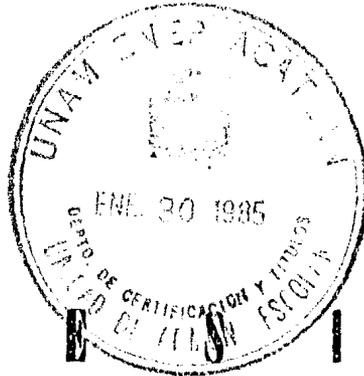




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ENEP - ACATLAN

LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES Y LOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS, SUS SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS.



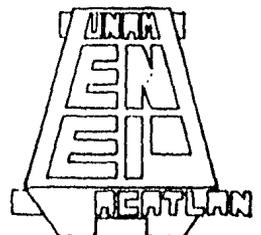
T E M A S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

DAVID CONCEPCION LOPEZ MARTINEZ





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.

I N D I C E

	P A G I N A
INTRODUCCION	8
CAPITULO I.- EL PROCESO LABORAL EN MEXICO	12
a).- Principios fundamentales	14
b).- Connotación Social del Proceso Laboral	27
c).- Diferencias con el Proceso Burgués	36
CAPITULO II.- LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	42
a).- Casos en que proceden	43
b).- Su justificación	55
c).- Su forma	56
d).- Su conclusion	60
CAPITULO III.- LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS	63
a).- Casos en que proceden	64
b).- Su justificación	69
c).- Su forma	71
d).- Su conclusión	73
CAPITULO IV.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES Y LOS - PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O - VOLUNTARIOS.	80
a).- Semejanzas	80

b).- Diferencias	88
c).- Justificación de su existencia colateral	99
d).- Posibilidad de juntarlos en un solo procedimiento.	103
CONCLUSIONES	106
BIBLIOGRAFIA	110

I N T R O D U C C I O N .

El tema que ocupará nuestra atención en el presente trabajo se denomina "LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES Y LOS-PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS, SUS SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS" y viene a ser un tratamiento especial en nuestro Derecho Procesal Laboral con el firme propósito de agilizar la justicia laboral. Cabe destacar que en el año de 1980 y ante la necesidad de unos Procedimientos más prácticos, ágiles y sencillos, surgieron los primeros Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.

En primer término se tratará aun cuando sea en forma breve, el Proceso Laboral en México, recordando los principios fundamentales, su connotación social y las diferencias existentes con el Proceso burgués.

Como sabemos el Proceso Laboral del Trabajo -- tiene como fin primordial alcanzar la efectiva protección y tutela, así como la reivindicación, además de los privilegios compensatorios a que tienen derecho los trabajadores en virtud de su situación desigual frente a sus patrones.

Por ser de vital importancia se analizarán --- los Procedimientos Especiales, señalando en que casos proceden, como se justifican y que conformación tienen, así como la manera de concluir de los mismos.

Es del conocimiento general de los estudiosos del Derecho que los Procedimientos Especiales se desarrollan -- con mayor celeridad que los Procedimientos Ordinarios de acuerdo a la importancia que el caso requiera no olvidando que estos Procedimientos son sumarísimos.

Para continuar se observará que los Procedimientos Paraprocesales tienen como fin primordial reglamentar una - práctica que aún sin fundamento legal se venía presentando en - las Juntas y que no es otra cosa que la Jurisdicción Voluntaria que reglamenta el Código de Procedimientos Civiles adecuado a - la materia laboral utilizando otro nombre para nulificar cualquier semejanza, ya que se trata de todos aquellos casos que se llevan a las Juntas sin que esté promovido conflicto entre las partes.

Por último ha de ocuparnos el estudio concerniente a las semejanzas y diferencias existentes entre los Procedimientos Especiales y los paraprocesales o voluntarios, pretendiendo justificar su existencia colateral y ver si existe la posibilidad a futuro de concentrarlos en un solo procedimiento.

En fin, esperamos dar a los procedimientos especiales y paraprocesales o voluntarios la importancia que estos reclaman.

C A P I T U L O I

EL PROCESO LABORAL EN MEXICO.

S U M A R I O .

- a).- Principios fundamentales
- b).- Connotación Social del Proceso Laboral
- c).- Diferencias con el Proceso Burgués

I.- EL PROCESO LABORAL EN MEXICO.

Para determinar la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo es indispensable precisar el carácter del -- Derecho del Trabajo, cuya definición es elocuente al respecto.

Para el maestro Trueba Urbina el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los -- que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana". (1)

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que la constituyen, pero no debe perderse de vista que tanto el -- Derecho Substancial como el Procesal, son disciplinas Jurídicas que se desprenden de un tronco común.

El nuevo Derecho del Trabajo eminentemente social, surgió pujante de la crisis de la vieja legislación y de

(1) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo.
6a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981-PP. 135.

11

Los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos, en nuestro país nació en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana, cuando pudo hablar socialmente.

Es innegable que las Leyes Procesales del Trabajo regulan una actividad o función social del Estado en beneficio de la clase trabajadora.

El Derecho Procesal del Trabajo pertenece a una Tipificación Legislativa nueva, siendo una rama del Derecho Social como norma instrumental del Derecho del Trabajo. Por su parte las Leyes Procesales del Trabajo tienen una característica especial: regulan conflictos de clases y relaciones Jurídicas y Económicas en la que está interesada la comunidad obrera y realiza la tutela del Estado burgués en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores, es decir, tienen finalidades colectivistas enteramente nuevas.

Cabe destacar que la norma adjetiva del trabajo es de naturaleza social, pues tanto esta norma como la sustantiva tienen el mismo origen y procedencia: El Artículo 123 de la Constitución de 1917.

Mientras la norma substantiva es proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores, estatuto exclusivo de éstos, la norma procesal influida por esta última tiene necesariamente que ser, no solo proteccionista sino reivindicatoria, rompiendo radicalmente con el principio burgués de paridad de las partes en el Proceso Laboral.

En mi opinión el Proceso del Trabajo viene a ser el instrumento mediante el cual los trabajadores están en posibilidades de exigir sus Derechos Laborales frente a sus explotadores, pues a través del mismo se alcanza la efectiva protección y tutela, así como su reivindicación además de los privilegios compensatorios que establecen nuestras Leyes Procesales en favor de los trabajadores.

A.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

Los principios fundamentales del Derecho Procesal en México, pueden clasificarse en la forma siguiente:

- 1.- Desigualdad de las Partes.
- 2.- Las acciones y excepciones.
- 3.- La prueba.
- 4.- El Laudo.

DESIGUALDAD DE LAS PARTES.

Como todos sabemos no hay un equilibrio entre los factores de la producción, es decir entre Patrones y Trabajadores, en virtud de que los mismos nunca podrán ser iguales en nuestra Sociedad, indiscutiblemente tampoco lo serán en el proceso, manifestándose en esta forma la desigualdad de las -- Partes toda vez que el trabajador subsiste con lo que le produce su actividad laboral, y el patrón sigue el régimen de explotación del hombre para los hombres, es decir se acoge a los beneficios económicos que le producen los trabajadores. Lo que hace que el Estado a través de los Tribunales tenga que suplir las deficiencias de los trabajadores.

Es menester destacar que "El Derecho Laboral- siendo social, continúa con sus características propias que hacen de él, un Derecho excepcional que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no solo sociales sino también económicamente que como el Capital y el Trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad". (2)

(2) Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo, Instituto del Derecho del Trabajo, Juan Bautista Alberdi, Universidad de Tucuman, 1966, PP. 20

LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES.

El término acción se emplea en sentido sustantivo, en casi todos los preceptos invocados en la Ley Federal del Trabajo, pero de los mismos se deriva la Acción Procesal Social del Trabajo.

En la antigüedad la acción estaba considerada como la facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho.

En la actualidad la acción debe considerarse como un derecho público subjetivo derivado de los preceptos -- Constitucionales que prohíben la autodefensa y que haciéndola innecesaria crea los órganos específicos encargados de ejercer la función Jurisdiccional y trazan los lineamientos generales del proceso.

La justificación del Derecho de Acción hay -- que buscarla en la creencia en quien pretende ejercerla, de -- que efectivamente existe.

Una vez observado el concepto de acción podemos entrar al objetivo primordial siendo éste (Las acciones --

procesales del trabajo).

LAS ACCIONES PROCESALES DEL TRABAJO.

Las acciones procesales del trabajo deben entenderse como "Un Derecho Subjetivo de carácter social en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero) se dirige a los Tribunales del Trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión Jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patronos o sindicatos), declaración, condena o Constitución de relaciones Jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía". (3)

Así también cabe destacar que los elementos de la Acción Procesal del Trabajo son tres a saber:

- a) Sujeto
- b) Causa
- c) Objeto

El sujeto a quien corresponde el poder Jurídico

(3) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1980- PP. 213.

co de obrar es el actor y el sujeto frente al cual está ese poder es el Tribunal.

La causa es el motivo de la acción y el objeto es el efecto que trae como consecuencia el ejercicio de la acción.

La Acción Procesal de los Trabajadores persigue el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la reivindicación de derechos.

LAS EXCEPCIONES.

Desde nuestro punto de vista la excepción es la oposición a la Demanda para atacar la pretensión del demandante con el objeto de retardar o destruir la acción del mismo en el proceso.

Los autores han formulado diferentes divisiones y clasificaciones de las excepciones pero las más aceptables son:

a) Las Perentorias, que producen la ineficacia definitiva de la acción. y

b) Las Dilatorias, que solo suspenden sus efectos por cierto tiempo.

Las excepciones perentorias que se pueden hacer valer son:

- 1) La Compensación.
- 2) La Prescripción.
- 3) El Cumplimiento.
- 4) La Cosa Juzgada.
- 5) La Simulación.
- 6) La Inexistencia. y
- 7) La Falsedad.

Tambien observa el maestro Trueba Urbina, que las excepciones dilatorias que se pueden hacer valer son:

- 1) La Falta de Personalidad.
- 2) La Falta de Personería.
- 3) La de Incompetencia.
- 4) La Litis Pendencia.
- 5) La de Cosa Juzgada.
- 6) La de Obscuridad e Imprecisión de la Demanda.

La excepción es una figura jurídica procesal -

tan importante para el demandado como la acción para el actor-. Tan es así que "La Doctrina últimamente ha tratado de señalar - el paralelismo entre conceptos de acción y excepción. Dicho paralelismo no sólo puede observarse en la concepción tradicional sino en la más moderna". (4)

La excepción procesal es la oposición encaminada a impedir el desenvolvimiento de la acción procesal, puesto que impugna la Demanda en lo que se refiere a los presupuestos procesales. También en algunos casos al oponerla se puede salir absuelto.

En el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo todas las excepciones ya sea de fondo o de forma se resuelven en el laudo; sin embargo si se hace valer como excepción la incompetencia del Tribunal del Trabajo, debe suspenderse el procedimiento pues forma artículo de previo y especial pronunciamiento, además las juntas de Conciliación y Arbitraje en cualquier estado del proceso hasta antes de pronunciar el laudo pueden declararse incompetentes.

(4) Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico de Derecho Procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1965-PP. 202

De acuerdo a la Reforma Procesal del Trabajo - del 1º de mayo de 1980, el artículo 878 establece que las excepciones se hacen valer en la misma audiencia de conciliación, -- demanda, ofrecimiento y admisión de pruebas.

LA PRUEBA.

La Prueba es la averiguación que se hace en -- juicio de alguna cosa dudosa; así como, los medios legales de -- que pueden disponer los litigantes para demostrar la verdad de -- los hechos que les interesan.

El objeto de la prueba es demostrar la existen -- cia de un hecho o bien la inexistencia del mismo.

De acuerdo al artículo 776 de la Ley Federal -- del Trabajo enunciaremos los medios de pruebas que se admiten -- en el Proceso Laboral y que son los siguientes:

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;
- IV.- Pericial;
- V.- Inspección;
- VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

VIII.- Fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En el proceso laboral se pueden ofrecer todas -- las pruebas siempre y cuando no sean contrarios a la moral ni al Derecho y además deberán concretarse únicamente a los hechos fijados en la demanda y su contestación.

En el Derecho del Trabajo se sigue el sistema de apreciación libre de la prueba, que consiste en la facultad que tiene el juzgador para que en forma libre, se hagan llegar elementos que le sirvan de base para tener una certeza sobre la -- veracidad de los actos o hechos alegados por las partes, lo que hace que el juzgador no tenga que sujetarse a reglas jurídicas.

Este sistema lo tenemos consignado en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

". . . Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada, y apreciando los hechos en consciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos lega-

les en que se apoyen"

Las pruebas en el proceso laboral son de carácter social puesto que no tienen una función jurídica, en virtud de tener por objeto el descubrir la verdad sabida, no la verdad jurídica, así como tampoco se busca la verdad ficticia que son principios del Derecho Procesal Burgués.

En el proceso laboral también rige el principio de inversión de la carga de la prueba en favor del trabajador, ya que el patron tiene más facilidades y recursos probatorios.

Y ésto es porque en el sistema probatorio se reflejan las consecuencias del régimen de explotación del hombre por el hombre, que enriquece al patrón en las llamadas "Democracias Capitalistas".

El artículo 784 es un ejemplo que confirma el espíritu social del Derecho Laboral acerca de la protección que en la Reforma Procesal concede la Ley al actor, al referirse a que la Junta podrá eximir al trabajador de la carga de la prueba, si por otro medio puede llegar al conocimiento de los hechos; ésto desvirtua el principio de concentración que se trata

de dar a la Ley con la reforma aludida.

La carga de la prueba es la facultad que tienen las partes que probar en el proceso los hechos y actos en que fundan sus derechos, para buscar una sentencia favorable.

EL LAUDO.

El Laudo es la resolución pronunciada por las juntas de Conciliación y Arbitraje sobre el fondo de la cuestión sometida por las partes interesadas y que de manera jurídica y definitiva pone fin a un conflicto de trabajo.

Tomando en consideración el concepto anterior diremos que en nuestro Derecho Laboral, el laudo es la resolución de fondo dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El laudo es una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos.

En algunos sistemas procesales el laudo necesita, para ser eficaz la homologación del juez; en nuestro sistema procesal este requisito no existe.

La diferencia que existe del laudo frente a las sentencias judiciales se precisa en la ley del trabajo, que ordena que los laudos se dicten "A verdad sabida", esto es, no impera la verdad Jurídica, debiéndose analizar las pruebas en conciencia, cuyos principios se derivan del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Los laudos pueden clasificarse según sus efectos sustanciales, de la siguiente manera:

- a) Declarativos.
- b) De Condena. y
- c) Constitutivos.

Los laudos declarativos son los que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral.

Los laudos de condena son los que como su nombre lo indica, condenan al cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones. y

Los laudos constitutivos son aquellos que encarnan una nueva condición en una situación Jurídica, económica o

contractual existente o bien modifican estas.

De acuerdo al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo los laudos deberán contener:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las Partes y sus --
Representantes;
- III.- Un extracto de la Demanda y su contesta --
ción que deberá contener con claridad y --
concisión, las peticiones y los hechos con--
travertidos;
- IV.- Enumeración de las Pruebas y apreciación que
de ellas haga la Junta;
- V.- Extracto de los Alegatos;
- VI.- Las razones Legales o de equidad; la Juris-
prudencia y doctrina que les sirva de funda-
mento; y
- VII.- Los puntos resolutivos.

La ejecución de los laudos corresponde a los pre-
sidentes de las Juntas de Conciliación permanentes, a los de --
Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas especiales, a -
cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución

sea pronta y expedita. (Art. 940)

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación. (Art. 945)

Sin embargo las partes pueden someterlo a convenio.

Para finalizar diremos que el laudo viene siendo el documento en que se expresa la actividad creadora de los Tribunales del Trabajo.

Ha sido nuestro propósito puntualizar todo lo anterior, debido a que es muy importante para los trabajadores y sobre todo para sus defensores conocer las fases que deberá seguir todo proceso laboral.

B.- CONNOTACION SOCIAL DEL PROCESO LABORAL.

El Derecho Laboral ha sido siempre un Derecho que regula y equilibra las fuerzas de la producción. El carácter social del Derecho Laboral surge como tal en la Constitución de 1917, dado que ésta fué el producto de una renovación -

de principios; el Derecho Laboral como Derecho sustantivo, necesariamente ha necesitado de una disciplina de ejecución y ésta ha sido el Derecho Procesal del Trabajo, que como hemos indicado se consagró a nivel Constitucional en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

El Derecho Procesal del Trabajo funda sus principios en el derecho social, que establece normas tendientes a garantizar la superación del ser humano en todos sus aspectos, a lograr una integración dinámica para obtener el mayor bienestar social, mediante la justicia social.

El Derecho Procesal del Trabajo realiza la función más relevante del Estado como es la de impartir Justicia social en los conflictos laborales, es decir tutela fundamentalmente, los derechos jurídicos y económicos de la clase laborante reivindicando sus derechos al producto íntegro de su trabajo a través de las juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta reparar la explotación redimiendo a los trabajadores.

Como se podrá ver, el Derecho Laboral no solo tutela los derechos de los trabajadores en función de un mejoramiento de las condiciones vitales de los mismos, sino que --

además tiene como finalidad reivindicar los derechos de los trabajadores.

El Derecho Procesal del Trabajo surgió como reacción frente al Derecho Procesal Igualatorio, ya que en la sociedad se ha demostrado que el trabajador y el patrón no son iguales, por lo tanto tampoco lo serán en el proceso.

Es mérito indiscutible de nuestra Constitución - Política de 1917, el haber llevado el rango de garantías sociales el equilibrio económico y laboral con sentido de justicia social, buscando con ello una cierta armonía entre patrones y trabajadores.

La Constitución de 1917, deja su reglamentación al legislador ordinario, autor del Código Federal del Trabajo de 1931, pasando antes por las Leyes que expidieron las legislaturas locales. Mismas que fueron elaboradas por profesionales del Derecho sin visión amplia ni criterio totalmente independiente de las fuentes originales, por lo que a pesar de quedar sujetas a los cánones Constitucionales que en el cambio, entre otros impuso la reposición obligatoria, base de la estabilidad en el empleo; establece la posibilidad diversa autorizando no -

10

aceptar el laudo cuando condena la reinstalación dando por terminada la relación de trabajo mediante el pago indemnizatorio, - lo cual confirma el concepto indemnizatorio en relación con los infortunios de trabajo hasta que la seguridad social encausa la protección del trabajador y dependientes a través de garantías- alejadas de la concepción indemnizatoria.

En razón de lo comentado anteriormente la legislación obrera de 1931, resuelve que las lagunas de la Ley por - falta de disposición expresa se tomarán en consideración entre- otras Leyes o principios los que contengan la legislación común que en el orden procesal impone una influencia decisiva en las- instituciones y procedimientos que a ella conciernen, como ejem- plo citaremos la crisis sufrida por la etapa conciliatoria o - sea la conciliación que casi quedó extinguida hasta que la Re - forma procesal de 1980, la revitaliza, ocurriendo lo anterior - debido a que en la práctica de las Juntas de Conciliación y Ar- bitraje sustituyeron la comparecencia personal de las partes - entendidas como personas físicas o del representante legal en - relación con las personas morales como demandados por el apode- rado designado mediante el Contrato Civil de Mandato.

En virtud de que siendo fuente de interpretación

del Derecho del Trabajo los principios del Derecho común, fue notoria la dependencia que con el tiempo impuso este último al primero a grado tal que salvo por la composición y origen del organo jurisdiccional y algunas instituciones específicas de la disciplina laboral desconocidas para la civil, por lo cual era de aceptarse que en materia procesal se carecía de autonomía y distinción.

Las presiones por inconformidad de la clase obrera organizada condujo a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que reconoció la razón de aquellas y suprimió de su contenido el Derecho común como fuente de interpretación para el juzgador sustituyendolo con acierto por los principios generales de justicia social.

La Ley Federal del Trabajo de 1980, conserva el mismo criterio a lo comentado por lo que se puede advertir que las reformas se concretaron al aspecto procesal, pues la parte sustantiva salvó la final del Artículo 47 respecto al aviso rescisorio queda intacto.

El procedimiento laboral se podría decir que con las reformas del mes de mayo de 1980, que se hicieron sobre la-

Ley Federal del Trabajo en vigor, se redujo el procedimiento - haciéndolo más breve o sea se aplica y se está aplicando en la práctica laboral el principio de Economía Procesal de los Juicios, siendo cuestión que actualmente en una misma audiencia - (art. 873), se lleva a cabo la audiencia de conciliación, de - manda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, o sea - que el actor por una parte ratifica su demanda, la amplía, la - aclara y la enderesa en contra de la parte demandada, por otra parte el apoderado legal de los demandados contesta la demanda, ofrede pruebas y se fija Litis Jurídica.

Desde su nacimiento como es sabido de todos, el Derecho Laboral tuvo por objeto la protección del trabajador - en todas las areas de su relación con el patrón por considerar lo la parte débil de dicha relación. Sin embargo, tambien tra - dicionalmente se había limitado ese espíritu proteccionista al aspecto sustantivo de la Ley, pues en tratandose del procedi - miento se estimó invariablemente que las partes frente al juz - gador deben mantenerse iguales.

Las reformas procesales de 1980 a la Ley Fede - ral del Trabajo tienen sus fundamentos en los principios gene - rales del Derecho, Justicia Social y equidad, su finalidad es -

mejorar la impartición de la justicia agilizando el procedimiento y protegiendo los derechos de los trabajadores.

Estas reformas han venido a dar a cada quien lo suyo, pero además aspiran a que lo obtengan en forma pronta y expedita.

Siendo obligación de las Juntas dictar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso; con la conciliación se agiliza el trámite, al terminar el conflicto perentoriamente, lo que indudablemente favorece los intereses de los trabajadores.

La Ley vigente ha reivindicado el Derecho Procesal Nacional y ha creado principios e instituciones que definen su concordancia con el derecho que aplica estableciendo la igualdad efectiva entre los trabajadores y patronos en conflicto mediante lo que puede llamarse suplencia de la reclamación, señalando defectos y omisiones en que aquellos hayan incurrido en su escrito de demanda.

Del cambio radical que consigna el Derecho Procesal Mexicano se desprende la tónica interpretativa de la disci-

plina que es la misma que al Derecho del Trabajo, es decir imperan en ausencia de disposiciones, además de las Leyes que con -cretamente menciona el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los principios generales de justicia social que tienen la -determinación tutelar y distributiva y en caso de recurrir a -- los generales de Derecho deben condicionarse a que no contravengan los principios rectores de la disciplina laboral.

De acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo no tiene relaciones de interdependencia con las ciencias particulares procesales y, por consiguiente con el Derecho Procesal Civil, pues se le ha querido -- dar, o más bien dicho, se le ha dado el carácter de autónomo, - ya que a diferencia de lo que establecía la Ley derogada, el artículo 17 de la nueva Ley Federal del Trabajo señala:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6^o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

De esto se deduce, que cuando un caso no está -
 previsto en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo o -
 en sus Reglamentos, en los tratados celebrados y aprobados en -
 los términos del Artículo 133 de la Constitución, se aplicarán --
 aquellas disposiciones que rijan en otros casos semejantes, --
 así como los principios de justicia y seguridad, debiendo - -
 guiar al juzgador el amplio sentido de justicia social, que --
 inspiró al constituyente al estructurar el Artículo 123 de - -
 nuestra Ley suprema, así también deberá tomarse en cuenta el -
 criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Na -
 ción y por los Tribunales Colegiados de circuito, al igual la -
 costumbre cuando ésta no sea contraria a los derechos de la --
 clase trabajadora ni injusta para el patrón.

Por lo anteriormente expuesto, observamos que -
 en el proceso laboral no se presenta la supletoriedad de las -
 Leyes Procesales comunes.

El Derecho Procesal del Trabajo al paso del - -
 tiempo va adquiriendo características propias, mismas que no -
 tenía con anterioridad debido a la influencia hermenéutica en -
 que estaba por el Derecho Civil.

C.- DIFERENCIAS CON EL PROCESO BURGUES.

Las Leyes del trabajo son la oposición consciente o inconsciente de los trabajadores a la legislación común - dada su imposibilidad y resistencia para reconocer que los sujetos de una relación de trabajo por causas económicas son - siempre desiguales. Y, en consecuencia, requieren en ellas de un trato distinto que conduzcan a la igualdad real compensando la inferioridad de quien como trabajador proporciona su esfuerzo a cambio de un salario.

Por ser el Derecho Laboral un Derecho social, - autónomo, proteccionista, tutelar y reivindicatorio de los derechos de los trabajadores por su esencia dinámica, vital y - combatiente, sus principios de interpretación contenidos con - toda claridad y precisión en los artículos 18, 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, son totalmente diferentes de los del Derecho Civil derivados de las diversas escuelas, metodologías o - Doctrinas inherentes al período histórico del individualismo - liberal.

El Derecho Procesal del Trabajo, como rama autónoma del Derecho Procesal Social, está íntimamente relacionada con las disciplinas sociales, por lo cual no existen vínculos-

entre el proceso laboral con el Derecho Procesal Común, por en de éste no puede ser supletorio de aquél.

La diferencia entre el Derecho Procesal Laboral y el Procesal Civil radica en que el primero por su naturaleza social, implanta el equilibrio jurídico y económico al tutelar y reivindicar los derechos de los trabajadores, mientras que el Derecho Procesal Civil trata de conservar el equilibrio - - jurídico de igualdad, por su mismo carácter burgués.

También son distintos ambos procesos en cuanto a sus órganos jurisdiccionales, pues mientras el proceso bur gués tiene sus órganos jurisdiccionales del Estado político -- como son los Tribunales Federales, Civiles, Penales y Fiscales el proceso laboral tiene sus órganos jurisdiccionales del Esta do Social como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje que dirimen conflictos laborales y de clases, así tambien tiene -- los Tribunales Burocráticos.

El Derecho Procesal Burgués funda sus princi -- pios en la autonomía de la voluntad, en la igualdad de los --- hombres ante la Ley y en el proceso, en la paridad de las par tes y en la imparcialidad de los jueces y tribunales, mientras

que el Derecho Procesal del Trabajo establece frente al principio de igualdad el de desigualdad en función de tutelar y frente a la supuesta imparcialidad el deber de reivindicar a los trabajadores en el proceso laboral, para compensar la diferencia de las condiciones económicas entre el patrón y el trabajador; por lo que difieren radicalmente ambos procesos.

La disciplina procesal del trabajo forma parte del capítulo social de nuestra Carta Magna, por lo que no es una rama del Derecho Público pues se encuentra en oposición -- con los principios de éste y especialmente con el de igualdad de las partes en el juicio que forman el proceso burgués.

No puede hacerse ninguna equiparación política o dogmática del proceso común, con el proceso laboral, pues como ya se dijo anteriormente el Derecho Procesal del Trabajo no es Derecho Público sino Derecho Social.

Cabe hacer notar que mientras la teoría General del proceso burgués se consigna en la Constitución Política o sea en sus artículos 14, 16, 17, 20, 94 a 107, con sus principios igualatorios y con sus correspondientes garantías individuales en el proceso civil, penal, administrativo y constitucio

nal; la teoría general del proceso social se consagra en la - -
constitución social es decir en los artículos 27 y 123 de nues-
tra Constitución.

El Proceso Laboral nace en la Constitución Mexica
cana de 1917 en las bases fundamentales del artículo 123, con -
teniendo principios sociales diametralmente opuestos a los bur-
gueses, primordialmente a los del proceso civil, en cuanto a la
disparidad de las partes en el conflicto para como se ha mencion
nado con anterioridad, tutelar y reivindicar al débil que es el
obrero.

Podemos decir que existe una incompatibilidad -
entre el proceso burgués, que se advierte en sus propios princip
pios que son: Los principios del proceso burgués comprenden excl
clusivamente a las personas en los juicios civiles, penales y -
administrativos, manteniendo entre las partes en estos procesos
la bilateralidad o igualdad de las mismas, complementada con la
imparcialidad de los jueces y tribunales. En cambio el proceso
laboral se funda en la desigualdad entre los trabajadores y los
patrones y en la función social de tutelar y reivindicar los --
derechos de los trabajadores.

Estimo que el Derecho Procesal Laboral es en realidad un Derecho independiente, pero no por ello antagónico con el Derecho Procesal común, sino que por el contrario sus raíces son comunes.

Lo que sucede es que siendo el Derecho Laboral - un Derecho más nuevo y más humano, contempla problemas de carácter social que no contempla el Derecho Civil encuadrado en normas más rígidas. El Derecho Laboral hubo de separarse de éste-- cuando el derecho común no pudo explicar las dos instituciones-- que a mi juicio conforman en el Derecho Laboral la esencia de - su Filosofía, como son la huelga y la sentencia colectiva.

En efecto, el incumplimiento de un contrato en - cualquier forma que éste se de, no puede ser aceptado ni tolerado por el derecho común y sin embargo, conforme al Derecho Laboral cuando ese incumplimiento deriva de una coalición de trabadores como es la huelga, la que ha llegado a llamarse el ejercicio de la violencia dentro del Derecho, éste la acepta y la - tolera como un medio de ñdefensa de una clase frente a la otra.

C A P I T U L O I I

LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

S U M A R I O .

- a).- Casos en que proceden
- b).- Su justificación
- c).- Su forma
- d).- Su conclusión

II.- LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Estos procedimientos "tienen un trámite más-rápido que los procedimientos ordinarios en razón de la impor-tancia del asunto o de la sencillez del mismo" (5); cabe - - hacer mención que estos tipos de procedimientos son sumarísi-mos.

El Artículo 892 de la Nueva Ley Federal del-Trabajo establece los conflictos que deberán tramitarse me -- diante estos Procedimientos Especiales, con motivo de la apli-cación del siguiente articulado:

El Artículo 5^o en su fracción III, refiere - la reducción de la jornada de trabajo; el 28 fracción III se-refiere a la Fianza que se debe otorgar a los trabajadores -- mexicanos que van a trabajar al extranjero; el 151 relativo a Casas-Habitación dadas en arrendamiento, el 153-X se refiere-a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores; el -- 159 se refiere a la determinación de antigüedades; el 162 al-pago de la prima de antigüedad, el 204 fracción IX se refiere a la repatriación de los trabajadores de los buques, así como

(5) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981 PP. 415

la fracción V del Artículo 209; el 210 se refiere a siniestros marítimos; el Artículo 236 fracciones II y III se refiere a -- los tripulantes aereos; el 389 a la pérdida de la mayoría de - los sindicatos titulares de Contratos Colectivos de Trabajo; - el 418 a la del Contrato Ley; 424 fracción IV; a las omisiones de los Reglamentos Interiores de Trabajo; el 427 con sus frac- ciones I, II y IV se refiere a la suspensión colectiva de las- relaciones de trabajo en forma temporal; el 434 y 439 a la ter- minación de las mismas; el 503 se refiere a las indemnizacio - nes en caso de muerte y el 505 a las objeciones para la desig- nación de los médicos de las Empresas; así también tenemos los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que- no excedan del importe de 3 meses de salarios.

A.- CASOS EN QUE PROCEDEN.

"Hay ciertos conflictos laborales que por su- propia naturaleza deben ser solucionados con mayor celeridad, - motivo por el cual se les ha sometido a un procedimiento espe- cial de tipo sumario, puesto que todas las actuaciones se con- centran en una sola audiencia" (6). A continuación vamos a -- enumerar todos aquellos casos en que procedan:

(6) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo, 5a. Edición actualizada y comentada, 1982, PP. 601

- 1.- Cuando el trabajador reclama estar sujeto a una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, - a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esta cuestión laboral se adicionó como procedimiento especial en las reformas del 1º de Mayo de 1930, en virtud de que el legislador pensó en los problemas que afectan a miles de trabajadores que dejarlos fuera implicaría una gran injusticia.

- 2.- La aprobación del escrito que contiene -- las condiciones de trabajo para la prestación de servicios fuera de la República.

Después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I del Artículo 23 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará el monto de la Fianza o Depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

3.- Todas las cuestiones relacionadas con el arrendamiento de habitaciones a los trabajadores por parte de la empresa a la cual presta sus servicios.

Cuando a los trabajadores se les da en arrendamiento una habitación, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral del inmueble.

Tanto las empresas como los trabajadores tendrán las obligaciones inherentes que marca el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Las generadas por el incumplimiento de las obligaciones relativas a la capacitación o adiestramiento a cargo de las empresas.

En éste caso tanto los trabajadores como los patronos tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación ó adiestramiento impuesta en la Ley Federal del Trabajo.

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo redundará en beneficio de las propias empresas.

- 5.- Las inconformidades contra las resoluciones de la Comisión Mixta de escalafón -- cuando el trabajador no está de acuerdo con la antigüedad que se le haya asignado.

El trabajador inconforme con la antigüedad que la Comisión Mixta le haya señalado, podrá hacer objeciones a ésta y en caso de resolución desfavorable podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de que se determine Jurisdiccionalmente su antigüedad.

- 6.- Las cuestiones referentes al pago de la prima de antigüedad, consistente en doce días de salario por cada año de Servicios prestados.

Los trabajadores tienen derecho a percibir la prima de antigüedad en los siguientes casos:

- a).- Cuando se separen voluntariamente de su empleo.
 - b).- Cuando se separen de su empleo por causa justificada.
 - c).- Cuando sean despedidos por el patrón -- justificada ó injustificadamente y
 - d).- En caso de muerte del trabajador, la -- prima que corresponda se pagaría a sus beneficiarios.
- 7.- El cumplimiento de la obligación del patrón de repatriar ó trasladar al lugar -- convenido a los trabajadores de los bu -- ques. En aquellos casos en que el buque se pierda por apresamiento ó siniestro, -- el trabajador también podrá demandar por esta vía el pago de los salarios y demás prestaciones hasta su restitución al -- puerto de destino ó al señalado en el -- Contrato.

En este caso los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se les proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llegara a un acuerdo tendrá derecho el trabajador a que se le indemnice con 3 meses de salario y recibir la prima de antigüedad a que nos referimos en el caso anterior.

8.- El pago de los salarios devengados con motivo de la recuperación de los restos del buque o de la carga, afectados por el siniestro, así como de la bonificación adicional que corresponda en proporción a los esfuerzos desarrollados, y a los peligros arrostrados para el salvamento.

Dicha bonificación se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual oírán previamente el parecer de la Autoridad Marítima.

9.- El pago a los miembros de las tripulacio-

nes aeronáuticas por concepto de traslado, cuando sean cambiados de la base de residencia, así como los relativos a la repatriación ó retorno al lugar de contratación cuando la nave se destruya ó inutilice fuera de ese lugar.

En el primer caso el patrón tiene la obligación de pagar los gastos de traslado de los trabajadores incluyendo conyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos.

10.- La titularidad del contrato colectivo de trabajo cuando se invoque la pérdida de la mayoría de los trabajadores.

En este caso el Sindicato mayoritario administra el contrato colectivo, por lo cual se presume que tiene Derecho a la Titularidad, pero si durante la vigencia del Contrato pierde la mayoría, entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará a quien corresponde la Titularidad.

Por lo expuesto anteriormente se deduce que en una empresa pueden existir varios Contratos Colectivos de

Trabajo.

11.- La Administración del Contrato-Ley por pérdida de la mayoría.

En cada Empresa, la administración del Contrato-Ley corresponderá al Sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores; la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la Administración.

12.- Las cuestiones planteadas para subsanar omisiones ó revisar las normas del reglamento interior de Trabajo.

Las cuestiones mencionadas en éste precepto, se tramitarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

13.- La suspensión temporal de las relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física ó mental, ó muerte del patrón; la falta de materia prima, no imputable al patrón; así como-

la omisión por parte del Estado, de suministrar las cantidades en numerario que se hubiese obligado a entregar a la Empresa, siempre que aquellas fuesen indispensables.

Para suspender las labores en una Empresa debe plantearse el conflicto de orden económico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, lo cual es siempre inoperante.

14.- La terminación de las relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física ó mental, ó muerte del patrón; agotamiento de la materia objeto de una Industria Extractiva; y el concurso ó quiebra si la Autoridad competente ó los trabajadores resuelven el cierre definitivo de la Empresa ó la reducción definitiva de sus actividades.

En estos casos se tendrá que dar aviso de dicha terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje con el

fin de que ésta apruebe ó desaprobe tal situación.

15.- Las reclamaciones derivadas de la reducción de personal, al implantarse maquinaria con nuevos procedimientos de trabajo, así como el pago de la indemnización y prima de antigüedad de los trabajadores reajustados.

Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje autorizar la implantación de nueva maquinaria, nuevos procedimientos, aumento ó reducción de personal, en el caso en que no se celebre Convenio entre el Sindicato y la Empresa.

Los trabajadores que resulten reajustados -- percibirán una indemnización de 4 meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados ó la cantidad estipulada en los Contratos de Trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Con éste precepto se amplía a cuatro meses la indemnización que era de tres meses de acuerdo a lo estipula-

do en el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; - en la práctica los patrones prefieren despedir injustificadamente a los trabajadores que reajustarlos, pues les sale más barato.

16.- El pago de la indemnización en casos de muerte por riesgo de trabajo.

Las normas que deberán observarse para este pago son las establecidas en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

La Investigación encaminada a averiguar que personas dependían del trabajador, para efecto de este pago, - se encomienda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y/ó a las Juntas de Conciliación Permanente, así como a los inspectores de trabajo quienes son autoridades administrativas del trabajo.

En cuanto al pago solo libera al patrón cuando lo hace por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

17.- La oposición de los trabajadores al nombramiento hecho por las empresas de los médicos que deben dictaminar el grado de incapacidad y expedir los certificados de defunción de los trabajadores.

No basta que los trabajadores expongan las causas en que se funden para objetar un médico, sino que deben probar su justa causa.

Los conflictos que se susciten por este motivo serán dirimidos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

18.- El cobro de aquellas prestaciones cuyo monto no sea mayor al importe de tres meses de salario.

Este tipo de conflictos se llevan a cabo cuando el trabajador reclama ante la Junta que el patrón le pague diversas prestaciones a lo que tiene derecho, como podría ser entre otras: la prima vacacional, pago de viáticos y cuando por equivocación el patrón le descuenta al trabajador una parte de su salario, por ejemplo; en descuentos que se hayan he-

cho de quinientos pesos mensuales durante medio año, y el patrón no quisiera regresar la cantidad descontada incorrectamente.

B.- SU JUSTIFICACION.

Los Procedimientos Especiales se introdujeron a la Ley Federal del Trabajo con el fin de favorecer al trabajador, para que, sin experimentar los dispendios, ni dilaciones del Procedimiento Ordinario, ni las molestias ó vejaciones por parte de los patrones, consiguiesen brevemente los trabajadores las prestaciones a que tienen derecho.

Al considerar dentro de estos procedimientos, los conflictos enumerados en el inciso A referente a los casos en que proceden, el Legislador pensó como ya lo habíamos mencionado con anterioridad en que dejarlos fuera, implicaría una gran injusticia debido a que la batalla Jurídica ha sido ardua para la mayoría de los trabajadores.

Como lo referimos anteriormente hay -- ciertos conflictos laborales que por su propia naturaleza deben ser solucionados con mayor prontitud, por lo cual se les

ha sometido a un Procedimiento de tipo sumario como es el -
Procedimiento Especial, esto es en virtud de que todas las -
actuaciones se concentran en una sola Audiencia, en cambio -
el Procedimiento Ordinario se lleva a cabo en dos Audiencias.

Por lo anterior podemos mencionar que-
estos procedimientos estan debidamente justificados.

C.- SU FORMA.

Para comprender mejor la conformación-
de los procedimientos Especiales resulta conveniente recordar
a su vez en que consisten y como se integran los Procedimient
os Ordinarios.

Como sabemos los Procedimientos Ordinari
os rigen la tramitación y Resolución de los conflictos indi-
viduales y colectivos de naturaleza Jurídica que no tengan -
una tramitación especial en la nueva Ley Laboral.

Estos Juicios se inician en la Junta -
de Conciliación y Arbitraje con la presentación del escrito-
de Demanda.

El Pleno ó la Junta Especial según --
corresponda, señalará día y hora para la Audiencia de Conci-
liación, Demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de
pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días si-
guientes al en que se haya recibido el escrito de Demanda. --
En el mismo acuerdo se ordenará notificar personalmente a --
las partes, con diez días de anticipación a la Audiencia --
cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la --
Demanda, con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con
todo arreglo, por contestada la Demanda en sentido afirmati-
vo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no con --
curre a la Audiencia.

La Audiencia inicial de los Juicios Or
dinarios se divide en tres etapas:

- a) De Conciliación
- b) De Demandas y excepciones
- c) De ofrecimiento y admisión de prue-
bas.

La segunda Audiencia es la de desahogo
de pruebas y en ella, despues de recibirse todos los elemen-
tos probatorios ofrecidos por las partes y admitidos por la-

Junta, se procede a la formulación de los alegatos, tanto - por la parte actora, como por la demandada. En el mismo acto el secretario certificará que no quedan pruebas por desahogar y el auxiliar de oficio declara cerrada la instrucción, para formular dentro de los diez días siguientes el proyecto del Laudo.

Una copia del proyecto del Laudo se en trega a cada uno de los miembros de la Junta, quienes dentro de un plazo de cinco días deberán solicitar la práctica de - diligencias de pruebas que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes, ó cualquiera otra que estimen conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Desahogadas las pruebas ó transcurrido el plazo de cinco días hábiles siguientes a de haberse entre gado la copia del proyecto, el Presidente de la Junta cita a los miembros de la misma para discusión y votación la cual - debe celebrarse en un plazo de diez días.

Una vez aprobado el proyecto en su ver sión original ó con las modificaciones ó adiciones que se -- hubieren propuesto y aceptado, se firma por los miembros de-

la Junta que votaron en el negocio y el actuario procede a su notificación personal.

Por lo que se refiere a los Procedimientos Especiales ya hemos aseverado que son aquellos que tienen un trámite más rápido que los Procedimientos Ordinarios, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

A diferencia del Procedimiento Ordinario, el Especial se conforma de la siguiente manera: Se inicia con la presentación de la Demanda en la cual se pueden ofrecer las pruebas, y como anteriormente señalamos, este Juicio se tramita en una sola Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, pruebas y resolución, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la Demanda ó al concluirse la investigación encaminada a averiguar quiénes eran las personas que dependían económicamente del trabajador, en los casos de indemnización por fallecimiento.

Como hemos podido observar los procedimientos Especiales vienen a ser un gran aliciente para aque-

llos trabajadores que en un momento determinado resultan - -
afectados en sus prestaciones por los patrones, toda vez que
en un término razonable se dirime la controversia laboral.

Para finalizar diremos que la forma en
los Procedimientos Especiales resulta adecuada aún cuando --
los Legisladores día a día buscan mejorar la realidad del --
trabajador frente a los patrones, pretendiendo alcanzar los--
postulados de nuestra Ley Laboral y sobre todo de nuestra --
Carta Magna.

D.- SU CONCLUSION.

Como ya dijimos anteriormente, los Procedimientos Especiales se inician con la presentación de la Demanda; una vez presentada ésta, las autoridades Laborales citarán con diez días de anticipación para la Audiencia Conciliatoria mediante la cual, puede concluir la controversia, de no suceder así y de persistir la inconformidad del trabajador se llevará a efecto la contestación de la Demanda - - (Excepciones) y el desahogo de pruebas para posteriormente - en un término de quince días hábiles esté en condiciones la Autoridad Laboral para dictar su resolución o Laudo correspondo

diente.

Como podemos observar los Procedimientos Especiales pueden concluir de dos formas:

- a) Por Convenio entre las partes, en la etapa conciliatoria y
- b) Con el Laudo ó resolución dictada por las Autoridades Laborales.

C A P I T U L O I I I

LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

S U M A R I O .

- a).- Casos en que proceden
- b).- Su justificación
- c).- Su forma
- d).- Su conclusión

III.- LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

Con la Reforma Procesal de 1980, se incluyó en la Ley Federal del Trabajo, dentro del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo un capítulo denominado "Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios". Este nuevo capítulo ha venido a reglamentar una práctica que aún sin fundamento Legal se venía presentando ante las Juntas, ya que en muchos casos los Litigantes habían de recurrir a una especie de "Jurisdicción Voluntaria" para realizar alguna promoción aún sin la existencia de algún Juicio. A éste respecto Nestor de Buen L., escribe lo siguiente: "Era tan evidente la laguna, que aún sin Fundamento Legal suficiente los Litigantes solíamos promover verdaderas cuestiones de Jurisdicción Voluntaria -- que, como no podía ser de otro modo, las Juntas ignoraban -- aún cuando en el fondo se lograba el efecto deseado". (7)

No es ningún secreto que los Procedimientos Paraprocesales no son sino la Jurisdicción Voluntaria que reglamenta el Código de Procedimientos Civiles, adecuado a la-

(7) de Buen L. Nestor, La Reforma del Proceso Laboral, Ed. - Porrúa, S.A., Mex. 1983. Pág. 115.

materia Laboral utilizando un nombre diferente para tratar - de romper cualquier semejanza que pudiera tener, aunque sea - nominal, con el Proceso Ordinario Civil.

El artículo 982 de la Nueva Ley Federal del Trabajo define este tipo de Procedimientos como "todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su Naturaleza - ó solicitud de parte interesada, requieran la intervención - de la Junta, sin que esté promovido Jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas".

A.- CASOS EN QUE PROCEDEN.

En realidad no se podría establecer una lista definitiva de los casos en los que procede iniciarse un - Procedimiento Paraprocesal ó Voluntario, ya que se trata de todos aquellos casos que se llevan ante la Junta sin que esté promovido algún conflicto entre las partes. Sin embargo - la Ley del Trabajo en sus artículos 934 al 991, dispone su - utilización ante diferentes situaciones. Dichos casos son - los siguientes:

1.- En los casos en los que se deba otorgar Depósito ó Fianza, así como para la cancelación de dicha Fianza, ó la devolución del Depósito. La parte interesada podrá acudir ante la Junta Local ó la Junta Especial por medio del Procedimiento Paraprocesal. (Art. 984)

En estos casos se citará al beneficiario y previa comprobación del cumplimiento de las obligaciones garantizadas se autorizará su cancelación ó devolución.

2.- Cuando el Patrón solicite la suspensión del reparto de utilidades por haber sido modificado el ingreso global gravable por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aún sin haber mediado objeción de los trabajadores. (Art. 985)

En estos casos el Patrón deberá adjuntar a su escrito lo siguiente.

- i). La garantía que otorgue en favor de los trabajadores, la cual deberá cubrir la suma adicional por repartir entre los trabajadores y los intereses Legales que pudieran computarse durante un año.

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

El Patrón dispondrá de tres días contados a partir de la fecha en la que reciba la notificación -- para solicitar la suspensión y deberá seguir la forma que hemos señalado.

3.- En los casos en que Trabajadores y Patrón celebren un Convenio ó lleguen a un acuerdo en cuanto a la liquidación del trabajador fuera del Juicio, podrán concurrir ante la Junta correspondiente para su aprobación -

ción y ratificación. (Art. 987).

Cuando se dé por terminada la relación de trabajo, en el Convenio ó acuerdo deberá desglosarse la cantidad correspondiente al reparto de utilidades que se entregue al trabajador, en el caso de que no se haya determinado dicha cantidad se dejarán a salvo sus derechos.

4.- Los trabajadores mayores de 14 años, pero menores de 16 que no hayan concluido la primaria podrán ocurrir -- ante la Junta correspondiente para solicitar autorización para trabajar (Art. 988).

5.- Los trabajadores podrán acudir ante la Junta competente para solicitar del Patrón constancia de los días trabajados y del salario percibido. (Art. 989).

6.- En los casos en que el trabajador ó -

sus beneficiarios vayan a recibir alguna suma de dinero en virtud de algún -- Convenio ó Liquidación podrán acudir ante la Junta competente para recibirla. - (Art. 990).

7.- Tratándose de la rescisión del Contrato de trabajo, el patrón podrá acudir ante la Junta correspondiente para solicitar se notifique al trabajador por conducto del Actuario de la Junta la rescisión - del Contrato. La notificación deberá - realizarse dentro de los cinco días siguientes a cuando se reciba la promo -- ción. (Art. 991).

Conviene mencionar que en éste caso, en los términos del Artículo 47, párrafo segundo, el aviso deberá - hacerse directamente por el Patrón al Trabajador, y en caso - de que éste se negare a recibirlo el Patrón podrá acudir ante la Junta para solicitar que se realice la notificación, - la cual deberá ocurrir dentro de los cinco días siguientes a

cuando se presente la negativa.

B.- SU JUSTIFICACION.

Al iniciar este capítulo señalabamos que con anterioridad a la Reforma Procesal de 1980, existían casos en que las partes se encontraban en la necesidad de promover algún escrito aún sin la existencia de Juicio entablado entre partes determinadas, dichas promociones se presentaban ante la Junta sin la base Jurídica que fundamentará la actuación.

La reglamentación de los Procedimientos Para procesales ha venido a justificar todas aquellas actuaciones que aunque en la práctica se venían analizando, carecían de fundamento Legal específico.

A partir de mayo de 1980, comenta de Buen; - "Se incorpora a la Ley, en mi concepto con muy buen juicio, un Procedimiento denominado con poca fortuna, Paraprocesal ó Voluntario, que permitirá tramitar aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre partes, exijan de todas maneras la intervención de la Junta. Podría haberse utilizado el nombre -

todos los asuntos que por mandato de Ley, por su Naturaleza -
ó, simplemente, a solicitud de parte interesada, requieran la
intervención de la Junta, sin que esté promovida Jurisdiccio-
nalmente conflicto alguno entre partes determinadas". (9)

Como hemos anotado la existencia de estos --
Procedimientos, está más que justificado y su utilidad, es---
tará fuera de cualquier duda.

C.- SU FORMA.

En materia Laboral, en cuanto a la forma, im-
pera lo establecido en el Artículo 687 de la Ley Federal del-
Trabajo, el cual señala; "En las comparecencias, escritos, --
promociones ó alegaciones, no se exigirá forma determinada; -
pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

En los procedimientos Paraprocesales ó Volun-
tarios, el precepto Legal antes citado se encuentra reforzado
por lo establecido en el Artículo 983 de la misma Ley, que a-
la letra dice; "En los Procedimientos a que se refiere este -

(9) Ibidem Pag. 116

capítulo, el Trabajador, Sindicato ó Patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente ó por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, ó la diligencia que se pide se lleve a cabo."

Prácticamente para los Procedimientos Paraprocesales no se exige el cumplimiento de una forma determinada, aunque quizá, de alguna manera, la utilización de estos Procedimientos en los casos previstos en los artículos 985 y 991 implique necesariamente la forma escrita y el cumplimiento de los requisitos que la propia Ley establece.

Tratándose de la solicitud de suspensión de reparto de utilidades presentada por el Patrón, contemplada en el Artículo 985, no podría realizarse en forma oral, ni dejarse de garantizar la cantidad adicional a repartir, ni mucho menos dejar de acompañar la solicitud de suspensión -- con el Documento que motiva dicha actitud, que es la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En este caso se deben cumplir la forma y términos fijados -- por la Ley.

La notificación de la rescisión del Contrato de Trabajo, prevista en el Artículo 991, necesariamente deberá hacerse por escrito y dentro del plazo fijado en la Ley.

D.- SU CONCLUSION.

Antes de comentar las diversas formas mediante las cuales pueden concluir los Procedimientos Paraprocesales, conviene recordar las diversas maneras de terminación del Proceso Laboral en general. A este respecto el maestro Alberto Trueba Urbina escribe lo siguiente: "El Proceso puede terminar no sólo por desistimiento expreso ó tácito de la acción ó cuando se declara la caducidad de la instancia, sino por Convenio entre las partes. En relación con el desistimiento expreso, con muy buen juicio las Juntas de Conciliación y Arbitraje exigen que el Actor-Trabajador personalmente ratifique el desistimiento, a efecto de evitar que sean burlados sus derechos por Procuradores de mala fé; sin embargo, en estos desistimientos, de imposible control por las Juntas, siempre hay renuncia de derechos obreros por razones que a nadie se pueden ocultar, entre otras por las necesidades de orden económico del Trabajador. También pue-

de terminar el Proceso por Convenio entre las partes, antes de dictarse el Laudo, pero para que tenga validez deberá hacerse ante las Juntas de Conciliación ó de Conciliación y Arbitraje". (10)

De acuerdo con lo expuesto por el citado -- Autor, las formas de terminar el Procedimiento Laboral son -- las siguientes:

- 1).- Desistimiento expreso ó tácito de la acción.
- 2).- Declaración de caducidad de la instancia.
- 3).- Por Convenio entre las partes

Por otra parte, el Artículo 837 de la Ley -- Federal del Trabajo, agrupa las resoluciones laborales de la siguiente forma:

- I.- ACUERDOS: Si se refieren a simples de terminaciones de trámite ó cuando deci-

(10) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., Mex. 1980, Pag. 391.

dan cualquier cuestión dentro del negocio;

II.- AUTOS INCIDENTALES O RESOLUCIONES INTER-

LOCUTORIAS: Cuando resuelvan dentro ó --

fuera de Juicio un incidente; y

III.- LAUDOS: Cuando decidan sobre el fondo -

del conflicto.

Tratándose de los Procedimientos Paraprocesales, su conclusión será diferente en cada caso atendiendo a -- los motivos que hayan dado origen a su utilización, podrá también ser en algunos casos, éste tipo de Procedimientos, un trá mite previo a la promoción de algún Juicio entre Trabajador y Patrón.

Al iniciar la promoción de un Procedimiento - Paraprocesal debe tenerse en cuenta lo estipulado en el Artícu lo 983, 2º párrafo, que señala: "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 declara ción se pretende".

Una vez iniciado el Procedimiento Paraprocesal su conclusión quedará sujeta a las circunstancias que se presenten durante su desarrollo y podrá variar desde un Acuerdo, hasta un Laudo. Los Procedimientos Paraprocesales reglamentados en los artículos 984 al 991, normalmente podrían concluir de la siguiente forma:

1.- En los casos previstos en el Artículo -- 984, el Procedimiento concluirá con el Acuerdo que dé entrada al Depósito ó Fianza presentada por el interesado; ó por el Acuerdo que autorice se devuelva a la parte interesada el Depósito o se cancele la Fianza presentada.

2.- En cuanto a lo previsto en los artículos 985 y 986, la Junta podrá dictar un acuerdo, suspendiendo el reparto de utilidades, hasta en tanto no realice el Patrón -- las aclaraciones que considere pertinentes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Queda enténdido que en este caso están a salvo los derechos de los trabajadores a recibir su reparto de utilidades, y el Acuerdo dictado por la Junta, sólo suspende-

rá temporalmente dicho reparto.

3.- Tratándose de los Acuerdos y Convenios- que celebren trabajadores y patronos ante las Juntas para ra tificar un arreglo previamente establecido, en este caso las partes concurrirán ante la Junta para solicitar se eleve a - la categoría de Laudo el Acuerdo ó Convenio celebrado.

Baste recordar que dicho Convenio ó Acuerdo sólo será autorizado por la Junta si no implica renuncia de- derechos por parte del trabajador.

4.- El Procedimiento contemplado en el Artí- culo 988, concluye con el Acuerdo de la Junta que autorice - al menor para trabajar.

5.- El Procedimiento establecido en el Artí- culo 989, aunque generalmente no se utiliza, y más bien se - practica cuando está a punto de entablarse algún Juicio, con cluiría con el Acuerdo de la Junta poniendo a la disposición del trabajador la constancia expedida por el Patrón de los - días trabajados y salario percibido.

6.- El Procedimiento encuadrado en el Artículo 990, concluiría de manera similar al establecido en el Artículo 987, que ya comentamos anteriormente.

7.- Quizá el Procedimiento Paraprocesal más frecuentemente utilizado, sea el que establece el Artículo 991, dicho Procedimiento generalmente es el preámbulo a un Juicio de despido injustificado que más adelante promoverá el trabajador. No obstante que precisamente este Procedimiento sea utilizado por el patrón para evitar la Demanda del Trabajador. El Procedimiento concluirá con el Acuerdo de la Junta girando instrucciones al Actuario de la misma para que notifique al Trabajador la rescisión del Contrato de Trabajo, desde luego que dicho acuerdo deberá cumplimentarse.

C A P I T U L O I V

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LOS
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES Y LOS -
PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VO
LUNTARIOS.

S U M A R I O .

- a).- Semejanzas
- b).- Diferencias
- c).- Justificación de su existencia colateral
- d).- Posibilidad de juntarlos en un solo procedimiento.

IV.- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LOS JUICIOS ESPECIALES Y - LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

Al iniciar el desarrollo de este capítulo con viene establecer que prácticamente se trata de dos procedimientos diferentes, ya que las notas características de cada uno - de ellos, más los distinguen que asemejan. Sin embargo dentro de lo que es el campo del Derecho Procesal del Trabajo, en forma general, existen caracteres comunes para todos los actos -- que se realizan, en él habremos de encontrar las similitudes - que existen entre los Procedimientos Paraprocesales y los Jui- cios Especiales.

a).- SEMEJANZAS.

Atendiendo lo antes señalado, mencionaremos - algunas características que se presentan en los dos caminos -- procesales, que en términos generales los asemejan. Dichos -- caracteres son los siguientes:

1a.- Se sujetan a los mismos principios proce sales.

En el Derecho Procesal Laboral Mexicano, to - dos los actos que se realicen están sujetos a los mismos prin- cipios, los cuales han quedado establecidos en el Artículo 685

de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

Los principios que establece el indicado precepto, fueron precisados en la reforma procesal de 1980, lo cual constituyó uno de los grandes aciertos logrados. Sobre este tema, el maestro de Buen, comenta, "al efectuarse la revisión integral del proceso del trabajo, las nuevas disposiciones se inician con una contundente declaración de principios (Art. 685) que dada su precisión podrían justificar por si mismas, la división material de la Ley en dos códigos diferentes: sustantivo y procesal". (11)

Tanto en el procedimiento paraprocesal como en los Juicios Especiales, se aplican los mismos principios procesales, siendo ésta una nota común para ambos. No podría ser de otra forma ya que en todo el proceso laboral se pretende otorgar una mayor protección al trabajador a través de la -

(11) De Buen L. Nestor. La Reforma del Proceso Laboral, Ed. - Porrúa, S.A., México 1983, Pág. 116.

aplicación de los mencionados principios aún y cuando en la práctica, en algunos casos no se respete el espíritu protector que inspiró su creación.

También respecto a los principios procesales, la distinguida Abogada María Cristina Salmorán de Tamayo, ha escrito; "Sin pretender ignorar las desventajas que pueda tener el Juicio Laboral, consideramos que los principios procesales ofrecen ventajas apreciables que resultan necesarias en determinados aspectos de la administración de Justicia, especialmente en los que ocupan nuestra atención en que se versan Derechos Económicos-Sociales. Por ello sería de desearse un Juicio Oral en todos sus aspectos. No obstante por razones de la organización tripartita de las juntas y por las dificultades para que se produjera la inmediatez y la concentración que son principios fundamentales de la oralidad, el legislador se vió obligado a crear un tipo de juicio en que, si bien es cierto que hay un predominio de la palabra hablada y cierta inmediatez en el desarrollo del proceso, esta no se produce plenamente". (12)

(12) Salmorán de Tamayo, María Cristina y Otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II. Ed. Por la UNAM, la Edición. México 1974, Pág. 119.

2a.- En ambos existe suplencia de la queja.

El Artículo 685 en su segundo párrafo, dice -
textualmente; "Cuando la Demanda del trabajador sea incompleta,
en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de - -
acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente
te, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Jun-
ta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo -
anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o-
vaga se procederá en los términos previstos en el Artículo 873
de esta Ley".

También en ambos casos existe lo que se ha de de
nominado como "La suplencia de la queja". En las dos vías pro-
cesales las Juntas estan facultadas para corregir las irregu-
laridades u omisiones que presenten los escritos promovidos --
por los trabajadores, esta atribución cuyo ejercicio es de gran
utilidad no lesiona los principios de seguridad e igualdad de-
las partes, ya que como quedó señalado en la exposición de mo-
tivos que antecede a las reformas procesales en el Diario Ofi-
cial del 4 de Enero de 1980; "La igualdad de las partes en el-
proceso es un importante principio jurídico que se conserva a-
través del articulado propuesto. Pero esta declaración no - -

sería suficiente si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los Tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el Proceso, de manera particular subsanado, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrir en ella en alguna falla técnica con base en la Ley y sus Reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyan la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse". (13)

Como era de esperarse los Abogados Patronales han criticado la existencia de ese Derecho para los trabajadores aduciendo que es notable la desigualdad de trato que la Ley otorga a las partes, ellos consideran como una aberración conceder a la Junta la atribución de suplir las deficiencias que presenten los escritos de los trabajadores y a la vez decidir sobre la procedencia o improcedencia de lo reclamado. Sin embargo dichas críticas afortunadamente no han pasado de ser solo ataques que la iniciativa privada ha lanzado en contra de la

(13) Diario de los Debates del Congreso del 21 de Diciembre de 1979.- Camara de Diputados, Pág. 20.

legislación laboral a través de jurisconsultos que fingen no entender el contenido social que lo rodea.

3a. En ambos no se exige forma determinada.

Otro de los rasgos que identifican a todos los actos procesales que se efectúan en materia procesal laboral, es que en ninguno de ellos se exige forma determinada, éste valioso principio tiene como base lo dispuesto en el Artículo 687 de la Ley del Trabajo; que estipula: "En las comparecencias, escritos, promociones o delegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos perentorios".

Sobre este punto comenta la Lic. Salmorán de Tamayo: "Esta supresión de formalidades obedece al principio rector de favorecer al trabajador, suprimidas las formalidades en la demanda, promociones y alegaciones, el trabajador por sí o auxiliado por personas que no requieren conocimientos técnicos de la materia jurídica, pueden fácilmente demandar justicia sobre su derecho violado o desconocido por el patrón". (14)

(14) Salmorán de Tamayo, María Cristina y Otros, Ob. Cit., Pág. 121.

En el procedimiento paraprocesal y en el juicio especial, este principio debe ser llevado al máximo de aplicación ya que precisamente porque se proponen la solución las cuestiones laborales en el menor tiempo posible por lo que en estos casos aún más que en otros no debe exigirse el cumplimiento de una forma determinada.

4a.- En ambos casos se busca un máximo de rapidez.

Una finalidad común para los Procedimientos Paraprocesales y Juicios Especiales, es la rapidez con la que deben resolverse, ésta prontitud que se busca es lo que, de hecho, justifica su existencia al margen del juicio ordinario regulado en el capítulo XVIII de la Ley Laboral. Se trata de asuntos que por su naturaleza no requieren del cumplimiento de una serie de etapas para que puedan resolverse. En estos casos la intervención de la Junta procurará tramitar y resolver los asuntos que se le planteen en el menor tiempo posible.

Cabe recordar que los Procedimientos Paraprocesales, por tratarse de una especie de jurisdicción voluntaria, su trámite no tiene por que ser dilatado, ya que se trata de --

una promoción que no pretende hacer valer del patrón alguna - -
prestación económica, sino más bien cumplir algún trámite.

En el caso de los Juicios Especiales, también-
analizando los motivos por los que se promueven, no deben ser -
tardados, ya que como lo señala el artículo 892, sólo pueden --
iniciarse en casos específicos que por sus características no -
tiene caso que se sigan en la Vía Ordinaria.

Al referirse a estos procedimientos la Lic. --
Salmorán de Tamayo, comenta; "Es evidente que se trata de una -
jurisdicción especial creada para que mediante un procedimiento
distinto al que se sigue en los Tribunales Judiciales, se garanu
tice la solución rápida de los asuntos y controversias que siemu
pre afectan en forma muy sensible a la clase trabajadora". (15)

5a.- Ambas son opciones procesales colaterales
para el trabajador.

Las instancias procesales que estudiamos repreu
sentan dos opciones procesales para el trabajador, a las cuales

(15) Salmorán de Tamayo, María Cristina y Otros, Ob. Cit., Pág.
94.

puede recurrir sin utilizar la Vía Ordinaria. El esquema que - estos procedimientos presentan, su paralelismo en relación con el Ordinario hacen que, como se ha comentado, representen di -- ferentes caminos para hacer justicia al trabajador.

b).- DIFERENCIAS.

Como habíamos señalado, haciendo un análisis - técnico-procesal, el procedimiento paraprocesal y el Juicio Es - pecial tienen más diferencias que coincidencias. Esas distin - ciones se originan en que su utilización debe realizarse aten - diendo a situaciones diferentes, que más adelante mencionaremos, en principio habremos de recordar que el procedimiento parapro - cesal no es un juicio ni implica la existencia de algún conflic - to obrero-patronal, mientras que el procedimiento especial, si - implica el surgimiento de una controversia entre trabajador y - patrón, ésta es quizá la principal diferencia que encontramos - entre ambos procedimientos. Sin embargo existen otras diferen - cias que también son de importancia y que a continuación nos -- proponemos estudiar.

1.- En cuanto a su vigencia.

La primera diferencia que encontramos se refiere al tiempo que tienen de estar vigentes, sobre este punto debemos apuntar que mientras los procedimientos paraprocesales son producto de las reformas procesales de 1980, los Juicios Especiales están formalmente incluidos desde la Ley Federal -- del Trabajo de 1970.

Precisamente porque reglamentan cuestiones diferentes no fué posible que de alguna manera se buscara dar -- trámite a un asunto paraprocesal siguiendo un procedimiento especial, razón que provocó la inclusión de los procedimientos -- paraprocesales a partir de 1980.

2.- En cuanto a su naturaleza.

Los procedimientos paraprocesales son eso, un procedimiento, el cual es definido en términos generales, por el maestro Rafael de Pina como el: "Conjunto de formalidades o tramites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos". (16)

(16) De Pina, Rafael, Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa, -- S.A., 8a. Edición, México 1979, Pág. 380

También sobre el procedimiento señala el Lic. Eduardo Pallares lo siguiente: "No hay que identificar el procedimiento y el proceso (o Juicio). Este último es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por diferentes causas que la Ley admite. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los tramites a que está sujeto, - la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, - sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o - - varias instancias, con período de prueba o sin el, y así sucesivamente". (17)

De acuerdo a los mencionados conceptos, hemos de establecer que el procedimiento paraprocesal, es la manera en que deberán realizarse determinados actos ante la Junta, -- mientras que el Procedimiento o Juicio Especial pretende cumplir una serie de etapas para alcanzar la resolución de un conflicto.

(17) Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., 12a. Edición, México 1979, Pág. 635.

A su vez el Juicio es definido por Rafael de Pina en su diccionario de Derecho, como un: "Conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del Derecho Objetivo y la satisfacción-consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión de Juez competente". (18)

Esta segunda diferencia como ya lo habíamos - indicado es la más importante, ya que de acuerdo a su naturaleza, uno es sólo un procedimiento, mientras que el otro es un - Juicio, no obstante que en la Ley a ambos se les denomina procedimientos.

3.- En cuanto a su promoción ante la Junta.

Al iniciar un procedimiento paraprocesal ante la Junta, el actor acude voluntariamente a presentar su escrito sin que en la mayoría de los casos esté sujeto a un determinado plazo para presentarlo. En el caso del Procedimiento o - Juicio Especial no es tanto a voluntad del trabajador acudir o no a la instancia, sino que por así estar establecido en la --

(18) De Pina, Rafael, Ob. Cit., Pág. 381.

Ley, si la situación se encuadra dentro de lo que es un Juicio-Especial, necesariamente deberá acudir ante la Junta para hacer válida la prestación o derecho reclamado.

Esta diferencia radicaré en que el procedimiento paraprocesal será utilizado casi siempre cuando el actor así lo considere necesario, y el procedimiento o juicio especial deberá seguirse cuando así lo establezco la Ley.

4.- En cuanto a sus efectos procesales.

Ligada a la anterior diferencia, debemos señalar que la promoción de un procedimiento paraprocesal no implica el surgimiento de un conflicto obrero-patronal, así lo señala el Artículo N° 982 de la Ley del Trabajo, que dice: "Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. "En este precepto existen dos importantes elementos, el primero de ellos radica en el hecho de que se mencionan "todos aquellos asuntos" sin especificar, por ser tarea muy difícil y larga, todos los casos que se-

lé pueden presentar al trabajador y ante los cuales deberá acudir ante la Junta; el segundo, quizá más importante es el que establece como requisito para utilizarlo, que no esté promovido ningún conflicto entre las partes.

El inicio de un procedimiento paraprocesal podrá ser en todo caso el preámbulo a un Juicio entre trabajador y patrón.

En relación al Juicio Especial, la citada Ley en su Artículo 892, dispone; "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los Artículos 5º fracc. III, 28, -- fracc. III, 151, 153, X; 158, 162, 204 fracc. IX, 209 fracc. V 210, 236 fracc. II y III, 389, 418, 424 fracc. IV, 427 fracciones I, II y VI, 434 fracciones I, III y V, 439, 503 y 505, de esta Ley, y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no exceden del importe de tres meses de salarios." También en esta norma existen dos elementos importantes, el primero es que alude a "Conflictos", por lo que se presupone que se utilizan cuando existen diferencias entre trabajador y patrón; el segundo, consiste en que en la misma norma se

especifican los casos en que debe promoverse.

La diferencia que nos ocupa puede ser resumida en la siguiente forma, el procedimiento paraprocesal se utiliza para promover cualquier asunto no tipificado ante la Junta, - - mientras que el especial solo puede iniciarse cuando así lo establece la Ley y se trate de conflictos.

5.- En cuanto a su reglamentación.

En los procedimientos paraprocesales, no se especifican todos los casos en los que se pueden promover ante la Junta. Prácticamente por tratarse de una especie de jurisdicción voluntaria, cuando el trabajador no encuentre otro camino para presentar algún escrito a la Junta deberá seguir un procedimiento paraprocesal.

Tratándose del Procedimiento o Juicio Especial, como ya lo habíamos apuntado sólo pueden iniciarse en los casos que la propia Ley lo determina.

Conviene nuevamente hacer énfasis en el hecho de que en la Ley de la materia uno se encuentra regulado como -

procedimiento (el Paraprocesal), mientras que el otro aunque -- también es denominado de igual forma, se trata más bien de un Juicio.

6.- En cuanto a su tramitación.

La Ley Laboral en sus artículos 982 y 983 sólo menciona la forma en que se inicia el procedimiento paraprocesal. En los casos señalados en los artículos 983 al 991 se puede deducir la forma en que terminarán de acuerdo con el trámite que se describe, pero en general podemos afirmar que no se establecen etapas que deban cumplirse en el procedimiento.

En el procedimiento o Juicio Especial, el Artículo 893 de la citada Ley, establece que: "El Procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el Artículo 503 de esta Ley".

El Juicio Especial, llamado procedimiento en la Ley, tiene bien definidas cada una de las etapas que lo integran, las cuales siempre deberán cumplirse salvo que las partes lleguen a un acuerdo respecto a los puntos controvertidos y acepten la celebración de un Convenio que dé fin al conflicto.

Esta diferencia basicamente consiste en que el trámite de los procedimientos paraprocesales sólo está reglamentado en cuanto a su inicio, mientras que el del Especial está completamente previsto en la Ley.

7.- En cuanto a sus alcances.

Al utilizar el Procedimiento Paraprocesal, el trabajador no pretende reclamar el cumplimiento de una prestación o derecho por parte del patrón, casi siempre se propone la realización de algún trámite que se ha dejado de efectuar o que no se ha hecho, u obtener alguna declaración.

La naturaleza de este procedimiento impide que mediante el mismo se obtenga el cumplimiento de obligaciones que sean a cargo del patrón, en todo caso puede servirle este procedimiento para obtener elementos que posteriormente le

permitan iniciar su Juicio Especial u Ordinario en contra del patrón.

En cambio tratandose del procedimiento o Juicio Especial, su promoción tiene como propósito exigir el cumplimiento de alguna prestación o derecho a cargo del patrón, incluso como lo hemos señalado, en el Artículo 892 de la Ley del Trabajo - se enumeran los casos en los que debe seguirse la Vía Especial.

3.- En cuanto a su conclusión.

Cuando analizamos por separado el procedimiento paraprocesal y el procedimiento o juicio especial, establecemos que en el caso del primero la resolución de la Junta que le dé fin, de ninguna manera puede ser un Laudo, ya que éste se dicta para resolver un conflicto entre empleado y empleador, por lo que podrá terminar con el acuerdo que dé por cumplido lo solicitado por quien hizo uso del procedimiento, dicho acuerdo no tendrá el carácter de una resolución definitiva.

En el procedimiento o juicio especial, la forma de concluirlo será la misma que para el procedimiento ordinario, es decir; por convenio entre las partes, en la etapa concilia --

toria, o con el laudo dictado por las Autoridades Laborales. - En este caso la resolución pactada por las partes o dictada por la Junta sí tendrá el carácter de definitiva y deberá cumplimentarse.

9.- En cuanto a los efectos de su terminación.

En el Procedimiento Paraprocesal, el acuerdo - de la Junta que de por cumplido lo solicitado, no afectará los- , derechos de los trabajadores, estos quedarán a salvo. Esto es- comprensible si consideramos que no se trata de un juicio, lo - cual implica que los acuerdos que se dicten en nada deberán afectar la situación del promovente, si no es para beneficiarlo.

En el Procedimiento Especial la resolución que dé término a la controversia sea convenio o laudo deberá cum-- plirse, la parte favorecida con la resolución podrá ser uno de los recursos procesales a que tiene derecho para que se cumpliente.

En el primer caso se pueden obtener los ele - mentos necesarios para hacer valer los derechos, en el segundo ya se proporcionaron todos los elementos y se determinaron los

derechos que deben cumplirse.

Las diferencias que hemos anotado nos permiten sostener que las instancias procesales que estudiamos tienen -- más diferencias que semejanzas, seguramente las que citamos no -- son todas pero sin lugar a dudas consideramos que son de las -- más importantes.

c).- JUSTIFICACION DE SU EXISTENCIA COLATERAL.

En este mismo trabajo al analizar cada uno de los procedimientos que nos ocupan, señalabamos cual era la razón de su existencia dentro del Derecho Procesal del Trabajo. -- Ahora nos toca hacer un estudio conjunto de los motivos que justifican la existencia colateral de los procedimientos paraproce -- sales y especiales.

La existencia de los procedimientos paraproce -- sales atiende a las siguientes razones:

I.- Su reglamentación en el capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, ha venido a servir de base jurídica -- para la promoción de diversos escritos que se presentan a la --

Junta sin que exista entablado Juicio entre las partes.

II.- El hacer uso de este procedimiento, en ocasiones, permite al trabajador obtener los elementos suficientes para posteriormente promover un Juicio en contra del patrón.

En estos casos los procedimientos paraprocesales se convierten en una especie de lo que en el procedimiento civil se denomina "Medios preparatorios del Juicio", cuya utilidad cuando no se tiene el documento base de la acción o cuando no cumplen algún requisito está fuera de cualquier duda.

III.- La existencia paralela de este procedimiento, en relación con el ordinario, permite que su tramitación sea más rápida y expedita, sin necesidad de cumplir con largas etapas o cubrir muchos requisitos que no tendrían razón de ser considerando las causas que provocaron su inclusión en la Ley.

El Procedimiento Paraprocesal de acuerdo a su naturaleza es menester que permanezca paralelo a los otros Juicios que contempla la Ley de la materia, su utilidad en gran medida radica precisamente en que se puede promover ante la Junta-

sin que se haya iniciado Juicio alguno.

Por lo que respecta a los Procedimientos Especiales, podemos señalar que su existencia se basa en las siguientes consideraciones:

I.- Existen controversias que por su importancia o cuantía no deben ventilarse a través de un Procedimiento Ordinario, ya que de ser así, se estaría aplicando la Ley en perjuicio del propio trabajador, quien debería esperar un largo tiempo para obtener por ejemplo, la reducción en la Jornada de Trabajo o el Pago de una Prestación menor a tres meses de sueldo, lo cual sería notoriamente poco benéfico para el trabajador.

II.- Estos Procedimientos, en teoría, deben resolverse con gran prontitud ya que este Juicio se resume a lo siguiente:

La Junta al recibir la demanda cita a una Audiencia que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Abierta la Audiencia la Junta debe procurar avenir a las partes y después de escuchar sus alegaciones puede proponer la solución que a su Juicio sea propia para terminar el conflicto; si las partes no llegan a un convenio, cada una expondrá lo que --

juzgue conveniente, formulará sus peticiones y rendirá las - - pruebas que le sean aceptadas. Al concluirse la recepción de - pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución.

La celeridad con la que debe desarrollarse el Procedimiento justifica su existencia para resolver los conflictos enunciados en la Ley.

A diferencia del Procedimiento Especial, el Ordinario resulta bastante más complicado ya que la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, debido a la excesiva carga de trabajo existente en las Juntas, generalmente se prolonga algunos meses, por lo que su tramitación se alarga.

El espíritu de la Ley, al incluir estos procedimientos primero, el Especial en 1970 y después el Paraprocesal en 1980, fué proporcionar al trabajador los instrumentos procesales adecuados para alcanzar más rápidamente el cumplimiento de las prestaciones y derechos que le corresponden.

d).- POSIBILIDAD DE JUNTARLOS EN UNO SOLO.

Al analizar las diferencias existentes entre los Procedimientos que nos ocupan, expusimos que conforme a su naturaleza procesal y a que cada uno de ellos atienden a propósitos completamente diferentes, ahora en esta parte de nuestro trabajo, más que analizar la posibilidad de conjuntarlos en un solo procedimiento, estudiaremos los factores que lo impiden.

Debemos recordar que el procedimiento paraprocesal, que en opinión del maestro Nestor de Buen L., sirve para "Tramitar aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre partes, exijan de todas maneras la intervención de la Junta". (19) Tiene una función general y puede ser utilizado tanto por los trabajadores, como por los patronos.

Su utilidad, que puede ser diversa se basa precisamente en el hecho de que es un medio por el cual se puede acudir a la Junta sin que esté iniciado Juicio.

(19) De Buen L. Nestor, Ob. Cit., Pág. 116.

El Artículo 982 de la Ley, al establecer que se podrá promover para "Todos aquellos asuntos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada, requiera la intervención de la Junta", deja un camino abierto para que se utilice cuando no haya otra forma de obtener el efecto deseado.

Los Procedimientos Especiales que han sido definidos por los Licenciados Trueba, como "Todos aquellos que tienen un trámite más rápido que los Procedimientos Ordinarios, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo", constituyen verdaderos Juicios que deben resolverse de manera rápida.

Estos Procedimientos, los Especiales, sólo pueden ser utilizados en los casos que la propia Ley contempla, por lo que no queda al arbitrio del actor promoverlo, sino que de acuerdo a la importancia o cuantía del asunto deberá seguir esta vía, o iniciar el procedimiento ordinario.

La razón más importante que obstaculiza la posibilidad de juntar a los Procedimientos Paraprocesal y Especial -

en uno solo radica en que mientras en el primero no existe controversia entre las partes, en el segundo precisamente se utiliza cuando existe un conflicto obrero-patronal.

Tratar de acomodar el procedimiento paraprocesal en algún otro de los procedimientos que contempla el Derecho Procesal del Trabajo sería cortar una vía cuya utilidad queda fuera de cualquier duda a pesar de su reciente inclusión en la Ley.

CONCLUSIONES

1.- El Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de reglas que regulan el proceso, por cuyo medio el Estado ejecutando la función jurisdiccional, resuelve las -- controversias suscitadas en las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales. En la aplicación de las normas procesales prevalece el mismo espíritu protector para la clase trabajadora que impera en el Derecho del Trabajo Mexicano en General.

2.- En el procuramiento de justicia en materia laboral, nuestros legisladores se han preocupado por -- crear mecanismos que den celeridad al resarcimiento de los -- derechos que sean violados, estableciendo además del procedimiento ordinario, los procedimientos especiales, los procedimientos para los conflictos colectivos de naturaleza económica y posteriormente los paraprocesales o voluntarios.

3.- Los procedimientos establecidos en el Derecho Laboral Mexicano son: El ordinario, el cual se lleva a cabo en dos audiencias, el Especial en el que todas las actuaciones se concentran en una sola Audiencia, los de natura-

leza económica que son los que tienen una causa preponderantemente económica y tienen por objeto modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas y los Paraprocesales que vienensiendo el antecedente de un acto realizado.

4.- Los Procedimientos Especiales son - - aquellos que tienen un trámite más rápido que los procedimientos ordinarios en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo.

5.- Los procedimientos Paraprocesales, representan un nuevo camino del que pueden servirse los trabajadores o los patrones para concurrir ante la Junta, sin que esté promovido Juicio alguno. Este procedimiento, ha venido a - dar fundamentación jurídica a algunos actos que se promovíanand y que por sus características no encuadraban en ninguno de -- los procedimientos.

6.- Los procedimientos especiales y los -- paraprocesales conocen asuntos de naturaleza diferente, y se promueven buscando efectos distintos. Los primeros buscan dar solución pronta a demandas que por su importancia o cuantía - no deben dilatar su resolución, los segundos deben seguirse--

únicamente cuando alguna de las partes quiera dejar constancia fehaciente de hechos, cosas o documentos, del cumplimiento de ciertas obligaciones impuestas por la Ley o de requisitos previos para el ejercicio de un derecho o para aplazar el cumplimiento de una obligación aun no determinada en forma definitiva, como es el caso de la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores.

7.- Los procedimientos Paraprocesales se equiparan a la Jurisdicción Voluntaria que reglamenta el Código de Procedimientos Civiles, ya que trata todos aquellos casos que se llevan a las Juntas sin que esté promovido conflicto entre las partes.

8.- Tomando como base las diferencias que he enunciado sería inconveniente tratar de unir los procedimientos especiales y los paraprocesales o voluntarios, en virtud de que si se unen se acaba la intención por la que fueron creados debido a que los primeros son verdaderamente un procedimiento, en cambio los segundos no son más que un trámite que busca dejar asentado un precedente.

9.- Los procedimientos Especiales y los -

Paraprocesales o voluntarios tienen similitud en cuanto a --
que en ambos casos no se exige forma determinada y en los --
dos procedimientos se requiere un máximo de rapidez.

10.- La existencia de ambos procedimien--
tos en forma colateral al ordinario constituye un logro para
el Derecho Procesal del Trabajo, ya que permite a las partes
resolver mejor las controversias o dejar un precedente para -
el caso de Juicio.

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

- 1.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981-PP. 135.
- 2.- Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo, Instituto del Derecho del Trabajo, Universidad de Tucuman, 1966, PP. 20.
- 3.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980 PP. 213.
- 4.- De Buen L. Nestor, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983 PP. 116.
- 5.- Trueba Urbina Alberto, Tratado Teorico. de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1965- - PP. 202.

- 6.- Salmorán de Tamayo María Cristina y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II Editado por la UNAM, - 1a. Edición, México, 1974, PP. 119.
- 7.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983
- 8.- De Pina Rafael, Diccionario de Derecho Procesal Civil, - Editorial Porrúa, S.A., 8a. Edición, México, 1979
- 9.- Atwood Roberto, Diccionario Jurídico, Editorial Bazan, - México, 1978
- 10.- Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Velux, S.A., 6a. Edición, México, 1978
- 11.- Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición, México, 1974
- 12.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981

- 13.- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., 12a. Edición, México, 1979
- 14.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diccionario - de la Ley Laboral, México, 1965

LEGISLACION CONSULTADA

- a).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, -
Editorial Porrúa, México, 1980.
- b).- Ley Federal del Trabajo de 1970, Alberto Trueba Urbina,-
Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, 47a. Edición, Mé-
xico, 1981.
- c).- Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previ-
sión Social, 5a. Edición Actualizada, México, 1982.
- d).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática-
da, Baltazar Cavazos Flores, Editorial Trillas, 7a. Edi-
ción, México, 1980.
- e).- Código Federal de Procedimientos Civiles, Alberto Trueba
Urbina, Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S. A., -
44 Edición, México, 1983.