibuja -- da en sus propios textos:

I. Derecho del Trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, médicos, abogados, -- técnicos, ingenieros, peloteros, toreros, artistas, etc.; es derecho nivelador frente a los empresarios o patronos y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción.

II. Derecho del trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de recuperar lo que le pertenece por la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el capital y propició el desarrollo económico de la Colonia a nuestros días.

Es derecho legítimo a la revolución proletaria que -- transformará la estructura capitalista, por la ineficacia de la legislación, de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.

III. Derecho Administrativo del Trabajo, constituido por -- reglamentos laborales, para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la Administración y especialmente al poder ejecutivo del -- ejercicio de la política social y tutelar a la clase obrero aplicar reglamentos no sólo protegiendo, sino también redimiendo gradualmente a los trabajadores.

IV. Derecho procesal del trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora,

fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica -- puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando los salarios y disminuyendo jornada de -- trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes -- de la producción a los trabajadores cuando los patrones no cumplan con el artículo 123 o la clase obrera -- en el proceso así lo plantee, pues el derecho procesal social no está limitado por los principios de la Constitución Política, de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni ésta puede estar por encima -- de la Constitución social, que es la parte más trascendental de la Carta Suprema de la República.

En la aplicación conjunta de los principios básicos de la Teoría integral pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos los trabajadores, sea cuales fuera -- su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletario mediante la socialización del capital

y de las empresas, porque el concepto de justicia social - del artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicatorio, que brillará algún día por la fuerza dialéctica de la Teoría integral, haciendo conciencia clasista en la juventud y en la clase obrera. Precisamente la dialéctica - marxista y por lo mismo su característica reivindicatoria le da un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos laborales del mundo". (3)

ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, (TEORIA INTEGRAL). ED. PORRUA, S.A. MEXICO 1980. (PAGS. 317 Y 318).

C. LA ACTUACION DE LAS JUNTAS.

Las Juntas Federales o Locales de Conciliación son organismos permanentes o accidentales. Las Federales actuarán como instancia conciliatoria para trabajadores y patronos y actuarán como Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver y conocer los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, (art. 600).

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente teniendo la jurisdicción territorial que les sea asignada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Las actuaciones de las Juntas se deberán practicar en días y horas hábiles, de lo contrario se puede afectar de nulidad; los Presidentes de las Juntas tienen la facultad de habilitar los días y horas inhábiles para que se puedan practicar diligencias, siempre que exista una causa que lo justifique, concretándose y señalando las diligencias que van a practicarse. Cuando una audiencia

se inicie en día y hora hábil deberá continuarse hasta su terminación en el caso de que exista la necesidad de suspenderse, deberá continuarse al siguiente día hábil, existe la obligación a -- cargo de la Junta de que conste en autos la causa de la suspensión; esto viene a contribuir para que la justicia laboral sea -- pronta y así evitar el mal manejo de las autoridades laborales y retardar la aplicación de la justicia y como consecuencia del procedimiento.

En el caso de que no se llevare a cabo una diligencia en el día y hora señalada, la Junta deberá hacer constar en autos la -- razón por la cual no se haya practicado y el motivo por lo que -- procederá a señalar día y hora para que se celebre dicha diligencia; además todas las actuaciones procesales de las Juntas -- deberán ser autorizadas por el Secretario de la misma; cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas.

La Junta tiene la obligación, de expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que --

obre en el expediente; también tiene obligación de certificar la copia fotostática que exhiban las partes, desde luego previo cotejo con el original. Esta disposición resulta beneficiosa a las partes, puesto que, éstas al presentar copias fotostáticas para certificación se evitarán dilataciones en la marcha del proceso.

Dentro de las actuaciones de las Juntas por medio del pleno, existe la posibilidad que previo acuerdo, un expediente ya concluido definitivamente, sea dado de baja; y mediante la utilización de métodos modernos como la microfilmación, se pueda conservar constancia y en un momento dado poder consultarlo, a la vez dentro de las nuevas reformas ya se señala un procedimiento a seguir para el caso de extravío de un expediente y así el Secretario certificará la existencia y falta posterior del expediente y a su vez la Junta, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes y señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes día y hora para la celebración de una audiencia a fin de reponer los autos, que bien pueden ya estar comprendidos dentro de una microfilmación, si la Junta lo estimare conveniente podrá hacer la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, asimismo, los presidentes de las Juntas --

podrán imponer medidas disciplinarias para mantener el buen orden y exigir el debido respeto en el desarrollo de las audiencias o diligencias y estas medidas pueden ser; desde la amonestación, la multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo que rija el lugar donde se cometió la violación o indisciplina, o bien puede imponer la expulsión del local de la Junta y si es necesario requerirá el auxilio de la fuerza pública, pudiendo el presidente de la Junta tener la facultad de imponer la medida de apremio que estime conveniente, basándose en el caso concreto y en la gravedad de la violación cometida, pero pueden ser impugnadas estas medidas de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

LAS PRUEBAS Y SUS REGLAS GENERALES.

- A. CONFESIONAL Y DOCUMENTAL.
- B. TESTIMONIAL Y PERICIAL.
- C. PRUEBA INSPECCION Y PRUEBA PRESUNCIONAL.

II. LAS PRUEBAS Y SUS REGLAS GENERALES.

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso. — Las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable.

El éxito o fracaso de las pruebas descansa, indudablemente, sobre la base incommovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea que las pretensiones de las partes, que no se prueben en el proceso, vienen a constituir — obscuridad para el derecho o para los hechos.

La prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende — mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.

En materia laboral cada prueba tiene su característica propia y su forma de desahogo también especial y congruente con la naturaleza

social de los procesos del trabajo.

En el proceso del Trabajo se admiten, todo medio de prueba, - siempre y cuando no sea contrario al Derecho o a la moral.

Dentro de la actual reforma se admite como medio de prueba, - las fotografías y todos aquellos medios que se den con motivo de descubrimientos de la ciencia, esto viene a provocar que en ciertos casos se llegue a un abuso, pues se puede dar el caso de fotografías - arregladas, o también de grabaciones, así, que debe tomarse en - cuenta este medio de prueba y en el momento de su utilización verificar que el medio de prueba no ha sido alterado.

La prueba que se ofrezca deberá referirse al hecho que se juzgue controvertido entre las partes, no así a hechos que hayan confesado; las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, a excepción de que se refieran a hechos supervenientes por lo que no se pudieran ofrecer en la misma audiencia, o bien que tenga por fin probar las tachas en contra de los testigos, asimismo las pruebas se ofrecerán con los elementos necesarios para su desahogo, de lo contrario corren el riesgo de que se les deseche su medio de prueba.

Así en las pruebas testimoniales o en las confesionales se deben acompañar los pliegos de preguntas correspondientes, a menos que las partes se reserven su derecho para interrogar o articular posiciones verbalmente el día de la audiencia.

A fin de encontrar una verdad real, las partes tendrán el derecho de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas referentes a los hechos controvertidos, lo mismo que pueden hacerse preguntas mútuas, y podrán examinar objetos o documentos que se exhiban con motivo de la prueba.

La Junta está facultada para ordenar previa citación de las partes, tanto el examen de documentos, objetos y lugares, como el reconocimiento por actuarios y peritos, asimismo, la práctica de las diligencias que juzgue convenientes para el enclarecimiento de la verdad.

Ahora bien si una persona o autoridad ajena al juicio tiene conocimiento de hechos o documentos en su poder y que estos pudieran servir como un mejor medio de prueba, y así obtener una mayor claridad, por consiguiente la verdad real, por tal motivo está obligada a aportarlos, una vez que sea requerida por la Junta de Conciliación

o la de Conciliación y Arbitraje; aunque se nota claro que esta obligación es muy relativa, pero una vez teniendo conocimiento la Junta y si la persona se negare a aportarlos, ésta podrá dictar los medios de apremio correspondientes para su cumplimiento.

Al ejercitarse una acción, o bien al oponerse una excepción, -- las partes a fin de obtener una resolución favorable, tienen la carga de aportar todas y cada una de las pruebas necesarias para que el juzgador, en sus resoluciones de la fuerza legal correspondiente, a las pretensiones resueltas, por lo que, sin duda alguna el ofrecimiento, aceptación y desahogo de las pruebas, son el proceso o juicio el acto procesalmente hablando, de mayor importancia y trascendencia.

El juicio laboral se abre a prueba en tres casos a saber:

- I. Cuando exista inconformidad de las partes, sobre hechos materia de la controversia.

- II. Cuando se da por contestada la demanda en sentido afirmativo.

III. Cuando lo solicita alguna de las partes.

Artículo 784. - La Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador; cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, como en el caso de que el patrón con serve ciertos documentos, puesto que existe la obligación legal de - que los exhiba y que de hecho obren en poder de la empresa y en el caso de que el patrón se niegue a presentar dichos documentos, se - presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, y corresponderá al patrón probar su dicho, cuando exista alguna controversia como en el caso de determinar la fecha de ingreso del trabajador y - como consecuencia la antigüedad del mismo, faltas de asistencia que se le imputen al trabajador; así como comprobar las causas de la -- rescisión de la relación de trabajo, asimismo, a través de documen tos verificar que exista constancia de que se le dió al trabajador la - causa de su despido señalando la fecha.

El patrón deberá señalar la duración de la jornada del trabaja-- dor, así como el salario que percibió, los días que tenía señala dos para su descanso, y exhibir el contrato de trabajo.

De hecho siempre competirá al patrón la carga de la prueba; es decir incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad, a su vez es de destacarse que cuando exista controversia sobre horas extras, el patrón tendrá la obligación de comprobar la duración de la jornada de trabajo, por lo que éste para evitarse perjuicios, deberá llevar una serie de listas para comprobar la asistencia o a través de tarjetas checadas que permitan comprobar la hora de entrada y de salida del trabajador.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos, y además el sistema de las pruebas tasadas no opera en el Derecho del Trabajo, esto no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación del órgano jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

Si una persona por algún motivo justificado o por razón de enfermedad, no puede concurrir al local de la Junta para absolver posiciones, previa comprobación del hecho o mediante certificado médico o

algún medio que a juicio de la Junta sea una justificación fehaciente, señalará una nueva fecha para la celebración del desahogo de la prueba correspondiente en caso de que aún subsista el impedimento, el médico, que expidió el certificado deberá comparecer ante la Junta y ratificarlo en cuyo caso, la Junta se trasladará al lugar donde se encuentra la persona, y así, poder llevar a efecto el desahogo de la prueba correspondiente. (Art. 785).

La apreciación y estimación de las pruebas, sólo puede hacerse al pronunciar el laudo que pone fin al conflicto, por lo que la calificación de su procedencia no puede prejuzgarse para los efectos de su admisión, por lo que basta que los elementos probatorios tengan relación con los hechos fundatorios de las acciones intentadas para que deban admitirse.

"Cuando el demandado, no contesta la demanda y se tiene por -- contestada en sentido afirmativo, sólo puede rendir pruebas que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, pero -- ninguna que se refiera a una excepción no hecha sin que pueda estimarse como constitutiva de una excepción, una afirmación que contra dice la expuesta por la contraparte, pues resulta obvio que para --

destruir un hecho que se señala como falso, es indispensable relatar las verdaderas circunstancias en que se desarrollaron los hechos a probar, y acreditar mediante las pruebas correspondientes los extremos de aquellas". (4)

"Desahogada una prueba por exhorto y dada vista a las partes -- con el resultado de la misma, apercibidas aquellas de que de no hacer manifestación alguna se tendrá por perdido su derecho para hacerlo y por conformes con el resultado de la prueba; si las partes no hacen ninguna manifestación ello debe considerarse como una tácita conformidad de su parte respecto de la forma en que fue practicada la prueba, por lo que no pueden invocar en un concepto de violación defecto alguno, pues debieron alegarlo ante la Junta responsable en el momento procesal oportuno". (5)

(4) AMPARO DIRECTO No. 4,937/76. 7 FEBRERO DE 1977. JOSE ALBERTO BRAVO HERMIDA Y OTRO. 4 VOTOS.

(5) AMPARO DIRECTO No. 6,545/76. GERARDO VALDEZ MARTINEZ. 21 SEPTIEMBRE DE 1977. 4 VOTOS.

A. PRUEBA CONFESIONAL Y PRUEBA DOCUMENTAL.

C O N F E S I O N A L .

La confesión es una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante.

Acerca del carácter de la confesión se han manifestado opiniones diversas; unos la consideran, más bien que como medio de prueba, como un medio de disposición de derechos privados, en vista, sin duda de la equiparación legal entre la capacidad para confesar y la necesaria para obligarse, olvidando que la Ley no considera nunca el proceso como un medio de disposición de derechos privados; otros ven en ella un negocio jurídico, es decir un acto de disposición de derechos sustanciales y no sustanciales, en cuanto quien confiesa, dicen, dispone del material del pleito y constituye la obligación del juez de tomar el hecho confesado como base para la decisión.

La prueba confesional, es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales en el proceso --

laboral.

"Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, la confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de hechos afirmados por el adversario y favorables a éste".

En la prueba confesional, cada una de las partes podrá solicitar a la Junta que cite a su contraparte a fin de que concurra a absolver posiciones, en el caso de que se trate de personas morales, la prueba confesional podrá desahogarse por conducto del representante legal; a excepción de que las partes soliciten que se les cite personalmente a absolver posiciones, a los directores, gerentes o administradores, o en general a la persona que ejerza funciones de dirección en la empresa y que por razón de estas les deben ser conocidos los hechos controvertidos del conflicto.

La Junta podrá ordenar que se cite personalmente a los absolventes o que concurran sus apoderados, apercibiéndolos en el caso de que no concurran en la fecha señalada; es decir, día y hora, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen y se calificarán legalmente, por lo que se hace efectivo -

el apercibimiento ya mencionado anteriormente.

Para el desahogo de la prueba confesional deben observarse las siguientes disposiciones:

- la. Las posiciones podrán hacerse en forma oral o por escrito, a elección de la parte interesada debiendo exhibirse en el momento de la audiencia.

- 2a. Las posiciones deberán formularse libremente, concretándose a los hechos o calificarse de insidiosas, por lo que debe rechazarse el "diga si es cierto, como lo es", pues al preguntar a un trabajador en dicha forma, se verá compelido a contestar en sentido afirmativo, y viene siendo una confesión contraria a la verdad, lo mismo que son inútiles las preguntas que se hagan sobre hechos previamente confesados.

- 3a. El absolvente responderá por sí mismo, y bajo protesta de decir verdad, sin que intervenga su asesor o persona alguna, no podrá utilizar borrador de sus respuestas, pero sí podrá auxiliarse de notas, que previamente calificará la Junta para

el caso de que pueda fallarle su memoria, viene siendo «ólo un instrumento auxiliar.

4a. Si las posiciones se formulan oralmente se harán constar en el acta respectiva, sí por el contrario se hacen por escrito entonces deberán anexarse a los autos, siendo firmadas por el articulante y el absolvente.

5a. En el momento de contestar las posiciones, el absolvente -- sólo las negará o afirmará, teniendo derecho a agregar las explicaciones que juzgue convenientes, o las que le solicite la Junta, las respuestas que haga el absolvente se harán constar en el acta respectiva.

En el caso de que el absolvente se negare a responder o sus respuestas fuesen evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto y lo tendrá por confeso si persiste en esa situación.

En el caso de que la persona que tenga la obligación, de absolver posiciones, tenga su residencia, en distinto lugar de donde se encuentre la Junta, ésta deberá librar exhorto, que deberá

ir en sobre cerrado, en donde se acompañará el pliego de posiciones ya calificado, previamente haberle sacado una copia que se deberá guardar en el secreto de la Junta.

"La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se solicite a la Junta exhortante". (Art. 791).

Tendrá valor como una confesión expresa y espontánea, todas las afirmaciones que se encuentren contenidas en las posiciones que previamente haya formulado el articulante.

En el caso de que una persona citada para absolver posiciones ya no labore o preste sus servicios en la empresa señalada como motivo del conflicto previa identificación del hecho, la persona que haya ofrecido la prueba, será requerida para que proporcione el domicilio o lugar donde pueda ser localizada la persona que deba absolver las posiciones; pero si la persona que ofrezca la prueba ignora el domicilio de la que deba absolver posiciones, tendrá que hacerlo del conocimiento de la Junta, antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de las pruebas y en esta situación la Junta podrá requerir a

la empresa, para que proporcione el último domicilio que tenga registrado de la persona que ha sido requerida para absolver posiciones y si ésta no concurre en el día y hora señalada por la Junta para la celebración de la audiencia, hará presentar a dicha persona con el auxilio de la policía.

A los notarios no se les considera con fé pública en materia laboral, pero sí se les califica como testigos de calidad.

Se considera como una innovación procesal el hecho de tomar como confesión las manifestaciones de las partes que se encuentren contenidas en constancias y actuaciones procesales en el juicio.

D O C U M E N T A L .

Los documentos han sido considerados siempre como los medios más seguros de prueba de los hechos en el proceso.

La fijeza que al hecho a probar dá el documento, le atribuye una superioridad sobre los demás medios de prueba, que, sin --

embargo, no es prudente aceptar de una manera general y absoluta.

"Documento en un sentido amplio, es toda cosa o representación material destinada o idónea para reproducir o expresar - por medio de signos una manifestación del pensamiento". (6)

Los documentos se clasifican en públicos y privados, y son documentos públicos los otorgados por autoridades, o funcionarios públicos, dentro de los límites de sus atribuciones, o por una persona investida de fe pública dentro del ámbito de su competencia, en forma legal, y por exclusión se consideran los documentos privados.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización. -- (Art. 795).

(6) RAFAEL DE PINA, CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, ED. BOTAS, MEXICO 1952, 1a. EDICION, - - (PAG. 180).

Cuando los documentos públicos contengan declaración o manifestación hecha por los particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

En relación a los originales de los documentos privados, se deberán presentar por la parte oferente y que se encuentren en - su poder; en dado caso de que se objeten, en cuanto a su conteni- do o firma, se les dejará en autos hasta su perfeccionamiento.

Cuando un documento privado no es objetado de conformidad con lo previsto por el artículo 797 de la Ley, el oferente podrá - hacer la solicitud de que se le devuelvan sus documentos originales, claro está, previa copia certificada en autos.

En el caso de que un documento original sobre el cual se requiera cotejo, y éste se encuentre en poder de un tercero, se le requerirá para que haga la debida exhibición.

Las partes interesadas en el juicio deberán presentar los - originales de los documentos privados que ofrezcan, y en la circunstan- cia de que estos pertenezcan a un libro, expediente o le- gajo, en este caso exhibirán copia para que pueda ser compulsada

la parte que ellos señalen y además deberán indicar el lugar en donde se encuentren.

Cada parte deberá exhibir los documentos u objetos, que -- ofrezca como prueba, para que consten en autos, en dado caso - que se trate de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

Es carga de la Prueba para el patrón todo lo relacionado con el siguiente artículo:

"Artículo 804. - El patrón tiene la obligación de conservar y de exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando - no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las Leyes.

Los documentos señalados por la fracción I, deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; - los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan." (7)

El anterior artículo citado adquiere particular importancia, en el desahogo de la prueba documental ofrecida con motivo de una controversia, para probar la existencia de las relaciones de trabajo, a tiempo fijo u obra determinada, ya que en estos casos la prueba correcta será mostrar precisamente el contrato celebrado entre las partes, circunstancia que se desprende de la redacción del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en tener por tiempo indeterminado toda relación de trabajo

(7) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, - LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED. PORRUA, S.A. MEXICO 1980, 43a. EDICION, (PAGINA 388).

en que no existan estipulaciones expresas en contrario.

Cuando se incurra en la inobservancia de lo señalado en el artículo 804 de la Ley, se establecerá la presunción de que son ciertos los hechos, que el actor expresa en su demanda, que -- tengan relación con dichos documentos, salvo que exista una -- prueba en contrario.

Para que los documentos procedentes del extranjero, tengan pleno poder probatorio en los Estados Unidos Mexicanos, se requerirá su legalización por autoridades consulares o diplomáticas, siguiendo los lineamientos que señalen las Leyes respectivas.

Asimismo, los documentos que se presenten en idioma extranjero, deberán ir acompañados de la traducción oficial, el -- cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la -- traducción que haga en un término de cinco días, término que -- podrá ser ampliado por la Junta, cuando crea que se justifique -- la causa que motive dicha ampliación.

En el caso de que se objete la autenticidad de un documento, en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes tienen el derecho de ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueren procedentes en la audiencia de desahogo de pruebas prevista en el artículo 884 de la Ley.

"Artículo 812. - Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por los particulares, só lo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conforme con ellas". (8)

(8) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ED. PORRUA, S.A. MEXICO 1980. 43a. EDICION. (PAGINA 390).

B. PRUEBA TESTIMONIAL Y PRUEBA PERICIAL.

T E S T I M O N I A L .

El testigo es la persona extraña al juicio, que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal.

Los verdaderos testigos, ruedan ante un interrogatorio tendencioso y hábil y los citados testigos, siendo verdaderos, con frecuencia caen en contradicciones involuntarias, y en cambio, los testigos falsos, pero bien preparados por los abogados producen declaraciones, que son pautas para la favorable sentencia definitiva; en realidad el éxito de la prueba testimonial radica en el sistema de la libre apreciación de las pruebas.

Se puede decir que la división fundamental de los testigos sería la siguiente:

- I. Los testigos pueden ser medios de prueba, o bien constituir parte de la formalidad que al ser elevada a solemnidad, será parte de la esencia del acto jurídico mismo y no son - -

medios probatorios.

- II. Los testigos pueden ser de tres especies; testigos ante factum, testigos in facto y testigos elegidos post factum.

Los primeros serán aquellos testigos que se eligen para hacer fe de un contrato o de un acto que se debe cumplir, en cuanto son llamados a poner su firma en un documento, pueden llamarse instrumentales, y en cuanto son llamados a dar fe de un contrato verbal, o de un acto cualquiera que se cumpla sin mediar escrito, para distinguirlos debe llamarseles verbales.

Los testigos in facto son los que, por casualidad, habiendo presenciado el hecho, estan en condiciones de referirlo.

Los testigos elegidos post factum, son aquellos que nos procuramos para testificar ciertas condiciones particulares del hecho, no percibidas por el común de los hombres, sino tan sólo por el que tiene una especial pericia.

III. El tercer grupo de testigos, se denominan; testigos constan
tes, y son aquellos que coincidan en el fondo respecto de los
hechos controvertidos.

Ahora bien de conformidad con las nuevas reformas procesales, la parte que ofrezca la prueba testimonial, debe cumplir -
con ciertos requisitos como son los siguientes: sólo puede ofrecer
como máximo tres testigos por cada hecho que juzgue con--
trovertido y que pretenda probar, asimismo, deberá indicar el -
nombre y domicilio de los testigos y en el caso que no los pueda
presentar personalmente, señalará a la Junta dicha circunstan-
cia para que así por medio de ésta sean citados los testigos, --
apercibiéndolos que de no presentarse, se requerirá el auxilio -
de la policía.

Ahora bien, si el testigo radica fuera del lugar de residen-
cia de la Junta; al momento de ofrecer la prueba deberá acompañar
la con el pliego interrogatorio dirigido a la persona que de-
ba examinar al testigo, el incumplimiento de este requisito trae
como consecuencia que la Junta declara desierta la prueba, - -
también deberá exhibir copias del interrogatorio, para que así

las partes en un término de tres días presenten su escrito de preguntas.

Cuando el testigo sea un funcionario público, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

Se hace la observación en cuanto a la cantidad de los testigos; en su reducción de cinco a tres solamente, además es de considerarse que a veces un sólo testigo puede ya formar una convicción.

Ya para el desahogo de la prueba testimonial deberán cumplirse también con un cierto número de requisitos, para su más favorable éxito; por lo que la parte que ofrezca la prueba deberá presentar directamente a sus testigos, salvo el caso de alguna circunstancia que se lo impida y previa comprobación de ésta por la Junta como se ha citado anteriormente, se citará al testigo por medio de la Junta.

Si las partes lo solicitan; en el desahogo de la prueba, podrán pedir a la Junta que el testigo se identifique, pero si en esos

momentos, no puede satisfacer dicha demanda, la Junta le concederá tres días, para que dentro de este término lleve a cabo la identificación.

En el momento de la audiencia, los testigos se interrogarán por separado y procurando llevar el orden en que fueron ofrecidos, lo mismo que los interrogatorios serán oralmente, salvo el caso que el testigo no resida en el lugar de la Junta, o que se trate de un funcionario público.

Al testigo se le protestará, para que se conduzca con verdad, asimismo, se le hará saber las penas en que incurren los falsos declarantes; después se procederá, a preguntarle sus generales como son nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación, lugar donde trabaja, posteriormente se hará el interrogatorio relacionado con la prueba o hecho controvertido.

Las partes formularán las preguntas en forma oral y directamente, pero sólo se admitirán aquellas que tengan relación con el hecho controvertido, siempre y cuando no se haya formulado con anterioridad al mismo testigo; o que en la forma que se

haga la pregunta implique ya la contestación; pues ésto da lugar a confundir al testigo, con la reforma el hecho de que sólo se hagan preguntas relacionadas con la litis, se presta a la presentación de testigos falsos o preparados; pero a su vez ésta reforma de 1980, señala en su artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

"Artículo 1006. - A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana". (9)

Tal vez esta nueva disposición ayude a que se evite la presentación de testigos falsos, dada la pena que se impone.

(9) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO 43a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. (PAGINA 454).

En el interrogatorio, el oferente de la prueba, será el primero en interrogar y posteriormente lo harán las demás partes, la Junta también podrá examinar al testigo en el caso que lo juzgue conveniente; todas las preguntas y respuestas que se den en la audiencia con motivo del hecho controvertido, se hará constar en autos, debiendo anotarse todas las preguntas y respuestas.

Después de que se entere al testigo de su declaración, deberá firmar todas las hojas en donde se encuentre su declaración - dicha firma será al margen de cada hoja.

Si se diera el caso de que el testigo no hable español, se le - tomará su declaración por medio de un intérprete que será nombrado por la Junta; y si el testigo lo pide, además de asentar su declaración en español, se hará en su propio idioma, ya sea por él mismo o por su intérprete.

Al concluir el desahogo de la prueba, se podrán hacer valer las objeciones o tachas a los testigos, para que la Junta las pueda apreciar posteriormente.

Cuando un testigo no concurra al desahogo de la prueba; en el día y hora señalado, a pesar de haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento ya señalado, es decir se le hará concurrir por medio de la policía, y además la Junta podrá dictar las medidas necesarias para que se presente.

"Artículo 820. - Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si :

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos, y

Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de - veracidad". (10)

(10) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA. -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED. PORRUA, S.A. MEXICO, 43a. EDICION. (PAGINA 396).

De el citado artículo, se desprende la observancia que se hace al número de testigos; que aún siendo tres, con uno solo se puede formar convicción y más si se reúnen o llega a encuadrar dentro de los hechos señalados en las fracciones del artículo 820 de la Ley, dado que en muchas ocasiones solo hay un testigo.

P R U E B A P E R I C I A L :

La prueba pericial, es aquella en la cual son necesarios conocimientos, en alguna ciencia o arte; es, de todas las pruebas, la más técnica.

El perito es el sujeto que, propuesto por las partes, rinde su dictamen sobre un hecho controvertido en el juicio, dictamen que influirá o no, hondamente en el sentir y pensar del Juez.

También se puede considerar al perito, como un verdadero auxiliar del Juez, es decir, el juzgador, ante la imposibilidad de que sea un hombre de conocimientos universales, se necesita asesorar de un individuo versado en alguna ciencia o arte a fin de ilustrarse mejor, para dictar una sentencia mas justa, apegándose a los hechos controvertidos.

Los peritos deberán tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre la cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar, estar autorizados conforme a la Ley.

"Artículo 824.- La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes". (11)

(11) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED. PORRUA, S.A. MEXICO, 43a. EDICION. (PAGINA 394).

El desahogo de la prueba pericial se debe desarrollar dentro de ciertos lineamientos; así las partes que ofrezcan la citada prueba deberán presentar personalmente, a su perito el día de la au--diencia, salvo el caso de que sea nombrado por la Junta, es decir que su circunstancia encuadre en alguna de las fracciones del ar--tículo 824.

Una vez en la audiencia, los peritos protestarán, de llevar su cargo con arreglo a la Ley y rendirán de inmediato su dictamen, - solo que el perito en ese momento no pueda rendir su dictamen, solicitará a la Junta le fije una nueva fecha, debiendo justificar la -- causa por la que no haya podido rendirlo.

Si el dictamen se rinde, la prueba se desahogará y además se hará con el perito que concurra; dentro del desahogo de la prueba pericial las partes y la Junta podrán hacer a los peritos todas las preguntas que a su juicio sean convenientes; cuando por alguna -- circunstancia llegase a existir discrepancia en el dictamen de los peritos; la Junta nombrará un perito tercero que se le llamará en discordia.

PRUEBA DE INSPECCION Y PRUEBA PRESUNCIONAL.

P R U E B A I N S P E C C I O N :

Es el acto procesal, en virtud el cual el Juez, personalmente, conoce personas, actos, cosas; materia del proceso.

La parte que ofrezca la prueba de inspección, deberá precisar el objeto materia de la misma; asimismo, indicar el lugar donde debe practicarse, los periodos que comprende y los objetos o documentos que deban ser examinados.

Al ofrecerse este medio de prueba, se hará en sentido afirmativo, además se fijarán los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.

Este medio de prueba es de innovación, con la actual reforma de 1980.

Una vez que la Junta admita la prueba de inspección, señalará día, hora y lugar para su desahogo, si los objetos o documentos se

encuentran en poder de alguna de las partes, la Junta los apercibirá que de no presentarlos se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos, por lo que las partes tienen cargas procesales, más - no la obligación de probar.

Cuando los documentos u objetos se encuentren en poder de -- terceras personas, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Para el desahogo de la inspección, hay que basarnos en determinados lineamientos: así el actuario se sujetará estrictamente a lo que la Junta le señale; a su vez éste podrá requerir que le -- pongan a la vista, los documentos u objetos que deba inspeccionar.

Y durante el desarrollo, para el desahogo de la inspección, - las partes y sus apoderados, pueden concurrir a la diligencia, teniendo la posibilidad de formular las objeciones u observaciones - convenientes, de la diligencia, se levantará acta circunstanciada, la cual deberá ir firmada por los que en ella intervengan y se agregará al expediente, previa anotación en autos.

P R U E B A P R E S U N C I O N A L :

Se introduce otra innovación, al incorporar la prueba presun
cional pero sin incluir la presunción "juris et de jure", por no ad
mitir prueba en contrario en relación con las aceptadas.

La presunción, es el razonamiento lógico, en virtud del cual,
de un hecho conocido se obtiene otro desconocido.

Las presunciones se dividen en legales y humanas; éstas últi-
mas constituyen la regla general, en tanto que las primeras son -
la excepción.

Es principio universal, en materia procesal, que la persona
que alegue a su favor una presunción legal, solo debe probar la -
existencia del hecho sobre el cual se funde la presunción.

Definición Legal de Presunción. - Es la consecuencia que la
Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la ver
dad de otro desconocido.

Hay presunción legal, cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquel.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Todas las presunciones sean legales o humanas, admiten prueba en contrario.

La parte que ofrezca la prueba presuncional, indicará en que consiste y lo que pretende acreditar con ella.

CAPITULO TERCERO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS.

- A. TRAMITACION Y RESOLUCION.
- B. ETAPA CONCILIATORIA.
- C. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS.

TRAMITACION Y RESOLUCION:

Por conflictos o diferencias laborales, se entienden las desaveniencias, dificultades o choques entre trabajadores y patronos, con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley.

Los procedimientos ordinarios, corresponden generalmente a la tramitación de conflictos de carácter jurídico, o bien a aquellos que no tengan señaladas formas especiales de sustanciación.

El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda, que deberá ser presentado ante la Oficialía - de Partes o en la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, ésto de berá hacerse el mismo día que se presentó el escrito, y antes de - que concluyan las labores de la Junta.

La demanda siempre se formulará por escrito y se acompañará de las copias necesarias, que serán tantas como demandados haya; el actor expresará los hechos en que funde sus peticiones, quedando en libertad de poder acompañar las pruebas que considere necesarias, para demostrar sus pretensiones.

Posteriormente, el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

Lo anterior es nuevo, la idea del legislador fue acelerar el procedimiento, sin embargo, puede dar lugar a problemas prácticos ya que la audiencia se llevará más tiempo; por lo largo que resulta llevar a cabo en un sólo acto; la conciliación, la ratificación de la demanda, el subsanamiento, la contestación, el estudio de excepciones propuestas y el ofrecimiento y admisión de pruebas.

Se ordenará, que se les notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia.

Al momento de hacer la notificación, se le entregará al demandado copia cotejada de la demanda, además la Junta ordenará se notifique a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

"Artículo 873.- Segundo Párrafo; Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días". (12)

Continuando con la notificación, si todos los demandados no han sido notificados, trae a colación la ley que, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren o cuando el actor

(12) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED. PORRUA, S.A. MEXICO 43a. - EDICION (PAG. 407).

se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que si comparecieron a la audiencia, se les notificará ahí mismo de la nueva fecha para la celebración; a las que fueron notificadas de acuerdo a la Ley y no comparecieron se les notificará por boletín o estrados de la Junta; a las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

La audiencia constará de tres etapas:

- I. De conciliación.
- II. De Demanda y Excepciones.
- III. De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

R E S O L U C I O N :

El Laudo es la resolución que pone fin al conflicto del Trabajo, que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; tiene el carácter de una sentencia definitiva y debe sujetarse a los

principios procesales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, pues en los Laudos, deberá no sólo hacerse la apreciación en conciencia de las pruebas, sino resolver sobre el conflicto entre los factores de la producción y los trabajadores.

El proyecto de resolución o dictamen en forma de Laudo debe rá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación y de la réplica y contraréplica.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su -- apreciación en conciencia, señalando además los hechos que deban considerarse aprobados.
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y aprobado.
- V. Los puntos resolutivos.

Del proyecto que se haga del Laudo se entregará a cada uno

de los miembros de la Junta una copia y dentro de los cinco días siguientes de haberse recibido, en dicho tiempo los miembros de la Junta podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hayan practicado, en cuyo caso, la Junta con citación a las partes, señalará día y hora para su desahogo, en un término de ocho días.

La discusión y votación del proyecto del Laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, observándose lo siguiente:

- I. Se dará lectura del proyecto de resolución, a los alegatos y - observaciones formuladas por las partes.
- II. El presidente de la Junta pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el presidente de la Junta, declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones, - ni modificaciones, se elevará a la categoría de Laudo y se procederá a firmar de inmediato por los miembros de la Junta.

En el caso de que al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que redacte de inmediato el Laudo y en este caso el resultado se hará constar en acta; una vez engrosado el Laudo, el secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron, en dicho negocio y ya recabadas las firmas, turnará el expediente al actuario, para que se notifique de inmediato y personalmente a las partes el resultado del Laudo, que pone fin al conflicto laboral.

B. ETAPA CONCILIATORIA :

La conciliación es una institución que se propone hallar, dentro del proceso, una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses.

En el proceso laboral la conciliación se presenta unas veces como voluntaria y otras como forzosa, respecto de los conflictos del trabajo, por lo que es insustituible en los procesos laborales, cuya eficacia, dependerá principalmente, del acierto que -- tengan en su manejo las Juntas a las que corresponde llevar a cabo, no obstante en la práctica muchas veces de la conciliación -

se pasa automáticamente el acto contencioso; pero desde luego - que con la actual reforma de 1980, los resultados han sido satis factorios en favor de la conciliación, y a través de ésta se es-- tán resolviendo la mayoría de los conflictos laborales.

Por lo que debe preferirse la conciliación, aún al mismo- Laudo para la solución de los conflictos del trabajo, pues mien- tras el Laudo produce consecuencias profundamente enojosas pa ra las partes, la conciliación, produce efectos menos molestos - y más satisfactorios.

En la etapa conciliatoria del procedimiento se verifican los siguientes pasos:

Las partes deben comparecer personalmente y solos ante - la Junta respectiva, sin abogados, patronos, apoderados o aseso res; en éste caso cómo podrá comparecer una persona moral, -- por lo que a los abogados se les impide el libre ejercicio de su - actividad, lo cual es inconstitucional y así los trabajadores que- dan en un plano de desigualdad al tener que tratar directamente - sin asesores con su patrón; puesto que una persona moral tiene

que hacerse representar por una persona física y desde luego - conforme a la Ley, en este caso sí podría intervenir un abogado, siempre y cuando reuna los requisitos del artículo 11 de la Ley del Trabajo, es decir que se constituye como patrón y aunque la comparecencia sea personal como se ha dicho anteriormente, existiría la desigualdad por ende desventaja para el trabajador por que en último caso el abogado viene siendo representante del patrón.

Por lo que la intención del legislador en lo que se refiere a la conciliación, en la práctica podría resultar un tanto contrario, por que probablemente, si se efectúa la conciliación, pero con mas presión para el trabajador y resultaría más acertada hacer la conciliación entre representantes de las partes.

Continuando, la Junta intervendrá en la celebración, para que las partes dialoguen, a su vez las exhortará para que lleguen a una conciliación, es decir que haya un arreglo amistoso y así evitar pasar a lo contencioso; si las partes llegaren a un acuerdo se considerará por terminado el conflicto y el convenio celebrado entre las partes con aprobación de la Junta surtirá los --

efectos jurídicos que corresponderían a un Laudo.

Si las partes no llegasen a un acuerdo, se les tendrá por -
inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, -
si las partes no concurren a la etapa de conciliación también se
les tendrá por inconformes y deberán presentarse personalmente
a la etapa siguiente que es la demanda y excepciones.

C. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES:

La demanda viene a ser el acto o declaración de voluntad
en que se ejercita una o varias acciones; dicho en otras palabras,
la demanda constituye la petición oral o escrita a la Junta de --
Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, a fin de que intervenga
en el conflicto para hacer justicia y en este caso se ejerce la
acción procesal. Por lo que la demanda es la expresión inicial
del Proceso Laboral, para solicitar la intervención de los tribunales
del trabajo, y así estos conozcan del conflicto que se anuncia
o también es al mismo tiempo la pretensión procesal o ejer-
cicio de un Derecho Laboral, contra el demandado.

En la etapa a que estamos haciendo mención, es cuando el

demandado puede oponer excepciones y estas se clasifican en dos categorías:

- I. Sustantivas o de Fondo o de Forma. - Se consideran más bien como defensas, son la oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del Derecho material pretendido en la demanda.

- II. Perentorias. - Producen la ineficacia definitiva de la acción; o Dilatorias, que sólo suspenden sus efectos por cierto tiempo.

Ahora bien dentro del Procedimiento Ordinario y conforme a las reformas de 1980, dentro de la etapa de demanda y excepciones, se observa lo siguiente; primeramente, el presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, con el objeto de que - aún en esta etapa se puede llegar a una conciliación al iniciarse, pero si las partes persisten en su actitud, el presidente procederá a dar la palabra al actor para que exponga su demanda, en cuyo caso deberá ratificarla y precisará sus puntos petitorios, también dentro de esta etapa, si el promovente, siempre que éste --

sea el trabajador, no cumpliera con los requisitos omitidos o no haya subsanado las irregularidades que se le previnieran en el plantamiento de las adiciones a la demanda, la Junta le indicará que lo haga en ese momento; de lo contrario la demanda se va como estaba.

Una vez que el actor exponga la demanda, el demandado procederá a dar contestación a la misma ya sea oral o por escrito, en el caso de que su contestación sea por escrito, estará obligado, a entregar al actor copia simple de su contestación, de lo contrario la Junta expedirá la copia a costa del demandado; en su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a cada uno de los hechos aducidos en la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos y en el caso de que los ignore lo hará notar así; respecto del silencio o de las evasivas sobre los hechos, traerá como consecuencia que se tengan por admitidos.

Si el demandado opone la excepción de incompetencia, este hecho no lo exime de contestar la demanda, dentro de la misma audiencia, si no la contesta y la Junta se declara incompetente, -

se le tendrá por confesada la demanda y desde luego en sentido afirmativo.

Si se da la reconvencción, el actor procederá a contestar - de inmediato, o bien puede solicitar la suspensión de la audiencia, en cuyo caso, la Junta señalará una fecha dentro de los cinco días siguientes para su continuación.

La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren - las partes, cuando el actor no comparezca al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado es el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que - en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre - que el actor no era trabajador o patrón, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

CAPITULO CUARTO

DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

- A. TRAMITACION DE LOS CONFLICTOS.
- B. PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES.
- C. ALGUNOS ASPECTOS DEL DESPIDO EN RELACION CON LA ADICION DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY.

CAPITULO IV.

DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Los conflictos especiales por su propia naturaleza, son de carácter jurídico, salvo aquellos que obedecen a causas económicas y que implican una razón de urgencia, para la resolución de determinados conflictos.

Los procedimientos especiales son aquellos que se aplican a la tramitación de conflictos laborales como son :

- I. Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores fuera de la república (artículo 28 III).
- II. Conflictos que surjan entre las empresas, sindicatos o trabajadores, a fin de satisfacer las necesidades de éstos en relación con las habitaciones de que dispongan las empresas para ellos. (artículos 152 y 153).

- III. Controversias que se susciten en cuanto al otorgamiento a -- los trabajadores de habitaciones en arrendamiento (artículos 151, 152, y 153).
- IV. Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habi- taciones que los trabajadores obtengan de los patrones, cuidado de las mismas, denuncia de defectos o deterioros, pago de las rentas, desocupación de las habitaciones, uso de las mismas para otros fines y subarrendamiento de las propias habi- taciones (artículo 151).
- V. Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma. (artículo 158).
- VI. Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (artículo 204 IX).
- VII. Repatriación de trabajadores de los buques, importe de salarios hasta restitución al puerto de destino, indemnización -- por no proporcionarles otro trabajo (artículo 209 V).

- VIII. Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, importe de salarios, bonificaciones y peligros arrojados (artículo 210).
- IX. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios, y gastos de viaje (artículo 236 II, III).
- X. Determinar la pérdida de mayoría de trabajadores y resolver sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389).
- XI. Administración del contrato-ley en cada empresa por pérdida de la mayoría (artículo 418).
- XII. Subsana las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a la Ley o normas de trabajo (artículo 424 IV).
- XIII. Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito o incapacidad del patrón, sobre falta de

materia prima no imputable al patrón, así como falta de mi-
nistración por parte del Estado de las cantidades que debe -
entregar a las empresas con las que hubiere contratado traba-
jo o servicios (artículo 427 I, II, III).

XIV. Terminación de las relaciones de trabajo en los casos de fuerza
mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, agotamiento
de la materia objeto de una industria extractiva y en los ca-
sos de concurso o quiebra legalmente declarados (artículo ---
434 I, II, V).

XV. Autorización para obtener la implantación de maquinaria o de
procedimientos de trabajo nuevos, que originen reducción de
personal y para determinar las indemnizaciones que corres-
pondan a los reajustados (artículo 439).

XVI. Indemnizaciones en los casos de muerte por riesgos de traba-
jo, en que tenga que investigarse la dependencia económica, -
la residencia y demás diligencias que sean necesarias para -
resolver que personas tienen derecho a la indemnización y de-
terminar el pago correspondiente (artículo 503).

- XVII. Resolver la designación de médico en caso de oposición de -
los trabajadores contra el que designen las empresas (artícu
lo 505).
- XVIII. Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro -
de prestaciones que no excedan de tres meses de salario (arti
título 600 IV).

Estos procedimientos se caracterizan por tener una tramita-
ción más expédita que los demás conflictos en razón de la importancia
del problema o de la sencillez del mismo.

"En la audiencia la Junta procurará avenir a las partes, para
tal efecto el auxiliar y los demás representantes, después de oír sus -
alegatos, podrá proponer la solución que a su juicio sea propia para -
terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de -
su proposición." (13)

(13) ENRIQUE TAPIA ARANDA, CARLOS MARISCAL GOMEZ, --
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, ED. VELUX, S. A. -
MEXICO 1978 EDICION (PAGINA 281).

A. TRAMITACION DE LOS CONFLICTOS:

Por la naturaleza sumarísima que requiere la solución - de los conflictos especiales, su realización se lleva en una - sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, prue - bas y resolución.

Se iniciará con la presentación del escrito de demanda, - en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta -- competente y ésta con diez días de anticipación, citará a una - audiencia, la que se efectuará dentro de los quince días hábi- les siguientes a la fecha en que se haya presentado la deman- da, o cuando se terminen las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley, el cual indica lo siguiente:

Artículo 503. - Para el pago de la indemnización en los - casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las nor- mas siguientes:

- I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del -- Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de --

Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercer sus derechos.

- II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;
- III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector de Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá

emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios;

- IV. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;
- VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y
- VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de

responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción, en contra de los beneficiarios que lo recibieron". (14)

Ya indicado el texto del artículo 503, continuamos con el procedimiento; la Junta cuando cite al demandado, en ese momento lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a la que ya se ha hecho mención, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, aclarando que no se darán por ciertas, que desde luego es diferente, claro está que no se darán por admitidas cuando sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

El artículo 895 nos indica las normas conforme a las cuales se debe llevar a cabo la audiencia en los procedimientos especiales.

(14) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 43a. EDICION. ED. PORRUA, S. A. MEXICO 1980. (PAGINA 200).

"Artículo 895. - La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de ésta Ley; se refiere a la etapa conciliatoria del Procedimiento Ordinario, para que el presidente de la Junta exhorte a las partes, para que llegen a un arreglo.

- II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas que le hayan sido admitidas;

- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de ésta Ley, contenido dentro del capítulo XX, y del Procedimiento de Huelga; y

IV. Concluída la recepción de las pruebas, la Junta oír á -
los alegatos y dictará resolución". (15)

Cuando no concurra el actor o el promovente a la audien
cia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia ini
cial, y en su caso por ofrecidas que no hubiere acompañado.

Tratándose de la aplicación del artículo 503 de la Ley, -
la Junta dictará su resolución, tomando en cuenta los alegatos
y pruebas aportadas por personas que ejercitaron derechos de
rivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos be--
neficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su rea-
nudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las
partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con
los puntos controvertidos.

(15) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, -
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 43a. EDICION. ED. PO- -
RRUA, S. A. MEXICO, 1980 (PAGINA 416).

En la anterior Ley de 1970, no se suspendía la audiencia, pues la Junta al dictar su resolución en los casos del artículo 503, sólo tomaba en consideración el resultado de la investigación y las alegaciones y pruebas aportadas por las personas que dedujeron derechos a la indemnización.

En la tramitación y resolución de los conflictos especiales, la Junta se integrará con el auxiliar; y deberá intervenir el presidente de la misma, o el de la Junta Especial; cuando se trate de los siguientes casos señalados en los artículos; 389, que se refiere a la titularidad del contrato colectivo; 418, referido a la administración del contrato-ley; 424, fracción IV, que indica todo lo relativo al reglamento interior de trabajo; 427 fracciones II, III y IV, que se refieren a la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, como son la falta de materia prima, el exceso de producción con relación a las condiciones económicas y la incosteabilidad; 434 fracciones I, III y V, referente a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, que son las señaladas por las fracciones anteriores; como es la fuerza mayor o --

el caso fortuito no imputable al patrón, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el concurso o la quiebra legalmente declarada; y el artículo 439 referido a la implantación de maquinaria.

Otro artículo nuevo dentro del Procedimiento Especial, en la Ley de 1980, es el 898; el cual no se menciona en la -- Ley de 1970.

"Artículo 898. - La Junta para los efectos del artículo 503 de esta Ley solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y - en las Instituciones Oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta". (16)

(16) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, - LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 43a. EDICION, ED. PRO--
RRIA, S.A. MEXICO. (PAGINA 417).

Ahora ya no se trata de que solamente las personas - presuman sus derechos a la indemnización del trabajador - fallecido; puesto que con el artículo 898 de la Ley, la Junta tiene facultades para realizar una investigación, que lleva a una verdad real, que es lo que persigue la actual reforma, y contra las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los Procedimientos Especiales; no procede recurso alguno. Solo el Juicio Constitucional, de Amparo Indirecto ante el Juez de Distrito competente, salvo los conflictos especiales que resuelvan cuestiones de fondo laboral, en cuyos casos procede el Amparo Directo.

En la tramitación de los Conflictos Especiales, se debe observar lo dispuesto por los capítulos XII y XVII, del Título Decimocuarto y dichos capítulos se refieren a materia de pruebas y al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B. PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES:

Los Procedimientos Paraprocesales, dentro del Derecho

del Trabajo, tiene muy pocos antecedentes, pues de hecho - existían, es decir cuando las partes concurrían personalmen te y se equipara a la Jurisdicción Voluntaria, no por esto se quiere decir que el Derecho Civil sea su fuente directa.

Es nuevo el Procedimiento Paraprocesal, en cuanto a - su reglamentación en la Ley de 1980; pero se practicaba, por ejemplo en la celebración de convenios a que se refiere el - artículo 53 de la Ley.

La innovación a la Ley de 1980, es que los Paraproce- sales, es un procedimiento ágil, pues todo se realiza en un - sólo acto y en un solo momento.

A manera de definición se podría decir, que los Proce- dimientos Paraprocesales, son aquellos que ejercen las Jun- tas en todos los asuntos que no son litigiosos, ya sea por - - mandato de Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte in- teresada.

CARACTERISTICAS:

- I. A solicitud de parte; porque se pide el movimiento del órgano jurisdiccional para dar validez a su solicitud.
- II. Son solicitantes; no se les llama partes, puesto que no hay contienda.
- III. Es el ejercicio de meros derechos subjetivos.
- IV. No existe la preclusión.
- V. No existe caducidad; pues no hay obligación de impulsar el procedimiento.
- VI. Se pide la intervención del órgano jurisdiccional, para dar validez al acto.

CLASIFICACION:

De conformidad con el artículo 982, existen tres clases de Procedimientos Paraprocesales:

- I. Por mandato de la Ley o Legales; por sus efectos que producen por ejemplo el aviso de la rescisión señalada en el artículo 47 de la Ley.

Otros procedimientos por mandato de Ley serían los que señala el artículo 984 de la Ley:

1. Para otorgar depósito o fianza.
2. Para la cancelación de la fianza.
3. Para la devolución del depósito.

- II. Por su propia naturaleza o voluntarios; que por ejemplo sería el Sindicato que solicita la cancelación de su registro.

- III. A solicitud de parte o voluntarios propiamente dichos; teniendo como ejemplo; la empresa que da aviso del cambio de su razón social.

Las normas que rigen el Procedimiento Paraprocesal, la señala el artículo 983, y se iniciará cuando el trabajador,

sindicato o patrón interesado, concurran a la Junta competente y soliciten oralmente o por escrito la intervención de la misma, indicando en la solicitud si se requiere la declaración de una persona o la práctica de alguna diligencia.

Posteriormente la Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado, y en su caso señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad, o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, el interesado o los interesados podrán concurrir ante el presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual lo recibirá y lo comunicará a la parte interesada; de la misma forma se realizará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito; en este caso la autoridad acordará de inmediato con citación al beneficiario.

Otro procedimiento que se puede tramitar mediante -

los Paraprocesales o Procedimientos Voluntarios; es en el caso de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores y deberá acompañar su solicitud con los siguientes documentos:

- I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores, que será por, la cantidad adicional a repartir a los trabajadores y los intereses legales computados por un año.

- II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La Junta cuando reciba el escrito del patrón, deberá examinar, que haya cumplido con los documentos que se le requirieron, para que posteriormente correrá traslado a --

los representantes de los trabajadores, y dentro de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga, una vez que haya transcurrido dicho plazo la Junta acordará lo conducente. -- Cuando la solicitud del patrón no reúna los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Entre otras cuestiones que se pueden tramitar por medio de los Paraprocesales serían las siguientes:

- I. El convenio celebrado entre el trabajador y patrón, para la liquidación, con motivo de la terminación de las relaciones de trabajo; siempre y cuando ocurra fuera de juicio.
- II. Cuando el menor de dieciseis años pero mayor de catorce y sin haber terminado su educación obligatoria, solicite la autorización para trabajar, deberá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- III. El trabajador o sus beneficiarios, que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente ante la Junta

competente.

IV. En el caso de que el patrón solicite, se le notifique al trabajador, por conducto del actuario, el caso previsto en el párrafo final del artículo 47.

C. ALGUNOS ASPECTOS DEL DESPIDO EN RELACION CON - LA ADICION DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 - DE LA LEY:

El despido es catalogado por la Ley, como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo; en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validéz por los Tribunales Laborales, de ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación de trabajo mediante el despido, con la terminación misma; hay pues, un condicionante procesal.

De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo; si el Tribunal de Trabajo confirma la justificación del despido, el laudo, operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral.

El despido constituye, un remedio contra una violación grave de las obligaciones del trabajador; en sí mismo el despido constituye un mal: un mal necesario; en ello coincide con el divorcio, que es un mal remedio para una enfermedad peor.

El despido es un mal, porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo y podría expresarse de la siguiente manera; el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo; salvo que el trabajador incurra en una causa grave; el despido, entonces, destruye, a nivel personal o individual el Derecho al Trabajo, establecido en el artículo 3o. de la Ley, el cual indica que: "El Trabajo es un Derecho y un Deber Sociales". (17)

(17) ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 43a. EDICION, ED. PORRUUA, S. A. MEXICO 1980 (PAGINA 22).

En la medida en que constituye una preocupación social, fundamental de nuestro tiempo el encontrar ocupación para to dos, es obvio que el apoyo legal para la finalidad contraria - solo se podrá dar en circunstancias verdaderamente excep- cionales.

Por lo que la Ley señala en el artículo 47 las causas - expresas de rescisión y al incluir las análogas, en la fracción XV, precisa que las causas deben ser graves, y que impliquen consecuencias tan serias que hagan inconveniente la subsisten cia de la relación laboral.

En realidad, las normas de la Ley Laboral, relativas - a la rescisión por parte del patrón, constituyen normas secun darias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas.

El despido es un acto formal, en función de que el últi- mo párrafo del artículo 47 de la Ley exige al patrón dar al - trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral y que la omisión del aviso determina la

nulidad del acto lo que excluye la posibilidad de que el despedido sea justificado.

La Corte ha venido a terciar en el problema en términos tales que su criterio es totalmente infundado y sospechosamente patronal, ha convertido el aviso de despido en una obligación intrascendente, ajena totalmente a la idea del legislador por quien, imponiendo el requisito del aviso por escrito, intenta impedir la clásica maniobra patronal de separar a los trabajadores y después, por conveniencias procesales, negar el despido y ofrecer la reinstalación.

En la ejecutoria, dictada por la Corte en el Amparo Directo 1748/73 Jorge Alberto García Quintanilla, de 3 de septiembre de 1973, con ponencia de Euquerio Guerrero, a continuación dice lo siguiente:

"La falta de cumplimiento de la obligación que al patrón impone el artículo 47 de la Ley, de dar a conocer en el aviso de rescisión del contrato de trabajo, la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba -

estimar injustificado el despido del trabajador.

Porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o de la falta del mismo sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el artículo 47, a virtud de las cuales, puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad", (18)

Ahora bien, con la nueva reforma procesal, el patrón está en posibilidad de dar aviso no sólo al trabajador, sino también a la Junta, en un plazo de cinco días, pero si no da el aviso; la nueva disposición previene que ese sólo hecho bastará para que el despido sea injustificado, desde luego con la posibilidad de probar lo contrario en juicio.

(18) ACTUALIZACION LABORAL III, JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE 1971-1973, EDICIONES MAYO, MEXICO 1975, (PAGINA 77).

Bien es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso; pero ciertamente del aviso -- depende la validéz del despido y para los efectos de la responsabilidad patronal lo mismo dá que el despido sea injustificado, que nulo, en todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes; por lo que el criterio de la Corte, en la tesis antes señalada -- puede considerarse un tanto infundado e injustificado.

C O N C L U S I O N E S .

C O N C L U S I O N E S

1. Se considera que la Reforma Procesal ha sido hecha, atendiendo, fundamentalmente al principio de celeridad, por lo que se han eliminado etapas y actos procesales, pero que desde luego en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

Además se le da mayor importancia, a los principios de oralidad y de inmediatéz, que desde luego se encuentran estrechamente vinculados; solo que en nuestro Derecho del Trabajo, impera la oralidad, por ayudar a simplificar los juicios, y así permitir a los Tribunales una mayor apreciación de los razonamientos de las partes, y así de tal manera llegar a una verdad real, de lo que se pretenda con motivo del juicio; ya que la Justicia Social Laboral, es precisamente lo que pretende una justicia justa, basada en la equidad y por ende encontrando una verdad razonable y real; sin que esto quiera decir que dentro del Proceso Laboral, no se utilice el sistema mixto, es decir oral y escrito, pues de todas maneras, también tiene sus ventajas; como sería el caso de impugnar una resolución por la vía del Amparo; pues así, -

los tribunales dispondrán de expedientes bien integrados, - por lo que les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

2. También existirá, la obligación por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en tomar las medidas necesarias, para que dentro del proceso exista mayor economía, concentración y sencillez.

Por lo que ahora se trata, de que el Procedimiento se lleve a cabo en el menor número de actos, diligencias, de ahí la imperancia del Procedimiento en forma oral, ya que como se ha dicho anteriormente el Procedimiento escrito - tiene sus ventajas pero a la vez sus desventajas; pués, en tal forma se tendería al alargamiento de los juicios; pero, - la reforma, ha sido hecha con el propósito de lograr, una economía procesal, y una inmediatez efectiva, y así el procedimiento sea más rápido y expédito; por lo que su resultado sería una administración de la justicia, de tal manera más rápida.

3. El Procedimiento del Trabajo debe ser público, pues así existe la posibilidad, de poder presenciar el desenvolvimiento del proceso, y en cierto modo considerar conveniente la presencia del público, en la audiencia para la buena -- aplicación de las resoluciones y que sean justas, con profundo sentido de equidad, desde luego, toda regla tiene su excepción y en este caso, la audiencia se puede desarrollar a puerta cerrada, cuando existan circunstancias que afecten a la -- moral o a las buenas costumbres; y así, exista un mejor -- despacho del negocio jurídico motivo del proceso.

4. El Proceso Laboral, debe ser gratuito; es decir no -- existen las costas judiciales, ni tampoco el pago de alguna -- prestación; lo mismo, que el proceso tiene que ser a instancia de parte interesada, para así poner en movimiento al órgano jurisdiccional en materia de Derecho del Trabajo.

5. Como una innovación, encontramos que en el caso de -- que la demanda sea incompleta, la Junta en el momento de -- admitirla debe subsanarla; desde luego que esta estipulación

permite un mayor beneficio a favor del trabajador, claro -
está que la Junta tiene la obligación de comunicar a las partes, la irregularidad que notare y sobre todo si es el trabajador el actor; la Junta al admitir la demanda lo prevendrá - para que subsane su error, ahora en un término de tres días.

6. Los trabajadores no estarán obligados a conocer las - denominaciones o razones sociales de las empresas; pero, - desde luego si deberán aportar todos los datos necesarios, - para así lograr una buena notificación legal de la demanda.

El patrón, no podrá contestar la demanda por conducto de la oficialía de partes; en cuyo caso se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, y por perdido su derecho a -- ofrecer pruebas.

También para evitar arreglos en la diligencia de las - audiencias, éstas deberán iniciarse en días y horas hábiles, procurando concluirse hasta su terminación; en el caso que no sea posible, deberá continuarse al siguiente día hábil, -

previa constancia en autos del motivo de la suspensión.

Otra reforma consiste, en que se pueden presentar co
pias fotostáticas de documentos, previo cotejo con el origi-
nal; lo cual resulta beneficioso para las partes y así evitar
dilaciones innecesarias, en la marcha del proceso.

También se admite que se incorporen, los actuales --
progresos y avances tecnológicos en beneficio de la Justicia
Laboral, como es la microfilmación de los expedientes para
su conservación.

7. Actualmente y de hecho la carga de la prueba compete
rá al patrón, es decir, corresponde a la parte que dispone -
de mejores elementos para la comprobación de los hechos o
esclarecimiento de la verdad.

Las reformas son un paso importante para el Derecho
Laboral; pues fundamentalmente, ahora en lo que se refie-
re a pruebas hay una participación activa.

En materia probatoria, quien dispone de los medios de prueba, está obligado, a proporcionarlos, pues no solo el que afirma está obligado a probar, se trata mas bien de una búsqueda de la verdad real, para la administración de justicia.

Es una obligación procesal, que viene a ser de gran cambio, está señalando de antemano, cuando debe probar el patrón.

8. La reforma, ha clasificado los medios de prueba en ocho secciones, pero no limitativos, puesto que no siendo contrarios al Derecho o a la moral, son admitibles todos los medios de prueba.

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

En una forma concreta se señalan reglas generales para los medios de prueba, y estas se ofrecen dentro de la --

tercera etapa de la audiencia en el Procedimiento Ordinario.

9. En la prueba confesional, se trata de dar un amplio -- campo de desarrollo, dentro de sus disposiciones que la rigen, para así orientar bien su desahogo y señalar sus consecuencias, que puede tener el que no acuda la persona citada para absolver posiciones.

10. Se establece para la prueba documental, la obligación que tiene el patrón de conservar, los documentos directamente relacionados o vinculados con la relación laboral; -- por lo que la falta del cumplimiento de esta obligación, puede traer como consecuencia, la presunción, de considerar -- ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda; en -- relación con los documentos que deban conservarse, claro -- está que dicha presunción admite prueba en contrario; ade-- más ya hay una diferenciación entre documentos públicos y -- documentos privados.

11. El desahogo de la prueba testimonial, es casi similar

hasta antes de la reforma, sin embargo, se han introducido algunas variantes, como es el hecho de limitar el número de testigos que se ofrecen por cada hecho controvertido, y se reduce a tres, en lugar de cinco, hecho que se basa en la experiencia de los tribunales, pues la presentación numerosa de testigos tiende a dilatar el juicio, además que lo declarado por un solo testigo, puede ya formar una convicción.

12. Por lo que se refiere a la prueba pericial, puede decirse, que son pocas las innovaciones, respecto del ofrecimiento y desahogo de dicha prueba, se considera la única innovación, es, que, en el caso que exista discrepancia en los dictámenes de los peritos; la Junta podrá designar un tercero.

13. Una notoria innovación, es la reglamentación e incorporación de la prueba presuncional y desde luego que sólo se trata de presunciones, que pueden admitir prueba en contrario.

14. Ahora la audiencia del Procedimiento Ordinario - -

constará de tres etapas y serán: de conciliación, de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La idea del legislador es acelerar el procedimiento, sin embargo, cabe señalar que puede dar lugar a problemas prácticos, pues la audiencia requerirá de más tiempo; por lo complicado que resulta llevar en un solo acto las tres etapas.

15. En la etapa conciliatoria, se ha tratado de que ahí, se refleje el principio de inmediatéz procesal, y en la práctica está dando resultado, puesto que los conflictos se han estado resolviendo por medio de la conciliación en la mayoría de los casos.

16. Dentro de la etapa de demanda y excepciones, si se ha introducido una innovación, consistente, en que si ninguna de las partes, está presente, en dicha etapa, se tendrá por reproducida la demanda y como consecuencia contestada en sentido afirmativo; claro está que en determinados aspectos puede existir la prueba en contrario.

17. En la tramitación de los Conflictos Especiales, en la Ley de 1970, señalaba cinco días para la fijación de la audiencia, ahora en la actual Ley de 1980, se ha ampliado a quince días hábiles para la celebración de la audiencia, que será de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Lo mismo que durante la celebración de la audiencia, en el artículo 785 de la Ley de 1970 fracción II, decía que las partes ofrecerán y rendirán las pruebas que le sean aceptadas, en la actual Ley de 1980, en su artículo 895 fracción II; ya no menciona pruebas aceptadas, ahora se trata de pruebas admitidas.

18. Lo mismo en los Conflictos Especiales se nota ahora un gran cambio o innovación al precisar la suspensión de la audiencia y señalar su reanudación, dentro de los quince días hábiles siguientes para los casos; en que se aplique el artículo 503 de la Ley y se controvierta, el derecho de los presuntos beneficiarios, para así, ofrecer y aportar pruebas en relación con los hechos controvertidos.

En la anterior Ley, la Junta sólo tomaba en consideración, el resultado de la investigación para dictar su resolución.

19. Otra innovación, de bastante interés, son los Procedimientos Paraprocesales, que a pesar de llevarse anteriormente; ahora ya los encontramos reglamentados, considerándolos de gran utilidad, al tratarse de un Procedimiento ágil, pues su forma de llevarse, se realiza en un solo momento y a la vez en un sólo acto.

20. Dentro de nuestra Legislación Laboral, los Procedimientos Paraprocesales, como hemos dicho, son nuevos y no encontramos antecedentes, por lo que aún queriendo desligar nuestro Derecho del Trabajo, del Derecho Civil, pues como una fuente, no primaria, desde luego, tenemos que acudir a él, a manera de consulta, pues los Paraprocesales o Voluntarios, tienden a equipararse, a la Jurisdicción Voluntaria, del Derecho Civil.

Lo que justifica la señalada innovación, es recoger y

dar mayor validéz legal a una serie de prácticas realizadas mediante la interpretación de la Ley y así tramitarlas en un Procedimiento sencillo, concentrado y fundamentalmente -- oral.

21. Por lo que se refiere a la adición del artículo 47, es para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Así, ahora se señala, la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, para que éste, en caso de ser despedido conozca las causas del mismo; y esté en posibilidad de recurrir a los Tribunales Laborales, cuando considere que es injustificado, y no se encuentre en un estado de indefensión, en el momento del juicio.

B I B L I O G R A F I A .

B I B L I O G R A F I A :

- BERMUDEZ, Cisneros M. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor.
- DE BUEN, Lozano N. 1976. Derecho del Trabajo. Tomo II. México, Ed. Porrúa, S. A. ; 802 págs.
- DE LA CUEVA, M. 1979. El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo. Tomo II. México, Ed. Porrúa, S. A. ; 682 págs.
- DE PINA, R. 1952. Curso de Derecho Procesal - del Trabajo. México, Ed. Botas; 295 págs.
- DE PINA, R. 1960. Diccionario de Derecho. México, Ed. Porrúa, S. A.; 651 págs.
- MAYO. 1975. Jurisprudencia y Tesis Sobre-salientes de la Suprema Corte de Justicia. Cuarta Parte, Actualización - III Laboral; 1971-1973. México, Ed. Francisco Barrutieta, S. de R. L.

PORRAS, Armando L.
1971.

Derecho Procesal del Trabajo.
México, Ed. Manuel Porrúa, ;
403 págs.

PORRAS, Armando L.
1975.

Derecho Procesal del Trabajo.
México, Ed. Textos Universi-
tarios, S. A. ; 403 págs.

TAPIA, Aranda E. y
MARISCAL, Gómez C.
1978.

Derecho Procesal del Trabajo.
México, Ed. Velux, S. A. ; -
432 págs.

TRUEBA, Urbina A.
1978.

Derecho Social Mexicano.
México, Ed. Porrúa, S. A. ;
600 págs.

TRUEBA, Urbina A. y
TRUEBA, Barrera J.
1980.

Ley Federal del Trabajo de -
1970.
(Reforma Procesal de 1980).
México, Ed. Porrúa, S. A. ;
939 págs.

TRUEBA, Urbina A. y
TRUEBA, Barrera J.
1978.

Nueva Ley Federal del Trabajo
Reformada.
México, Ed. Porrúa, S. A. ;
880 págs.

TRUEBA, Urbina A.
1980.

Nuevo Derecho del Trabajo.
Teoría Integral.
(5a. Edición Corregida, Au-
mentada y Reafirmatoria de
Conceptos Sociales).
México, Ed. Porrúa, S. A.
687 págs.

TRUEBA, Urbina A.
1978.

Nuevo Derecho Procesal del
Trabajo.
(4a. Edición, Actualizada y
Aumentada).
México, Ed. Porrúa, S.A.;
673 págs.

TRUEBA, Urbina A.
1980.

Nuevo Derecho Procesal del
Trabajo.
(5a. Edición Actualizada, In
tegrada y Aumentada con la
Reforma Procesal de 1980).
México, Ed. Porrúa, S.A.;
596 págs.

STAFFORINI, Eduardo R.
1957.

Derecho Procesal del Tra--
bajo.
Buenos Aires, Ed. La Ley ;
482 págs.