



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

**EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL Y ANALISIS
JURIDICO DEL AVISO DE DESPIDO.**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FRANCISCO JAVIER RANGEL RAMIREZ**

7718945-1

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

Naucalpan, México



1986



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL Y ANALISIS
JURIDICO DEL AVISO DE DESPIDO.

M-0030988

A MIS PADRES:

FRANCISCO RANGEL GARCIA y GUADALUPE RAMIREZ DE RANGEL, con el más sincero agradecimiento y como un homenaje a su constante luchar en la vida, por lograr la formación y preparación tanto de mis hermanos, como la mía.

El presente se los dedico con todo mi respeto y amor.

A MIS HERMANOS:

BERTHA, RICARDO, DAVID, ARTURO, --
GUADALUPE, SALVADOR, LOURDES, SILVIA, --
GUILLERMO Y VIRGINIA.

De los que siempre he aprendido --
sus cualidades, constituyendo una ense--
ñanza en mi formación profesional.

A ellos con todo mi cariño.

A MI ESPOSA:

MARTHA EVELYN, por su gran ayuda y -
comprensión. Con todo mi amor.

AL LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA:

Con admiración y respeto por su valiosa dirección en el presente trabajo y por el ejemplo que nos indica su honradez y amor por el estudio del derecho.

AL LIC. SALVADOR GARZA CONTRERAS.

**Con mi gratitud y agradecimiento a
sus enseñanzas en la difícil pero hermosa
vida práctica del derecho.**

A MIS AMIGOS.

A MIS MAESTROS.

..." la Ley Federal del Trabajo, en su renovación procesal, puede haber señalado el camino. Quizá a tropezones, y con traspiés dolorosísimos. Quizá con enormes fallas de -- técnica jurídica. Tal vez con errores intolerables. Pero en el fondo hay un propósito justo. Y eso es Plausible. Aunque no impida el - derecho a la crítica".

NESTOR DE BUEN L.

I N D I C E

INTRODUCCION	I
------------------------	---

CAPITULO PRIMERO

I. PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	
a) La orientación más importante del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.	1
b) Distinción entre la jurisdicción contenciosa y la no contenciosa o voluntaria	3
c) Materia que comprende la tramitación de los procedimientos paraprocesales o voluntarios	9

CAPITULO SEGUNDO

II LA JURISDICCION CONTENCIOSA.	
a) Procedimientos que comprende la jurisdicción contenciosa a la luz del nuevo Derecho Procesal del Trabajo	19
b) Clasificación de los conflictos de trabajo	31
c) Distinción entre los conflictos individuales de los conflictos colectivos	34
d) Distinción entre los conflictos económicos colectivos de los conflictos jurídicos colectivos	35

CAPITULO TERCERO

III. DE LAS ACCIONES Y DE LAS EXCEPCIONES.

a)	Definición de las acciones procesales laborales. . .	39
b)	Distinción entre derecho de acción, de pretensión y- de demanda	43
c)	Elementos de la acción	44
d)	Clasificación de las acciones laborales.	46
e)	Clasificación de las excepciones	55

CAPITULO CUARTO

IV CARACTERISTICAS DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

a)	Definición del nuevo derecho procesal del trabajo. . .	65
b)	Características:	
	1. Público	69
	2. Gratuito	70
	3. Predominantemente oral.	70
	4. Inmediato	77
	5. Sencillo	81
c)	Aspectos formalistas del procedimiento laboral . . .	83
d)	Alcance jurídico de la suplencia de la demanda . . .	84
e)	¿El principio de la libre apreciación de las pruebas ha tenido algunas restricciones en el nuevo Derecho- Procesal del Trabajo?	91
f)	¿Cómo se distribuye la carga de la prueba en el nue- vo Derecho Procesal del Trabajo?	96

CAPITULO QUINTO

V. INNOVACIONES IMPORTANTES EN EL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- a) Las innovaciones más importantes 100

CAPITULO SEXTO

VI. ANALISIS JURIDICO DEL AVISO DE DESPIDO.

- a) ¿Es constitucional la adición al artículo 47 de la --
Ley Federal del Trabajo? 110
- b) Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia y del ---
Tribunal Colegiado de Circuito. 119
- c) Un ejemplo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje-
. 129

CONCLUSIONES IV

BIBLIOGRAFIA VIII

M-0030988

INTRODUCCION

Como sabiamente lo señalara el jurista uruguayo, - Eduardo J. Couture, en uno de sus llamados mandamientos -- del abogado; "El derecho se transforma constantemente. Si no sigues sus pasos, serás cada día menos abogado".

Consideramos que es un poco la idea al presentar - en el presente trabajo, las transformaciones que sufre la Ley Federal del Trabajo a partir del 1o. de mayo de 1980, - dichas transformaciones modifican los Títulos Catorce, --- Quince y Dieciséis, derogando además las disposiciones previas de la ley relativas al procedimiento de huelga y adiciona la parte final del artículo 47.

Analizamos someramente estos cambios procesales, -- ajustando nuestros puntos de vista a la concepción que tenemos de las instituciones jurídicas que integran el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, sin asumir posturas de clase pues la actitud de quien estudia y enseña Derecho, conside

CAPITULO PRIMERO

ramos que debe exteriorizarse tomando en cuenta los valores que envuelve cada norma jurídica.

Hemos procurado hacer una minuciosa exposición sobre las más importantes innovaciones del nuevo Derecho Procesal del Trabajo, principalmente las que se refieren a -- los principios en que se apoya el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, como la suplencia de la demanda deficiente de los trabajadores, la suplencia probatoria oficiosa de los tribunales de trabajo, analizando el problema de la carga de la prueba para el trabajador y el patrón.

Asimismo, consideramos de gran importancia el análisis que se hace sobre la clasificación de las acciones y de las excepciones.

Se hace también, una exposición tendiente a demostrar que la adición que se hizo a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, reviste, en nuestro concepto aspectos inconstitucionales, independientemente del espíritu con que el legislador reformó el referido precepto.

CAPITULO PRIMERO

PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- a) La orientación más importante del nuevo Derecho del Trabajo.
- b) Distinción entre la jurisdicción contenciosa y la no contenciosa o voluntaria.
- c) Materia que comprende la tramitación de los procedimientos paraprocesales o voluntarios.

CAPITULO PRIMERO

I. PRINCIPIOS Y ORIENTACIONES DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A) La orientación más importante del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Sabidamente la recopilación jurídica más importante que conoce la ciencia del Derecho, proviene del Digesto o Pandecta juris, plasmada a través de los cincuenta libros en donde encontramos las disposiciones legales que fueron publicadas y declaradas obligatorias por el emperador Justiniano, a partir del año 533; ésta colección contiene como principio general y que además, han venido sustentando las diversas legislaciones del mundo, el de: "Todo derecho o lo hace el consentimiento, o lo constituye la necesidad o lo conforma la costumbre". (1)

Para el caso especial de nuestra legislación mexicana y en particular atención, al nuevo derecho procesal del trabajo, podemos afirmar, que éste fue producto de la necesidad de regular las formas procesales, esto es, tanto las de carácter contencioso así como también los procedimientos no --

(1) Digesto; libro I, título III.

contenciosos; tendiendo con esto el legislador, a regular - en forma autónoma, técnica y pormenorizada las diferentes - instituciones del Derecho Procesal del Trabajo.

Las instituciones del nuevo Derecho Procesal del Trabajo tienen por función específica, principalmente asegurar la mejor aplicación de la justicia social, que como postulado fundamental persigue tanto el derecho sustantivo laboral como el derecho Procesal Laboral, y no sólo ello, -- sino también, a través de los nuevos procedimientos llamados paraprocesales, prevenir los conflictos del trabajo.

Debe tomarse en cuenta que uno de los efectos principales de la realización de la justicia social, lo constituye lograr la armonía entre los componentes de la sociedad, pero esta armonía no puede fundarse en la preponderancia -- del fuerte sobre el débil, por lo que la convivencia ordenada de los hombres, exige que sus diferencias de tipo social sean resueltas por organismos jurisdiccionales y sistemas procesales adecuados; y es precisamente en nuestra materia, a través de las autoridades laborales y mediante el ejercicio de los procedimientos contenciosos y de los no contenciosos, donde se busca lograr la armonía entre los diversos factores de la producción, sin ninguna otra pretensión que la de lograr la paz entre los componentes de la sociedad, -- siendo ésta, en nuestro concepto, la orientación más importante del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

B) Distinción entre la jurisdicción contenciosa y la jurisdicción no contenciosa.

Afirman los doctrinarios del Derecho, que definir la jurisdicción voluntaria es tan difícil, como señalar los límites dentro de los cuales puede ejercerse y no pocos tratadistas sostienen que la llamada jurisdicción voluntaria no es una autentica jurisdicción sino más bien, que se trata de actos meramente administrativos confiados o encargados a los órganos jurisdiccionales.

Al respecto De Pina y Larrañaga señalan: "Se niega a la jurisdicción voluntaria el carácter de verdadera jurisdicción, considerando, por lo tanto, impropia la denominación corriente. Los actos de la jurisdicción voluntaria, son, para muchos actos de simple administración, pero, aún así, se reconocen en ellos caracteres específicos que los distinguen de los actos meramente administrativos, aun preguntándose del órgano que los produce." (2)

En la jurisdicción contenciosa existen procedimientos sin contradicción, pero no sin dos partes, puesto que puede tomarse una resolución judicial inoída parte, pero siempre frente o contra alguna parte, a la cual debe comunicarse para que pueda cumplirse o ser impugnada, y en cambio en la jurisdicción voluntaria, se dan uno o varios

(2) De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José; Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., - México, 1954, pág. 66.

solicitantes pero no partes.

Por lo tanto, en la jurisdicción voluntaria, el concepto de parte adopta la fórmula de solicitante o interesado y el de proceso por el de expediente.

De Pina y Larrañaga afirman: "La jurisdicción contenciosa entraña siempre una actividad con relación a un conflicto de intereses; la voluntaria no supone esta oposición, sino la necesidad de documentar, tutelar o garantizar una especial situación jurídica." (3)

Sobre los límites de la jurisdicción voluntaria, el licenciado Becerra Bautista nos explica: "La jurisdicción voluntaria encuentra un límite: toda cuestión contenciosa hace que cesen los procedimientos voluntarios y que las cuestiones entre partes queden sujetas a los procedimientos ordinarios - contenciosos." (4)

En consecuencia, la jurisdicción contenciosa, se ejerce inter volentes, es decir, entre quienes no están de acuerdo y que tienen que acudir a juicio a pesar suyo, o contra su voluntad, razón por la cual, en la jurisdicción contenciosa, ésta se ejerce inter volentes, en oposición a la jurisdicción voluntaria, que es inter volentes.

(3) De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga; Obra citada, --- pág. 66.

(4) Becerra Bautista, José; El Proceso Civil en México; -- Editorial Porrúa, S.A., México 1970, pág. 426.

Estimamos que en la jurisdicción voluntaria, el Estado cuida de que una multitud de derecho y relaciones jurídicas alcance el estado de publicidad y autoridad general que necesite, o bien, crea derechos, o bien, aparta obstáculos - que pueden oponerse a un negocio jurídico, o media en ciertas relaciones jurídicas, o finalmente asegura y protege los derechos de los particulares.

No podemos asentar que la jurisdicción sea siempre de carácter voluntaria, en razón de que los interesados se ven obligados a recurrir al Poder Público, con el objeto de asegurar la eficacia de un acto, como en el caso de la notificación del aviso de rescisión, que constituye una obligación - ineludible del patrón para que no se considere como injustificado el despido, atento lo dispuesto la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y derivado de las reformas que entraron en vigor a partir del día primero de mayo de 1980 y del que insistiremos más adelante.

Estimamos que en la jurisdicción voluntaria, el objetivo primordial de los interesados radica en que pretenden - satisfacer la necesidad de documentar, tutelar o bien asegurar una especial situación jurídica, como acertadamente lo señalan de Pina y Larrañaga, ideas con las que estamos totalmente de acuerdo.

Alberto Trueba Urbina, en su Tratado Teórico Práctico

del Derecho Procesal del Trabajo, denominó a la jurisdicción voluntaria como la administración pública del Derecho Procesal del Trabajo, porque esos actos administrativos, -- podrían ser ejercitados tanto por órganos jurisdiccionales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como por órganos administrativos, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En igual forma, también intervienen órganos administrativos con funciones procesales, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando interviene en el proceso para la obligatoriedad del contrato-ley las comisiones nacionales de salarios mínimos y de la participación de -- los trabajadores en las utilidades de las empresas, que, -- mediante los procedimientos respectivos fijan los salarios mínimos y el porcentaje de la participación obrera en los beneficios de las empresas, y los inspectores de trabajo, al decidir la participación que corresponde a cada trabajador en concepto de utilidades.

Acotando las ideas anteriores, podemos afirmar que la jurisdicción voluntaria supone en nuestro concepto la concurrencia de los siguientes elementos:

a) Desde luego en la Jurisdicción voluntaria se -- ejerce *inter volentes*.

b) En la jurisdicción voluntaria no existen partes en el sentido procesal señalado con antelación.

c) En la jurisdicción voluntaria, se tiende a satisfacer la necesidad de documentar, tutelar, o bien garantizar -- una especial situación jurídica interviniendo el Estado para el efecto de que determinados derechos y relaciones jurídicas alcancen el estado de publicidad y autoridad que necesitan -- y finalmente se aseguran y se protegen los derechos de los -- particulares que intervienen en las relaciones laborales.

d) En la jurisdicción voluntaria pueden intervenir -- autoridades administrativas, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Desde luego, debemos dejar aclarado que si bien el -- artículo 982 del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, establece que los procedimientos paraprocesales o voluntarios se deberán tramitar conforme a las disposiciones del capítulo tercero del título quince de la Ley Federal del Trabajo, y que -- comprenden todos aquellos asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza, o bien a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté jurisdiccionalmente promovido conflicto alguno entre partes determinadas, -- sin embargo, dentro de la Doctrina del Derecho Procesal Laboral se reconoce que la clasificación de los actos propios de la jurisdicción voluntaria y la materia de ésta, puede ser -- conocida jurídicamente por autoridades administrativas, y aún a través de procedimientos que el legislador enmarcó dentro -- de la jurisdicción contenciosa.

Podemos considerar como un ejemplo de lo anterior - la aplicación del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al pago de la indemnización en los casos de la muerte del trabajador por riesgos de trabajo, a los beneficiarios; en que la Junta de Conciliación y Arbitraje, la -- Junta de Conciliación permanente o el Inspector de Trabajo que reciban el aviso de la muerte, mandará practicar la investigación a que se refiere dicho precepto, para averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador, ordenando se fije un aviso en el lugar visible del estableci--- mientos donde el trabajador prestó sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta - de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días para ejercitar sus derechos.

En dicho precepto se establece que una vez satisfechos los requisitos señalados en las fracciones I, II, III y IV del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes dictará resolución determinando qué personas tienen derecho a la indemnización.

El citado precepto guarda concordancia con los artículos 892 y 896 de la Ley Federal del Trabajo, y en tales preceptos se dispone que si se trata de la aplicación del - artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta dicta-

rá resolución tomando en cuenta los alegatos y las pruebas -
aportados por las personas que ejercitaron derechos deriva--
dos de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Sólamante en caso de que exista controversia sobre el
derecho de los presuntos beneficiarios, se suspende la au---
diencia y se señala su reanudación dentro de los quince días
siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar
las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

C) Materia que comprende la tramitación de los procedimien-
tos paraprocesales o voluntarios.

Es de gran importancia señalar la materia que com---
prende la tramitación de los procedimientos propios de la --
jurisdicción voluntaria, en los términos de la Ley Federal -
del Trabajo, puesto que si bien el legislador señaló cuáles
son los procedimientos propios de la jurisdicción contencio-
sa, y en cambio al tratar de la jurisdicción voluntaria o --
más bien de el procedimiento paraprocesal o voluntario, como
la propia Ley lo nombra, estableció algunos casos especifi--
cos que serían objeto de esta última, pero además en térmi--
nos generales dispuso que se tramitarían en términos del pro-
cedimiento paraprocesal o voluntario, todos aquellos asuntos
que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud -
de parte interesada requiriesen la intervención de la Junta,

sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas, tal y como lo consigna el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo.

En nuestro concepto, y de acuerdo con los lineamientos que se dejan esbozados, y tomando en cuenta no solamente los casos específicos señalados por la Ley, sino aquellos que por su naturaleza no entrañan la existencia de una controversia o conflicto jurídico, podemos encuadrar dentro de la materia propia de los procedimientos paraprocesales o voluntarios los siguientes actos:

1.- El otorgamiento de depósitos o fianzas, como consecuencia de alguna disposición legal o de algún mandato de Autoridad Laboral o por acuerdo de las partes, en cuyo caso el interesado o interesados, pueden ocurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual recibirá el depósito de la fianza, y en su caso lo comunicará a la parte interesada, así como también la solicitud de la cancelación de la fianza o la devolución del depósito, por igual, puede tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de haberse cumplido las obligaciones garantizadas por la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución; lo anterior acorde con lo dispuesto por el artículo 984 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- En los casos en que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, el patrón podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por la cantidad adicional a repartir a los trabajadores; así como que garantice los intereses legales computados por un año, debiendo acompañarse copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, esto de conformidad con lo establecido por el artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo, la cual, además, en su artículo 986 establece que la Junta al recibir el escrito del patrón, examinará que reúna los requisitos legales, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores para que en el término de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga y transcurrido el plazo se acordará lo conducente, en la inteligencia de que si la solicitud del patrón, no reúne los requisitos legales, la Junta desechará de plano la solicitud.

3.- Los casos en que los trabajadores y los patronos, lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador -

fuera de un juicio, pueden concurrir ante las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación en los términos del párrafo segundo del artículo 33 de la propia Ley Federal del Trabajo para cuyo efecto se deberán identificar a satisfacción de la autoridad del Trabajo respectiva.

La hipótesis que antecede, está contemplada por el artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo en cuyo apartado segundo se establece que en los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, debe desglosarse la cantidad que se le entrega al trabajador por concepto de participación de utilidades, en la inteligencia de que si la Comisión Mixta aún no ha determinado la participación individual de los trabajadores, debe dejarse a salvo los derechos de éstos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

4.- La solicitud de los trabajadores mayores de -- catorce años, pero menores de dieciseis, que no hayan terminado su educación obligatoria, para obtener la autorización de trabajar, debiendo acompañar los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, debiendo la Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente recibida la solicitud, acordar lo conducente.

La anterior hipótesis, de igual forma, la contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 988, como materia de los procedimientos paraprocesales o voluntarios.

5.- Se tramita también en los términos de la jurisdicción voluntaria, la solicitud de los trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que dicha autoridad le exija al patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en cumplimiento de la obligación que consigna a cargo de ellos la fracción VII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, ello de conformidad con el artículo 989 del propio ordenamiento.

6.- Por otro lado, también establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 990, como actos propios de la jurisdicción voluntaria, los convenios o liquidaciones que el patrón otorgue con sus trabajadores o los beneficiarios de éstos, cuando deban de recibir alguna cantidad en dinero, como consecuencia de tales pactos o liquidaciones.

7.- Por último, entre los casos específicamente señalados por la Ley, que constituyen materia de la jurisdicción voluntaria, figura el previsto por el artículo 994 cuando el patrón haya rescindido la relación laboral del trabajador.

En efecto, establece el citado precepto que los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere, y que la Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, debe proceder a la notificación, debiendo el Actuario levantar acta circunstanciada de la diligencia.

El citado precepto guarda concordancia con la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que fue reformado y que entró en vigor, a partir del día primero de mayo de mil novecientos ochenta, y donde se establece que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se niegue a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, en la inteligencia de que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado.

Por la gran trascendencia del citado precepto, en su parte final, más adelante nos ocuparemos al hacer un análisis de la problemática que se suscita con la ---

aplicación de la mencionada reforma al artículo 47, así --- como de la inconstitucionalidad, que en nuestro concepto, - contempla el citado precepto.

Como es de verse, la Ley Federal del Trabajo, en los nuevos procedimientos paraprocesales o voluntarios, consigna diversas formalidades para cada uno de los casos específicos que se regulan en el capítulo respectivo, pero en su artículo 983 del propio ordenamiento, al hablar en términos generales a los demás casos que requieren la intervención - de la Junta, y en los cuales no este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas, señala como regla general, que en los procedimientos que se com--- prenden dentro de la jurisdicción voluntaria, el trabajador el sindicato, o bien el patrón interesado, pueden ocurrir a la Junta correspondiente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma, y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

Agrega el citado precepto que planteada la solici--- tud por el interesado, la Junta acordará dentro de las --- veiticuatro horas siguientes sobre lo solicitado, y en su - caso, la citación de las personas cuya declaración se pre--- tende.

Como es de verse, es sumamente amplia la órbita de aplicación en el campo del Derecho Procesal Laboral, de la jurisdicción voluntaria.

Consideramos que la jurisdicción no contenciosa o más propiamente dicho, el procedimiento paraprocesal o voluntario, como la propia ley lo nombra, está llamada a desempeñar una labor importantísima, tendiente a prevenir los conflictos laborales.

CAPITULO SEGUNDO

C A P I T U L O S E G U N D O

LA JURISDICCION CONTENCIOSA.

- a) Procedimientos que comprende la jurisdicción contenciosa a la luz del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
- b) Clasificación de los conflictos de trabajo.
- c) Distinción entre los conflictos individuales de los conflictos colectivos.
- d) Distinción entre los conflictos económicos colectivos de los conflictos jurídicos colectivos.

CAPITULO SEGUNDO

II. LA JURISDICCION CONTENCIOSA.

- A) Procedimientos que comprende la jurisdicción contenciosa a la luz del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

En el presente capítulo, precisaremos los diversos procedimientos que contempla la ley de la materia y que encuadramos dentro de la llamada jurisdicción contenciosa.

En primer término, vemos que el nuevo Derecho Procesal -- Laboral en el Capítulo Décimo séptimo del Título Décimo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, regula el procedimiento -- Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, disponiendo al efecto el artículo 870, que las disposiciones que rigen el procedimiento ordinario se refieren a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan tramitación especial en la ley.

Más adelante nos referiremos a la distinción de los conflictos individuales en relación con los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, como también haremos la clasificación de las diversas especies de conflictos que en términos del artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde conocer y resolver a la Junta Federal de Conciliación-

y Arbitraje, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 621 del propio ordenamiento, que señala que las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje funcionaran en cada una de las entidades federativas, correspondiéndoles a éstas el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En segundo lugar, dentro de la jurisdicción contenciosa se comprende a los procedimientos especiales regulados por el Capítulo Décimo Octavo del Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, vemos que el artículo 892 del propio ordenamiento señala:

Artículo 892. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 50, fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción 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 excedan del importe de tres meses de salarios.

Ahora bien, a continuación haremos una breve referencia del contenido de que versan los artículos que seña-

la el precepto antes transcrito.

El artículo 5o., señala cuales son las estipulaciones que no producen efectos legales, aun cuando sean pactadas expresa o tácitamente como condiciones de trabajo, tal es el caso de cuando se señale: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; siendo en este caso motivo para darle tramite de procedimiento especial, el conflicto o conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del precepto y estipulación mencionada.

El artículo 28 en su fracción III, se refiere a la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera del país, debiendo en estos casos observar las exigencias que dicho precepto señala, tales como, el hecho de que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, mismo que será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, el estudio de su aprobación versara sobre determinar si el escrito presentado, cumple con los requisitos de validez que el mismo artículo señala, aprobado esto, la Junta determinará el monto de la fianza o depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que se contraigan; asimismo, dicho depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la Institución bancaria que éste designe, debiendo el patrón comprobar ante la misma Junta,

el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

El artículo 151 reglamenta el arrendamiento de las casas habitación dadas por las empresas a sus trabajadores; señalando la forma como deberá fijarse la renta del inmueble así como determinar las obligaciones tanto de las empresas, como de los trabajadores, con motivo de dicho arrendamiento.

Así pues, los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del anterior precepto, y al igual que los anteriores, su tramitación se sometera a lo dispuesto para los Procedimientos Especiales.

El artículo 153 X., consigna el derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en materia de capacitación o adiestramiento.

El artículo 158, consigna el derecho de los trabajadores de planta o los eventuales para obra determinada o transitorios, para que se determine su antigüedad.

El artículo 162, de igual forma, consigna el derecho de los trabajadores de planta, a una prima de antigüedad de acuerdo a las normas que señala el mismo precepto.

El artículo 204 determina las obligaciones de los patrones cuando éstos utilizan los servicios de los trabajadores en los buques; siendo una obligación especial la contenida en la fracción IX de dicho artículo y que obliga al patrón a repatriar o trasladar al lugar convenido a los traba-

jadores, salvo en los casos de separación por causas no imputables al patrón. Los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de tal fracción y que está contenida en el artículo 204 de la Ley Federal del Trabajo, su tramitación se someterá a lo dispuesto para los Procedimientos Especiales.

La fracción V del artículo 209 señala: "Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a reprimir a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviese derecho. -- Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436;". Los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de este precepto, de igual forma, se tramitará atento a las normas relativas a los Procedimientos Especiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 210, señala en los casos de la fracción V del artículo 209, ya transcrita, la fijación del sueldo en caso de salvamento.

Lo anterior significa que cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, y si los trabajadores conciben en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagaran sus salarios por los días que trabajen. Ahora bien, para el supuesto de que el valor de los objetos salvados exedan del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros afrontados, para el salvamento.

El artículo 236 establece las obligaciones especiales de los patronos, con motivo del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, debiendo tramitarse de acuerdo a lo dispuesto para los Procedimientos Especiales, los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las siguientes fracciones, contenidas en el precepto antes mencionado:

Artículo 236. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de base por razones de servicio. El pago se hará conforme a lo dispuesto en la misma fracción.

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuyas aeronaves se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje.

El artículo 389 determina la titularidad del contrato colectivo, con motivo de la pérdida de la mayoría profesional de uno o varios sindicatos.

El artículo 418 determina que la administración del contrato-ley, corresponderá al sindicato que detente la mayoría profesional.

El artículo 424 establece las normas que deberán observarse, en la formación del reglamento interior de trabajo, por ejemplo el hecho de que deberá formularse por comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, etc. Pero será motivo para tramitarse de acuerdo a lo señalado para los Procedimientos Especiales, los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la fracción IV del referido precepto y que textualmente señala: " Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del Reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo."

El artículo 427 señala las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, pero las únicas que al aplicarse ocasionen conflictos, debiendo tramitarse atento a lo dispuesto para los Procedimientos Especiales, serán las contenidas en las fracciones I, II y VI, mismas que textualmente disponen: --

Fracción I. " La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;" La fracción II señala: "La falta de materia prima, no imputable al patrón;" Y por último la fracción VI dispone: " La falta de ministración -- por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado -- trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables."

El artículo 434 establece cuales son las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Ahora bien, serán motivo de aplicación de las normas de Procedimientos Especiales, los conflictos que se susciten con -- motivo de la aplicación de las siguientes fracciones: Fracción I. "La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que -- produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, -- la terminación de los trabajos;" La fracción III dispone: -- "El agotamiento de la materia objeto de una industria ex-- tractiva;" Y la fracción V señala otra causa de terminación de las relaciones de trabajo, y textualmente dispone: El -- concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

El artículo 439 dispone textualmente lo siguiente: "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción del personal, a falta de convenio, el patrón--deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más ---veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

Por otro lado, el artículo 503 señala las normas -que deberán observarse, para el pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador, por riesgo de trabajo,--lo que significa que en estos casos, necesariamente se tramitaran conforme a las disposiciones establecidas para los Procedimientos Especiales.

El artículo 505 establece que para el caso de que los trabajadores se opongan a la designación, hecha por el patrón, del médico de la empresa y no haya un acuerdo entre éstos, a través del procedimiento especial, la Junta de ---Conciliación y Arbitraje resolverá dicho conflicto.

La materia señalada para esta clase de Procedimientos Especiales, comprende la tramitación y resolución de --

conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica que surgen por la aplicación de los preceptos antes --- enumerados.

En tercer lugar, existen los procedimientos de -- los conflictos de naturaleza económica regulados en el Capítulo Décimo noveno del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, al respecto dispone el artículo 900 del propio ordenamiento, que por conflictos colectivos de naturaleza económica, se entienden aquellos cuyo planteamiento -- tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, salvo que la propia ley señale --- otro procedimiento.

La distinción entre los conflictos de naturaleza jurídica y los conflictos colectivos de naturaleza económica es de gran importancia, particularmente para determinar en la fase procesal del arbitraje de las huelgas, si el -- conflicto motivo de la misma, debe seguirse a través del -- procedimiento ordinario o bien, a través del procedimiento propio de los conflictos colectivos de naturaleza económica, razón por la que más adelante en este capítulo se abogara éste tema.

En cuarto lugar, dentro de la jurisdicción contenciosa, se comprende el procedimiento de huelga, regulado -- en el Capítulo Vigésimo del Título Catorce de la Ley Fede-

ral del Trabajo, teniendo como fundamento constitucional tal procedimiento, las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en el que se establece que las leyes reconocieran como un derecho de los obreros las --- huelgas, en la inteligencia de que éstas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En quinto lugar se encuentran los procedimientos de ejecución que se regulan en el Capítulo Primero sección primera del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento de ejecución comprende las reglas generales que se establecen en la sección primera del título quince, Capítulo Primero del mismo ordenamiento.

Estos procedimientos de ejecución rigen respecto -- a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como también son aplicables a la ejecución de los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas a los conflictos colectivos de naturaleza económica y en la ejecución de los convenios celebrados ante las Juntas.

Al respecto cabe hacer la observación de lo que dispone el artículo 939, precepto que hace referencia a laudos dictados por las Juntas de Conciliación permanentes, porque éstas autoridades de conformidad con lo establecido por la -

fracción IV del artículo 600, en concordancia con el artículo 603 de del propio Ordenamiento laboral, entratándose de las Juntas Federales o locales de Conciliación, están facultadas para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje - para resolver y conocer de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe - de tres meses de salario.

Consideramos que dicho precepto, es decir el 939 - del Código Laboral presenta una laguna de la ley, al no disponer que los procedimientos de ejecución, regulados por el Título Quince, como ya se menciona, no comprendiesen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas accidentales - de Conciliación, tanto federales como locales, toda vez que dicho ordenamiento solamente hace referencia a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo que el artículo 600 fracción IV de la Ley - Federal del Trabajo, confiere la facultad tanto a las Juntas federales o locales de Conciliación permanentes, como a las Juntas federales o locales de Conciliación accidentales para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por lo tanto para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario, pues la existencia de las Juntas federales o locales accidentales de Conciliación, quedó confirmada en los artículos 868 y 869 de la Ley Federal del --

Trabajo.

También deben de considerarse comprendidas dentro de la jurisdicción Contenciosa las reglas relativas al procedimiento de las tercerías excluyentes de dominio o de preferencia que se contemplan en la sección primera del capítulo segundo del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo, así como las que atañen a la preferencia de créditos que se regula en la sección segunda del capítulo segundo del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo.

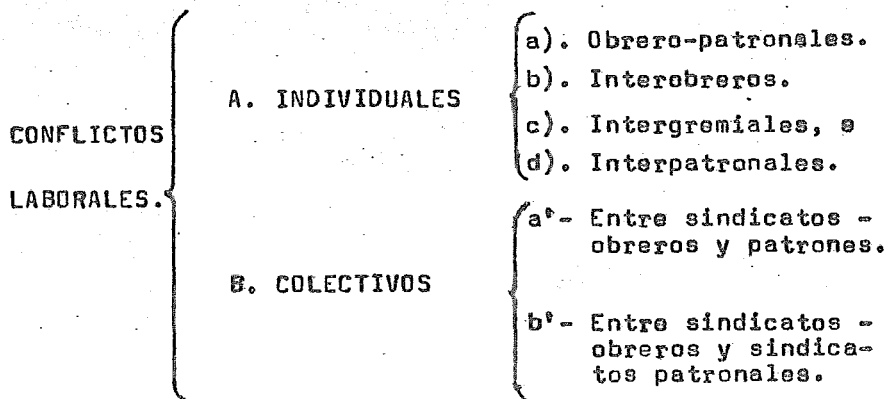
B) Clasificación de los conflictos de trabajo.

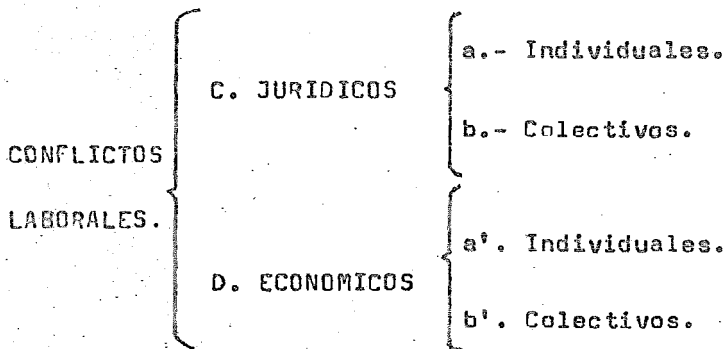
Una vez hecha la clasificación de los procedimientos que se comprenden dentro de la jurisdicción contenciosa, es oportuno en este momento entrar al estudio de la clasificación de los conflictos de trabajo, de los cuales pueden conocer tanto las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales y locales permanentes y accidentales de Conciliación. Al respecto se tiene que el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, establece, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 623, que las Juntas Federales y locales Conciliación y Arbitraje, son competentes para conocer y resolver de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con ellas; termina agregando el artículo

salvo lo dispuesto por el artículo 600 fracción IV en el -- que se habilita a las Juntas de Conciliación al otorgarles la facultad de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

De esta manera el artículo 604 del Código Laboral alude a los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella, y nos da la pauta para clasificar los conflictos de trabajo, al mencionar el mismo precepto que los conflictos se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre los trabajadores o sólo entre los patrones.

De esta forma, podremos presentar, a nuestro juicio, un cuadro sinóptico que comprenda la clasificación de los conflictos laborales, mismo que nos permite tener una visión más o menos clara de esta clasificación.





De acuerdo con la doctrina del derecho Procesal Laboral, se ha reconocido efectivamente los conflictos que aparecen en el cuadro sinóptico y que podemos resumir de la siguiente forma:

1o. Los conflictos laborales se clasifican en razón de: los sujetos que intervienen en el mismo, en individuales y colectivos.

2o. En razón del contenido del proceso, se dividen en conflictos jurídicos y conflictos económicos.

3o. La clasificación que se hizo anteriormente respecto a los sujetos que intervienen en los conflictos laborales, a su vez se clasifican como sigue: a). Conflictos obrero patronales; b). Conflictos interobreros; c). Conflictos intergremiales; d). Conflictos interpatronales; e). Conflictos entre sindicatos obreros y patronales; f). Conflictos entre sindicatos obreros y sindicatos patronales.

4. En razón del contenido del proceso los conflictos se dividen en: a) Conflictos jurídicos individuales; b) -- Conflictos jurídicos colectivos; c) Conflictos de orden -- económico individuales y d) Conflictos de naturaleza económica colectiva.

C) Distinción entre los conflictos individuales de los -- conflictos colectivos.

Los conflictos colectivos son "los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, -- aquellos que, a ejemplo, afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga..." (5)

"Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; así a ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues, al atacar el derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera. b) Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad". (6)

Consideramos que para distinguir los conflictos individuales de los colectivos no debe tomarse en cuenta ---

(5) De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del -- Trabajo, Tomo II; Editorial Porrúa, S.A., México 1984. pág. 515.

(6) Idem, pág. 515.

el número de personas que intervienen en la litis.

En los conflictos individuales se ventilan intereses concretos de una o varias personas determinadas, en tanto -- que en los colectivos, los conflictos atañen a un grupo de -- trabajadores como representantes de una comunidad definida -- de intereses y no como suma material de individuos.

Por lo tanto, en los conflictos colectivos se afecta a la clase trabajadora en general, o bien a una categoría determinada de la misma, sin importar a un individuo en concreto -- o determinado en el caso de los conflictos individuales, se trata de aplicar la norma que ha sido violada, en relación -- con una persona determinada a la cual se le ha afectado.

D) Distinción entre los conflictos económicos colectivos de los conflictos jurídicos colectivos.

Podemos afirmar que la finalidad de los conflictos jurídicos es responder a las interrogantes sobre a quién corresponde el derecho que se estime violado o incierto, cuáles son las condiciones de trabajo vigentes o cuál es la -- interpretación de los contratos Individuales o Colectivos -- de Trabajo o de la Ley.

Asimismo, podemos decir que la finalidad de los conflictos delectivos de naturaleza económica es la reglamentación adecuada y justa que debe valer en lo futuro para los -- salarios y para las demás condiciones de prestaciones de -- servicios.

Las controversias sobre la aplicación de la ley o de los contratos Individuales o Selectivos de Trabajo son de naturaleza jurídica, y los económicos son los que fijan principalmente nuevas condiciones de trabajo.

En los conflictos jurídicos las Juntas están ligadas con el derecho preexistente y por las peticiones de las partes que estiman violados sus derechos.

En los económicos, el propósito va encaminado al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

CAPITULO TERCERO

CAPITULO TERCERO

DE LAS ACCIONES Y LAS EXCEPCIONES.

- a) Definición de las acciones procesales laborales.
- b) Distinción entre derecho de acción, de preterción y de demanda.
- c) Elementos de la acción.
- d) Clasificación de las acciones laborales.
- e) Clasificación de las excepciones.

CAPITULO TERCERO

III. DE LAS ACCIONES Y DE LAS EXCEPCIONES.

A) Definición de las acciones procesales laborales.

Desde que los romanos, como sabios legisladores establecieron las bases fundamentales y las estructuras jurídicas en que se apoyan los regímenes jurídicos que imperan en la mayor parte del mundo, y que definieron la institución jurídica más importante del Derecho Procesal, que lo es la acción, hasta la fecha, han cambiado, aunque no en esencia, los perfiles jurídicos de dicho concepto.

"Los derechos que pertenecían a las personas, derechos de familia, derechos reales y derechos de crédito, podían ser violados, y todo aquel que fuese víctima de esta violación, debía tener un medio de obtener reparación y de hacer sancionar la legitimidad de su derecho. En toda sociedad civilizada hay Tribunales organizados encargados de examinar las pretensiones de la parte que se crea lesionada y de zanjar la contienda, pues sólo era en los siglos de barbarie cuando se podía hacer justicia uno mismo" (7)

(7). Petit, Eugéne; "Tratado elemental de Derecho Romano. Ed. Nacional. Edición 1978, pág. 611

Podemos decir que la Teoría Clásica conserva la concepción que los romanos tenían de la acción; la clásica de finición de Celso de que "la acción es el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido", completada con la -- adición posterior dada por los glosadores para dejar la de finición en los siguientes términos: "la acción es el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido o lo que nos pertenece", parece resumir esta teoría clásica, según nos dice Gómez Lara. (8)

Desde luego que las doctrinas modernas procesales - distinguen claramente el derecho de acción abstracto de la acción procesal, en estricto sentido, que se deduce ante - cualquier órgano jurisdiccional.

En cuanto se refiere al derecho de acción abstracto éste tiene como atributos fundamentales el de ser un derecho general que se concede por el legislador a todos los habitantes de una nación determinada, y además es común a todos los derechos declarados y reconocidos por la ley, y finalmente es un derecho público porque a través de él se realiza la función pública jurisdiccional y precisamente por tratarse de un órgano estático el encargado de desarrollar dicho poder jurisdiccional, es por lo que tiene la naturaleza de ser público el derecho de acción.

(8) Cfr; Gómez Lara, Cipriano; Teoría General del Proceso, edición 1980, pág.129. Textos Universitarios U.N.A.M.

Además la acción en sentido abstracto, tiene como sujeto pasivo al propio órgano jurisdiccional que debe tramitar el juicio hasta dictar sentencia debiendo proveer su ejecución, teniendo el carácter de sujeto activo, el particular que comparece ante el órgano jurisdiccional a presentar la demanda. Ahora bien, si el Derecho Romano solamente le atribuía al actor el derecho de deducir la acción, sin embargo de acuerdo con las modernas doctrinas procesales, también puede el demandado a través de la reconvención, contrademandar al actor.

Por cuanto a su contenido el derecho de acción abstracto se traduce en la facultad del particular de poner en desarrollo la función jurisdiccional y formular sus promoci^ones hasta dejar satisfecho su derecho, y también se traduce en la correlativa obligación de los órganos jurisdiccionales de dictar fallo de acuerdo con las leyes y en relación con las acciones y excepciones planteadas en el juicio.

El derecho de acción abstracto, con diferencia de las acciones procesales, en sentido estricto, entrañan un derecho imprescriptible y que está fuera del comercio, razón por la cual no pueden ser transferibles y constituyen además un derecho irrenunciable, derivándose de la propia Constitución, atento a lo dispuesto por los artículos 80 y 17, preceptos que consagran el derecho de acción abstracto, al disponer que los funcionarios y empleados públicos, respetaran el derecho de petición, siempre que éste se formule por ---

escrito, de manera pacífica y respetuosa, pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos mexicanos, así como también que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley, en la inteligencia de que tal servicio será gratuito, quedando en consecuencia según el último de los preceptos constitucionales mencionados, prohibidas las costas judiciales.

Por lo que se refiere a la acción procesal, en sentido estricto, ésta se distingue del derecho de acción abstracto, en cuanto que, según afirma el licenciado Eduardo Pallares, que el derecho de acción abstracto, se encuentra en estado de potencia tal, y pasa a actualizarse, cuando ese derecho se ejercita, de tal manera que la acción procesal consiste en el derecho en estado dinámico y actual de promover a través de la presentación de la demanda, los procedimientos previamente establecidos en la ley, a través de los cuales se traduce el derecho de acción. (9)

"La acción viene a concluir en un mero interés ideal que compete al individuo *uti civis*, cuyo elemento formal consistió en el poder atribuido a la voluntad individual para exigir la intervención del Estado". (10)

(9) Cfr. Pallares, Eduardo., Diccionario de Derecho Procesal Civil., Editorial Porrúa, pág 29. México 1956.

(10) Briseño Sierra, Humberto., Derecho Procesal, Vol. II primera edición, Cárdenas Editores, pág. 201., México 1969.

Reuniendo las anteriores ideas, podríamos considerar - la acción como un derecho subjetivo público, autónomo, del particular frente al Estado, que tiene por objeto la intervención substitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la realización del interés jurídico no satisfecho, teniendo el carácter de derecho de acción abstracto antes de ejercitarse y de acción procesal cuando se deduce el derecho de acción con la presentación de la demanda.

B) Distinción entre derecho de acción, de pretensión y de -- demanda.

La acción es un poder jurídico, de realizar actos procesales directamente o por medio de representante, haciendo notar que la acción se distingue de la pretensión en cuanto que ésta es la voluntad de las partes en el proceso en relación con la - decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccional sobre las cuestiones planteadas.

Por lo tanto la pretensión del demandante contenida en la demanda, no es la única que se manifiesta en el proceso, sino que en éste existen una serie de pretensiones que se van manifestando a través de las diferentes etapas que se desarrollan - en el proceso respectivo, tal es el caso de la pretensión que - se exterioriza al ofrecer cada uno de los elementos de prueba - para justificar las acciones o las excepciones planteadas en el juicio.

C) Elementos de la acción.

La doctrina procesal uniformemente ha reconocido en la acción los siguientes elementos:

a) El elemento subjetivo, que se integra con dos sujetos: el sujeto activo, que es el que a través de la presentación de la demanda motiva el desarrollo de la función jurisdiccional del Estado, y el sujeto pasivo, que lo es el Estado, como obligado a impartir la función substitutiva a que ya se hizo referencia anteriormente, de declarar y aplicar el derecho y finalmente el demandado.

b) La causa petendi, es decir la causa o razón de pedir, la cual tiene que ser lícita, pues sin este requisito no puede surtir efecto,

c) El petitum que consiste en el fin que se persigue, cuando se promueve la actuación del órgano jurisdiccional.

En los procesos laborales regulados por el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, después de presentada por el actor su demanda, y admitida ésta a trámite, y fijada la audiencia de conciliación, demandas y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, el demandado está obligado a comparecer a dicha audiencia, para contestar la demanda y para ofrecer pruebas, y en caso de contumacia de su parte, las consecuencias jurídicas necesariamente repercutirán en el fallo que se dicte, el cual tendrá que ser condenatorio o desfavorable para el demandado, con la consiguiente afectación de su patrimonio.

Podemos considerar entonces esta relación jurídica --- como trilateral, puesto que en el fondo el proceso se traduce en un conjunto de actividades del actor y el demandado, relacionados por el vínculo de una idea común objetiva, a la que se adhieren las voluntades de los sujetos que intervienen en el proceso, de obtener la administración de la justicia acorde a sus acciones o excepciones.

Los elementos componentes del procedimiento, así como los elementos de la acción, podemos agruparlos de la siguiente forma:

a) Los elementos personales que están integrados por -- el actor, el demandado y el órgano resolutor.

b) Los elementos reales que están configurados por los conflictos que dan origen a las acciones procesales, las acciones procesales, propiamente dichas, y el derecho material ejercitado a través de la acción, de la excepción o de la defensa.

c) Tanto el proceso como la acción, están constituidos por elementos formales que se traducen en los trámites procesales propios del procedimiento idóneo, que debe tener como culminación, la emisión del fallo.

D) Clasificación de las acciones laborales.

Las acciones procesales laborales se clasifican en razón a la petición, por razón de sus titulares, por la forma del proceso o bien por su fondo jurídico, o en razón de la Autoridad del fallo resolutivo.

En primer lugar, por razón de la petición las acciones procesales laborales se dividen en acciones de condena, acciones constitutivas, acciones declarativas, y acciones ejecutivas.

Dentro de la clasificación de las acciones de condena, éstas a su vez se clasifican en acciones procesales laborales, de condena a una acción de dar de hacer o bien de no hacer.

Un ejemplo de acción procesal de condena de dar, sería la acción relativa al pago de la Indemnización Constitucional por despido injustificado.

Ejemplo de la acción procesal laboral de petición de condena de hacer, sería la acción de reinstalación, por despido injustificado.

Ahora bien, un ejemplo de la acción procesal laboral, de condena de no hacer, sería la que ejercitase el sindicato titular de un contrato Colectivo de Trabajo, para que se respetase la cláusula de admisión, y que la autoridad del trabajo en el laudo obligase al patrón a no admitir como trabajadores sino a aquéllos que fuesen miembros del sindicato titular del contrato Colectivo de trabajo.

Por lo que se refiere a las acciones procesales laborales constitutivas, éstas se dividen en dos: acciones ex nunc y acciones ex tunc.

Como ejemplo de las acciones procesales constitutivas ex nunc, tenemos el caso de la acción que ejercita el sindicato titular del contrato Colectivo de Trabajo, a través del proceso colectivo económico, sobre la revisión del contrato Colectivo de Trabajo, ya que la autoridad laboral al emitir el fallo es decir el laudo colectivo económico, que resuelva el conflicto en los términos del artículo 919 de la Ley Federal de Trabajo que señala:

Artículo 919. La Junta a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Dicha autoridad Laboral, tiene la facultad soberana de crear las nuevas condiciones de trabajo, a través de las reformas del contrato colectivo de trabajo, y cuya vigencia se produce a partir del laudo respectivo.

Por lo que se refiere a las acciones procesales laborales constitutivas ex tunc, podemos ilustrarlas con con el pago de salarios caídos, como subsidiaria, ya sea de la acción de reinstala--

ción, o bien el pago de la Indemnización Constitucional por --
despido injustificado, puesto que en el laudo, la autoridad --
del Trabajo condena al patrón, a pagar los salarios caídos --
no desde la fecha de emisión del laudo, sino a partir de la fe --
cha en que se haya consumado el despido injustificado.

Por lo que se relaciona a las acciones declarativas, -
éstas se subdividen en acciones declarativas positivas, y acci --
ones declarativas negativas.

Podríamos señalar como ejemplo de las acciones declara --
tivas positivas cuando un trabajador reclama el reconocimiento
de su antigüedad a partir de una fecha determinada, y en el --
laudo, se declara que el demandante, tiene como antigüedad la
fecha de ingreso que haya señalado en su demanda y que haya --
quedado debidamente justificada.

En cambio las acciones procesales laborales declarati --
vas negativas, son aquéllas en que el actor solicita que el --
órgano resolutor declare que determinado derecho no existe.

Podríamos ejemplificarlo con la acción que ejercita un
trabajador para que el órgano resolutor declare en el laudo --
que un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo -
no tuvo derecho a aplicarle la cláusula de exclusión, y como -
consecuencia de tal declaración reclame la reinstalación en su
trabajo y las demás consecuencias derivadas de la indebida ---
aplicación de dicha estipulación.

Por lo que se refiere a la clasificación de las acciones laborales por razón de su titular, éstas se han dividido en privadas, públicas y semiúblicas.

Como ejemplo de las acciones laborales privadas, sería la que ejercita el trabajador sobre el pago de sus salarios, -- tiempo extraordinario, vacaciones, etc.,

En cuanto a las acciones procesales laborales públicas que son las que corresponde ejercitar al propio poder público -- podrían considerarse como tales las que plantea la propia Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos en que la demanda del trabajador es incompleta; al efecto el artículo 685 en su párrafo segundo establece:

Art. 685 Párrafo segundo: " Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Como se desprende de la lectura del precepto antes señalado, se establece que cuando la demanda del trabajador sea irregular o incompleta en cuanto a que no contemple todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

Existe también una acción derivada del incumplimiento patronal al pago de los salarios mínimos generales, que con--signa el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, que si bien es de naturaleza penal, no por ello debe desconocerse -- que entraña el ejercicio de una acción pública derivada de la relación de trabajo.

Al respecto establece el artículo 1003 que los presi--dentes de las Juntas especiales, de las Juntas Federales per--manentes de Conciliación, los de las locales de Conciliación y los Inspectores de trabajo, tienen la obligación de denun--ciar al Ministerio Público al patrón de una negociación indus--trial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya --dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferio--res a las señaladas como salario mínimo general.

En cuanto se refiere a las acciones procesales labora--les semipúblicas, se consideran como tales aquéllas que parti--cipan de cierto carácter público y privado, como sucede en --los casos en que el impulso inicial del proceso, corresponde al poder público, y ya iniciado éste, continúa la acción el --trabajador afectado, o viceversa.

Ejemplo de lo anterior podría ser el caso previsto en la fracción IV del artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo - en el que se establece que los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de levantar acta de cada inspección que practi--

quen con intervención de los trabajadores y del patrón haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas del trabajo, entregando una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda, de lo cual se desprende en base a las citadas actas, en caso que resulte acreditado que el patrón ha faltado al cumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales, el trabajador afectado, con base en ello, puede deducir la acción correspondiente ante los tribunales del Trabajo, ante quienes se turne el acta correspondiente o ante la autoridad laboral competente.

En cuanto a la clasificación de las acciones laborales por la forma del proceso, éstas se subdividen en principales - incidentales, contenciosas, de jurisdicción voluntaria, acumulables y no acumulables.

En cuanto a la clasificación de las acciones laborales principales, se entiende por éstas aquellas en las que se deduce un derecho material o sustantivo, tal es el caso de las acciones de reinstalación o bien de indemnización constitucional por despido, pago de salarios retenidos etc.

Las acciones laborales incidentales, son aquéllas que no concierne al derecho sustantivo, sino al planteamiento de hechos o circunstancias que impiden, obstaculizan o dilatan -- el desenvolvimiento de la relación jurídica procesal, como serían las acciones que se ejercitan sobre el incidente de nulidad de la notificación, o de cualquier actuación de la Junta,

o bien incidentes sobre competencia, personalidad, acumulación y excusas, a que alude el artículo 762 de la Ley Federal del trabajo.

Por lo que se refiere a las acciones laborales contenciosas, son todas aquéllas que suponen la existencia de un conflicto económico o jurídico, y que por lo tanto son materia del procedimiento ordinario, del procedimiento especial, del procedimiento de huelga, o de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y las tercerías excluyentes de dominio o de preferencia.

En cuanto a las acciones procesales laborales de jurisdicción voluntaria, son aquellas que constituyen la materia de los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios.

En cuanto a las acciones procesales laborales acumulables, son todas aquéllas donde se cumplen las hipótesis previstas en el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice:

Art. 766. "En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones con tradictorias.

En cuanto a las acciones procesales laborales no acumulables, son aquellas que señala específicamente el artículo 768 de la Ley Federal del Trabajo, es decir las que se ejercitan en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, las cuales no serán acumulables a ninguna otra acción, debiéndose estar en tal caso a lo dispuesto por el artículo 699 del propio Ordenamiento, y que señala:

Artículo 699. "Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior la Junta Local al admitir la demanda, ordenará se -

saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta ley".

E) Clasificación de las excepciones.

Según nos señala Hugo Rocco, "El derecho de obrar que comprende al demandado, se llama Derecho de contradicción (de excepción o de defensa); no constituye un derecho diverso del de la acción, sino sólo un diverso aspecto de este mismo, aspecto que resulta de la diversa posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal. La pretensión del demandado no es, por tanto, substancialmente diversa de la pretensión análoga del actor frente a los órganos jurisdiccionales". (11).

Podemos afirmar que la excepción, en sentido general es un modo de defensa que no contradice directamente la pretensión del demandante; de lo anterior podemos ver, que estamos frente a dos figuras aparentemente iguales, pero que en realidad presentan diferencias en cuanto a su alcance jurídico, nos referimos a las excepciones y a las defensas; para distinguirlas mencionaremos algunas diferencias por las que podemos distinguirlas:

En primer lugar, porque la defensa es el genero y la --

(11) Porrás López Armando. Derecho Procesal del Trabajo, edición 1956. pp. 173,174., Ed. J. M. Cajica Jr. S.A. Puebla, Pue. Mex.

excepción es la es la especie.

En segundo lugar, porque la excepción trata de destruir la acción o bien diferir el ejercicio de la misma, mientras no se cumplan determinados presupuestos procesales.

En tercer lugar la defensa no siempre se refiere a la acción, como en los casos de recusación.

En cuarto lugar la acción se ejercita en un plazo determinado y la defensa se desarrolla durante todo el proceso.

Cuando se contesta la demanda, negando los hechos simplemente el demandado, o se hace valer la defensa de falta de acción, se ha estimado por algunos doctrinarios del Derecho que en realidad no se opone ninguna excepción, sino que tal postura procesal tiene por efecto dejar al actor la carga de la prueba de la acción.

Este principio, tiene sus excepciones en materia laboral, ya que al negar el despido el patrón, cuando se intenta la acción de reinstalación o de indemnización constitucional por despido injustificado, tal negativa no libera al patrón de la carga de la prueba, si no va acompañada del ofrecimiento del trabajo, en las mismas condiciones en que el trabajador venía prestando sus servicios.

Por otro lado, cuando se niega por el patrón la antigüedad del trabajador o el monto del salario, no obstante ello el patrón tiene la carga de la prueba, porque se ha sostenido que es él el que tiene en su poder los documentos necesarios -

para acreditar tales extremos. Al respecto el artículo 784 - de la Ley Federal del Trabajo dispone que la Junta eximirá - de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los -- hechos controvertidos y para tal efecto podrá requerir al -- patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene obligación de conservar en la empresa, bajo el - apercibimiento que de no presentarlos se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador. Además dicho precepto señala claramente catorce hipótesis, en las que indubitablemente corre a cargo del patrón la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre tales casos, tal es el caso de --- cuando haya controversia sobre la antigüedad del trabajador, sus faltas de asistencia, sobre el pago de sus salarios, --- y demás situaciones que podrían presentarse y que se señalan en el precepto antes mencionado.

El artículo 678 señala que en su contestación, open dra el demandado sus defensas y excepciones debiendo referir se a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, - afirmándolas o negándolas, y expresando las que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que - estime convenientes, en la inteligencia de que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los puntos de hecho de la demanda, sobre los cuales se suscita controver-- sia en relación con todos los puntos de la demanda y no po-- drá admitirse prueba en contrario, asimismo se establece que

la negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos, y en cambio la aceptación de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Como consecuencia de lo anterior, no basta que el demandado en su contestación niegue en términos generales la demanda para que se tenga establecida la litis como oposición absoluta de las prestaciones del actor, sino que debe de cumplirse con el requisito de suscitar controversia en relación con todos los puntos de la demanda, y tal obligación incumbe también al actor, cuando debe contestar la reconvencción que a su vez deduzca el demandado.

La litis contestacio se fija en la etapa de demanda y excepciones a que se refiere el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo entender que si el actor amplía su demanda, debe tenerse por ejercitadas las acciones contenidas tanto en el escrito inicial de demanda como las que se ejerciten en la ampliación planteada en la etapa de demanda y excepciones.

Ahora bien, podemos afirmar que en materia laboral, las más importantes excepciones que tienden a impedir el desenvolvimiento de la relación procesal, las constituyen las de falta de personalidad y competencia, que dan origen a los incidentes de previo y especial pronunciamiento que

contemplan las fracciones II y III del artículo 762 de la -- Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere al incidente de falta de personalidad, y en caso de que éste sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, ésta debe sustanciarse y resolverse de plano oyendo a las partes, ello de conformidad con el --- artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, es importante señalar que existen otras excepciones regidas en diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, siendo ejemplo de algunas de ellas las siguientes:

A. La de compensación, derivada del artículo 110 -- fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia que tal compensación sólo opera hasta el importe de un mes -- de salario del trabajador, esto es en términos de la frac--- ción XXIV del apartado "A" del artículo 123 constitucional -- y que dispone: Fracción XXIV: " De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo -- trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán -- exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles di-- chas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabaja-- dor en un mes;". Al respecto reza el artículo 110 en su frag-- ción I:

Artículo 110. "los descuentos de los salarios están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de las deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

B. La de prescripción, regulada por los artículos del 516 al 522 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto se refiere a la prescripción, en el artículo 516, se fija la regla general de un año para todas las prestaciones laborales que no tengan señalada una regla especial, y en el artículo 517 se establece la regla especial de la prescripción en un mes de las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas, y para efectuar descuentos en sus salarios.

El propio artículo 517 fracción II, señala que --prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

En el artículo 518 del Código Laboral, se establece el plazo específico de dos meses para las acciones de

reinstalación o bien, de indemnización constitucional, derivadas de un despido injustificado, y en el artículo 519 del mismo ordenamiento, se establece el plazo de dos años respecto a las acciones de los trabajadores, para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, o bien en el caso de acciones de los beneficiarios en muerte por riesgos de trabajo, y finalmente las acciones para solicitar la ejecución de los laudos o ejecución de los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a la acción de falta de personalidad, ésta debe distinguirse de la excepción de falta de personería, ya que la primera se refiere a la falta de idoneidad para ser parte como demandante o como demandado en un proceso, en cambio, la segunda, se refiere a la falta de representación jurídica suficiente para comparecer en juicio en correcta representación procesal; "La personalidad es la suma de todos los atributos jurídicos de una persona, como, conjunto de sus derechos y obligaciones"; el vocablo "personería" debe usarse queriendo significar legitimación procesal y correcta representación procesal. (12)

La excepción de falta de personería tiene lugar cuando alguna de las partes en el juicio, no se encuentra

(12) Cfr; Gómez Lara, Cipriano; Obra citada. Pág. 226.

debidamente representada, porque el supuesto mandatario o representante no acredita su representación de acuerdo -- con las reglas que señala el artículo 692 en concordancia con los artículos 693 y 694 de la Ley Federal del Trabajo.

En cambio la falta de personalidad, esta tiene -- lugar cuando, por ejemplo, no se justifique con documento idóneo la existencia jurídica de una persona moral, como un sindicato, o bien como una sociedad civil o mercantil.

La ley Federal del Trabajo nos ofrece un sistema ejemplificativo o enumerativo de las acciones y de las -- excepciones procesales en materia del trabajo, por lo que por analogía el número de unas y de otras es ilimitado.

CAPITULO CUARTO

C A P I T U L O C U A R T O

CARACTERISTICAS DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- a) Definición del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
- b) Características del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
- c) Aspectos formalistas del Procedimiento Laboral.
- d) Alcances jurídicos de la suplencia de la demanda.
- e) ¿El principio de la libre apreciación de las pruebas, ha tenido algunas restricciones en el nuevo Derecho Procesal del Trabajo?
- f) ¿Cómo se distribuye la carga de la prueba en el nuevo --- Derecho Procesal del Trabajo?

CAPITULO CUARTO

IV CARACTERISTICAS DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A) Definición del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

Al definir el Derecho Procesal del Trabajo, el licenciado - Trueba Urbina nos dice: es el "conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y -- económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e - interpatronales".(13)

De la anterior definición, podemos notar que el autor, ha - ce referencia exclusiva a dos tipos de normas jurídicas; las - primeras se aplican exclusivamente para regular la actividad - jurisdiccional de los Tribunales y las segundas de cuya obser- vancia depende la adecuada tramitación del Proceso Laboral, -- pero ambas con el objetivo primordial de establecer el orden - jurídico y económico entre los diversos factores de la produc- ción y sus diversas agrupaciones, objetivo que se traduce, co- mo ya quedo asentado anteriormente, en la orientación más im- portante del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

(13) Trueba Urbina, Alberto; Derecho Procesal del Trabajo, -- Tomo I, Editorial Porrúa; México, 1941 pág. 10.

" El Derecho Procesal del Trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden económico entre los factores de la producción".(14)

Ahora bien, de acuerdo a los perfiles jurídicos, objetivos, principios y características del nuevo Derecho Procesal del Trabajo, podemos señalar que éste es el conjunto de normas jurídicas que pertenecen al Derecho Social, esencialmente de orden público, que regula la jurisdicción y competencia de las autoridades laborales, sus facultades, los requisitos que deben tener sus titulares, los principios básicos de todo Procedimiento laboral, el modo, el término y las condiciones para el ejercicio de las acciones y excepciones de orden laboral, el modo, el término y condiciones de las pruebas, alegatos y fallo, desplegándose la función jurisdiccional tanto para la resolución de los conflictos de jurisdicción contenciosa, como para los actos propios de la jurisdicción no contenciosa, las medidas cautelares, la ejecución de los fallos y las sanciones aplicables a las partes y demás personas que intervienen en el Proceso, teniendo como características fundamentales el ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y de iniciación a instancia de parte, tendiendo sus normas a lograr la mayor economía, concentración y sencillez, y teniendo además como nota su autonomía técnica legal y basando sus normas en los principios de la disposición de las partes, la lealdad

(14) Trueba Urbina, Alberto, Obra citada. Pág. 18.

de éstas en el proceso y principalmente la equidad como principio generador del Derecho objetivo, como factor en los métodos de interpretación y como fuente supletoria de Derecho Objetivo, debiéndose dictar los fallos por los órganos jurisdiccionales a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero debiendo resolverse con fundamentación y motivación legal, - teniendo además como característica la celeridad en toda clase de procedimientos y destacándose por su enorme importancia la suplencia de la demanda deficiente de los trabajadores, y siendo de naturaleza mixta la función que se ejerce en el desenvolvimiento de la relación jurídica procesal, al admitirse tanto el principio de disposición de las partes en el proceso, como la actividad inquisitiva de los órganos jurisdiccionales para que de ésta forma se llegue a la verdad legal.

Afirmamos que el Derecho Procesal del Trabajo pertenece al Derecho Social en cuanto que resuelve conflictos entre dos clases que determinan la suerte económica de las naciones, a saber la clase trabajadora y la clase patronal, y por lo tanto, porque resuelven controversias provenientes -- de las relaciones jurídicas y económicas en que está interesada la comunidad, interviniendo el Estado, tanto en las normas de Derecho sustantivo, como en las normas de Derecho -- Procesal para impartir la justicia social y asegurar la paz

y la tranquilidad de la sociedad mexicana, justicia social -- que se finja sobre el aseguramiento de las mejores condiciones de vida de los trabajadores y la tutela de sus derechos -- que se derivan del Artículo 123 Constitucional, de la Ley Federal del Trabajo, y de los pactos individuales y colectivos.

Al respecto cabe mencionar lo expresado por el Lic. - Trueba Urbina: "La intervención del Estado, no debe ser rígida, sino humana, inspirada en postulados de justicia social; ya -- que el Derecho del trabajo reivindica la humanización del -- Derecho en los últimos tiempos, y en tal virtud, el Derecho -- procesal del trabajo, realiza la función más excolesa del Esta -- do, la más trascendental de nuestra época histórica: impartir justicia social". (14)

El Derecho Procesal del Trabajo pertenece además al -- Derecho público, porque la función jurisdiccional se ejerce -- por el Estado, a través de órganos adecuados e interviniendo en relaciones de supraordinación como entidad soberana.

Afirmamos también que el Derecho Procesal del Trabajo es de orden público, porque sus normas no son renunciables, -- dado que la sociedad está interesada en que se ejerza la ad-- ministración de la justicia laboral de acuerdo con las normas legales que regulan toda clase de procedimientos.

(15) Trueba Urbina, Alberto, Opus citada; pp. 18 y 19.

B) Características del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

El primer párrafo del Artículo 685 señala:

Artículo 685. El proceso del derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Es a través de un somero análisis de los principios contenidos en el citado precepto, la forma que nos permita contemplar los positivos alcances de esta reforma legislativa:

1. Es Público. Afirmamos que el Derecho Procesal del Trabajo es público, en cuanto que las audiencias que se celebren en los procesos laborales, deben practicarse públicamente y sólo en forma excepcional el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. Lo anterior significa que en las audiencias que se celebren en los procesos laborales, podrá asistir cualquier persona, entendiéndose de esto, que las personas presentes en las audiencias no necesariamente necesitan tener un interés jurídico, es decir sin ser parte en el juicio podrán estar presentes en las audiencias para ver, oír y juzgar las actividades procesales de los funcionarios de las Juntas, así como de

las partes propiamente, siendo una limitante a esta característica del nuevo Derecho Procesal del Trabajo la de que --- al tratarse en la audiencia respectiva, asuntos que involu--- cren la vida personal de alguna de las partes u otros asuntos de igual indole que pudieran provocar el morbo entre las personas que sin ser parte en el conflicto laboral, esten -- presentes en las audiencias, ya sea de oficio o a solicitud de parte, la Junta podrá ordenar, que la celebración de la - audiencia respectiva, sea a puerta cerrada.

2. Es Gratuito. Este principio lo consagra el artículo 17 constitucional, cuando dispone que los tribunales deben - impartir en forma gratuita, una justicia pronta y expedita, amén de que en los procedimientos laborales, no existe la -- institución jurídica de las costas judiciales ni ninguna carga económica para para las partes, habida cuenta de que en - los términos del artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo - todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, no causan impuesto alguno.

3. Predominantemente oral. El proceso oral responde a -- los principios enunciados por el legislador en el artículo - 685 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto cabe afirmar que en lo que se refiere al actor, éste debe hacer por escri^{to} su demanda, conforme a lo ordenado por el artículo 871 de la Ley laboral, y el cual reza:

Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Al respecto dispone el artículo 872 del propio ordenamiento, que la demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya, y que el actor - en su escrito inicial debe expresar los hechos en que funda - sus pretensiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Al respecto, cabe hacer la observación de que ningún sistema es puramente oral o escrito, aunque en nuestro derecho - procesal laboral se acentúe la oralidad, característica primordial para simplificar el curso de los juicios y que permite a las Juntas apreciar mejor los razonamientos de las partes.

Ahora bien, consideramos que el sistema que contempla tanto la oralidad como el escrito, es decir el sistema mixto, es conveniente pues con dicho sistema se da firmeza al procedimiento en todas y cada una de sus actuaciones.

Debe hacerse notar que de acuerdo con el artículo 976 --- fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, al no concurrir -- las partes a la etapa conciliatoria, se les tiene por inconformes

con todo arreglo y deben presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, y si en esta etapa, el actor no comparece, se le tiene por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Además, si el actor puede acompañar a su escrito inicial de demanda las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones, puede no ocurrir a la etapa de ofrecimiento de pruebas y admisión de éstas y tenerse por ofrecidas las pruebas que haya acompañado a su escrito inicial de demanda.

Esto es lo mismo que sucede en los casos de procedimientos especiales, puesto que el artículo 893 del Código Laboral, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor puede ofrecer sus pruebas y en caso de que no asista a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, conforme a los artículos 895 y 896 de la Ley Federal del Trabajo, se le tiene por reproducido su escrito o comparecencia inicial y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiera acompañado.

Ahora bien, por lo que respecta a la parte demandada, de acuerdo con el artículo 878 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, expuesta la demanda por el actor, el demandado debe proceder en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, y en este último caso, estará --

obligado a entregar copia simple al actor, de su contestación, y si no lo hace la Junta lo expedirá a costa del demandado.

En cuanto se refiere a la etapa de ofrecimiento de --- pruebas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 680 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el actor --- ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos e inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas, y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

En relación con el desahogo de las pruebas, se tiene - que particularmente, por lo que respecta a la prueba confesional, en términos del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, las posiciones pueden formularse - en forma oral o por escrito que exhiba la parte interesada - en el momento de la audiencia, en la inteligencia de que --- cuando las posiciones se formulen oralmente, deben hacerse - constar textualmente en el acta respectiva, y cuando sean -- formuladas por escrito, éste debe agregarse a los autos y ser firmado por el articulante y el absolvente.

Por lo que se relaciona a la prueba documental, no cabe mayor comentario puesto que en términos de los artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo, tales pruebas se -- refieren a memoriales que deben obrar por escrito.

Por lo que se refiere a la prueba testimonial, estimamos que en esta probanza, efectivamente predomina la oralidad en su recepción, ya que el artículo 815 fracción III establece que los interrogatorios se formularán oralmente, salvo cuando se trate de los casos previstos en las fracciones III y IV del artículo 813 del Código Laboral, es decir cuando se trata de desahogar la prueba testimonial por medio de exhorto, en que el oferente deberá ofrecer la prueba acompañando interrogatorio por escrito, al tenor del cual debe ser examinado el testigo, y si no se declara decierta, con la obligación además de exhibir copias del interrogatorio, las que deben ponerse a disposición de las de más partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de re-preguntas en sobre cerrado, o bien en el caso de que el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, el cual puede rendir su declaración por medio de oficio.

Además, la fracción V del artículo 815 establece que las partes formularán las preguntas en forma verbal y directa, y que las preguntas y respuestas se harán en autos, escribiéndose textualmente unas y otras.

Es oportuno señalar que las objeciones o tachas a los testigos, deben formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la Junta, sin embargo, creemos que para que el juzgador pueda apreciar tales objeciones o tachas, al momento de emitir el fallo, es evidente que deban hacerse constar por escrito, en el acta -

de la audiencia de recepción de la prueba testimonial, puesto que difícilmente podrían recordar los miembros de la Junta en qué consistieron tales objeciones o tachas, cuando el fallo se pronuncia en un tiempo muy posterior y por la multiplicidad de asuntos sería materialmente imposible guardar en la memoria tales circunstancias.

Por lo que respecta a la prueba pericial, cabe mencionar que de acuerdo con el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, debe ofrecerse indicando la materia sobre la que -- debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes, infiriéndose de la fracción II del artículo 825 del mismo Ordenamiento, que los peritos deben rendir su dictamen en la audiencia relativa, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para -- rendir su dictamen, sin que se establezca por ley si dicho -- dictamen, se formule por escrito u oralmente, pero consideramos que jurídicamente y atento a lo que en este capítulo se ha venido señalando, cualquiera de las dos formas es aceptable.

Además de conformidad con la fracción IV del artículo 825, las partes y los miembros de la Junta, pueden hacer a los peritos las preguntas que juzguen pertinentes y convenientes, sin especificarse, como una obligación formal ineludible que las preguntas sean formuladas necesariamente en -- forma oral, por lo que pueden presentarse los interrogatorios a los peritos por escrito.

Por lo que se refiere a la prueba de inspección, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 827 y 828, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse, los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deban examinarse, teniendo las partes la obligación de presentarlos, ya que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos los hechos que se tratan de probar con dicha probanza.

Ahora bien, por lo que respecta al desahogo de dicha prueba, el actuario se limitará estrictamente a lo ordenado por la Junta, requiriendo se le pongan a la vista los documentos y objetos sobre los que deberá recaer la inspección - debiendo levantar acta circunstanciada, es decir, en dichos documentos deberá detallar todas las circunstancias que se presenten al momento del desahogo de tal probanza, misma que firmarán los que en ella intervengan, y la cuál se agregará al expediente, previa razón en autos.

En cuanto a la prueba instrumental y que el artículo 835 define como el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio, cabe hacer especial mención que aún cuando se admita la forma oral en las exposiciones para fijar los términos de la litis o para el ofrecimiento y desahogo de las pruebas, sin embargo para dar certeza a todo lo actuado, en lo que al resultado se refiere

tales actuaciones deben obrar en el expediente por escrito - para que puedan servir al juzgador de base al emitir el fallo en el propio juicio natural, y posteriormente, en caso de combatirse a través del juicio de garantías, para que se pueda analizar si el fallo se encuentra apegado o no a la -- Constitución.

Podemos concluir en lo que respecta a la caracteris-- tica del nuevo Derecho Procesal del Trabajo, relativa a la - oralidad del mismo, que esta característica se alterna con - la escritura, en la redacción de las actuaciones del juicio, por lo que en último caso, todo lo actuado en los procesos - laborales, deviene en escrito por ser ésta la forma de ase-- gurar la memoria de todos los actos procesales, que integran el proceso.

4. Inmediato. Respecto a esta característica del nue-- vo Derecho Procesal del Trabajo, el artículo 610 de la Ley - Federal del Trabajo dispone que durante la tramitación de -- los juicios hasta formular dictámen a que se refieren los -- artículos 885 y 916, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales, serán substituidos por auxiliares, pero - intervendrán personalmente en la votación de las resolucio-- nes sobre competencia, nulidad de actuaciones, substitución patronal, en los casos del desistimiento de la acción por --- inactividad procesal a que alude el artículo 773 y cuando se

trata de conflictos colectivos de naturaleza económica en la que designa perito y en la que ordena la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 913 de la nueva ley procesal.

A su vez el artículo 620 del Código laboral, dispone que para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, se observarán las normas siguientes: En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y el 50% de los representantes por lo menos, y en caso de empate el voto de los ausentes se suman al del Presidente. Aquí a propósito del Pleno, podemos afirmar que el de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, se constituye en autoridad legislativa, ya que en el supuesto de que se demande tanto a una persona jurídica, conjuntamente con una a varias personas físicas, el Pleno ha tomado la determinación de no dar trámite a dicha demanda, debiéndose seguir dicha controversia únicamente en contra de la persona moral, lo que de antemano nos parece absurdo, ya que con dicha determinación se entorpece el curso normal del procedimiento, amén de que en los casos de sustitución patronal, no se podrá llamar a juicio a la persona física demandada, tratándose de patrón sustituto o substituido, según sea el caso, debido a esta determinación del Pleno.

En cambio en las Juntas Especiales, durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de

naturaleza jurídica, basta la presencia de su presidente o del auxiliar, quien debe llevar hasta su terminación, en la inteligencia de que si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomaran por la mayoría de votos.

En el caso de que no estén presentes ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictan las resoluciones que procedan, salvo que se traten de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción por inactividad procesal, y sustitución patronal, y el presidente en tal hipótesis, debe acordar que se citen a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si no concurren, el presidente dicta la resolución que proceda.

Como es de verse, no existe la inmediatez en sentido estricto, entendiéndose por ésta que el juez que asistió al juicio, y presencié los debates, sea el mismo que dicte la sentencia, ya que si los principales actos procesales, son precedidos exclusivamente por el auxiliar, aún sin la presencia de los representantes, resulta que si de acuerdo con la fracción III del artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, para la audiencia de discusión y votación del laudo, es necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos por lo menos, Si concurre menos -

del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; y si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. Es evidente que los que resuelven y emiten los laudos no son los mismos que presidieron las audiencias ordinariamente.

En los casos de procedimiento de huelga, de conformidad con los artículos 928, 929, 930, al 938 de la Ley Federal del Trabajo, se observan las mismas reglas, pero con la salvedad de que el Presidente interviene personalmente en las resoluciones de los asuntos relativos a la falta de personalidad, incompetencia, nombramiento de personal de emergencia, en los casos de terminación de huelga por convenio, por allanamiento patronal o bien por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o laudo arbitral, y en los casos de inexistencia o ilicitud de la huelga, por lo que tampoco se da el principio de inmediatez. Es más también interviene el Presidente de la Junta en el caso previsto por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, cuando tenga que resolverse sobre la admisión o trámite de un emplazamiento de huelga o su desechamiento en los casos señalados por dicho precepto.

En los procedimientos especiales, tampoco existe estrictamente ni se da el principio de inmediatez, puesto que de acuerdo con el artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo, para la tramitación y resolución de los conflictos materia de tal procedimiento, la Junta se integra con el auxiliar, salvo los casos de conflictos sobre titularidad a que aluden los artículos 389 y 418, en el caso de la homologación de un reglamento interior de trabajo a que se refiere el artículo 424 en su fracción IV, en los casos de suspensiones colectivas de relaciones de trabajo que señalan las fracciones II, III y VI del artículo 427 o en los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo que señalan las fracciones I, III y V del artículo 434, o en los casos de implantación de una nueva maquinaria o de procedimientos nuevos de trabajo a que alude el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, en los que debe intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, según sea el caso.

5. Es Sencillo. Se afirma en el artículo 685 del Código Laboral, que las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, y si bien la sencillez del proceso, es obvia en relación con el trabajador, puesto que cabe la suplencia de la demanda deficiente, y aún más en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta puede eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por

otros medios esté en la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, no podemos decir igual en relación con el patrón o demandado, a pesar de que el artículo 687 del Código Laboral, establezca que en las comparecencias o escritos o promociones no se exija forma determinada, sino que tan solo baste precisar los puntos petitorios.

La sencillez del proceso a nuestro juicio, no solamente radica en la circunstancia de que no se exija forma determinada para formular los escritos o las promociones, sino también en la oportunidad que se les da a las partes para que puedan plantear, respectivamente su derecho de acción o bien su derecho de excepción y defensa; para preparar sus pruebas y saber sus cargas procesales, sin verse agobiados por situaciones tortuosas, difíciles, sorpresivas e inclusive "chicaneras".

Por lo tanto, aún cuando el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en las comparecencias, promociones o alegaciones y escritos, no se exigirá forma determinada, pero que las partes deben precisar los puntos petitorios, sin embargo, cabe señalar que el principio de sencillez, que pretendió el legislador imprimir en las normas del Derecho Procesal, no es aplicable sino en relación con la parte actora y cuando ésta tiene por sujeto activo al trabajador, pero no así en relación con el patrón.

C) Aspecto formalista del Procedimiento Laboral.

El aspecto formalista del Procedimiento Laboral, responde a una de las garantías más trascendentales e importantes, que pudiera tener cualquier régimen jurídico, la garantía de audiencia, y ésta deviene en seguridad de las partes, en cuanto que el tiempo, el lugar, el modo y la forma de los actos procesales dentro de cada procedimiento, están determinados de antemano en forma precisa, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, que ordena:

"Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

De esta forma y en concordancia con lo señalado por el precepto constitucional citado, resulta imposible a las partes y a la Autoridad laboral, variar las formalidades que señala la Ley para realizar las diligencias y actuaciones procesales.

Como resultado de lo anterior se puede también afirmar que el Proceso Laboral está dotado de autonomía técnica, pues to que no puede ser difuso, sino sometido a reglas precisas, a las que deben ajustarse las partes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual constituye la suprema garantía

para las partes, ello independientemente de que el proceso laboral cuenta con sus propias reglas y no es aplicable en el desahogo de los diferentes procedimientos ningún otro ordenamiento procesal distinto,

D) Alcance jurídico de la suplencia de la demanda.

Establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, - en su apartado segundo, que cuando la demanda del trabajador - sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con dicha ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta y que lo anterior es sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la citada Ley.

De la sola lectura del precepto antes mencionado, cabe -- deducirse que la suplencia se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje exclusivamente en relación con la demanda del trabajador, cuando ésta es incompleta, entendiéndose como tal aquella que no comprenda todas las prestaciones que de -- acuerdo con la Ley puedan derivarse de las acciones deducidas o bien respecto de aquéllas acciones que aún cuando el trabajador no haya deducido, sean procedentes conforme a los hechos - expuestos por el trabajador.

Por lo tanto no podemos decir que la suplencia que se deriva de las nuevas reformas procesales, sea una suplencia integral de la demanda, sino en relación con las acciones incompletas u omitidas, pero que se deriven de los hechos de la demanda, pues suplir una demanda deficiente en forma integral sería corregir todos sus errores en forma oficiosa y que tal corrección abarcase todo el cuerpo de la demanda, es decir no solo el petitum, sino también la causa petendi.

No debemos confundir el acto de subsanar la demanda -- realizan las Juntas, cuando éstas sean incompletas con el diverso auto procesal que las Juntas realizan cuando les señalan al trabajador o a sus beneficiarios, los defectos u omisiones en que hayan incurrido y con el diverso acto que consiste en prevenirlos para que los subsanen dentro del término de tres días a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, así con la segunda prevención que hace la Junta en la etapa procesal de Demanda y Excepciones al trabajador, para que subsane las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda o -- para que cumpla con los requisitos omitidos.

El acto que realizan las Juntas de subsanar las demandas incompletas, solo se ejerce en el supuesto de que la demanda sea del trabajador.

El acto de señalamiento de los defectos u omisiones en que hayan incurrido el actor y la prevención para que los sub

sane dentro del término de tres días, se refiere no solo en relación con la parte actora cuando sea el trabajador, sino también cuando se trate de sus beneficiarios y éstos planteen el ejercicio de alguna acción en los casos a que se refieren los artículos 115, 162 fracciones V y VI, 501, 502 y 503 de la Ley Federal del Trabajo y en general cuando los beneficiarios planteen cualquier demanda ya sea por lo que la Ley establezca expresamente que pueda transferírseles algún derecho que tenía el trabajador antes de su fallecimiento, a sus beneficiarios, o bien cuando tales beneficiarios tengan derecho a alguna prestación derivada del contrato individual de trabajo o de los contratos colectivos de trabajo o contratos Ley, y aún en el caso del ejercicio de las acciones que se deriven de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, como consecuencia de la muerte de cualquier trabajador, en los términos a que se refiere el artículo 275 de la Ley del Seguro Social y que puedan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o bien finalmente en el caso de que deba entregarse a los beneficiarios los depósitos hechos por los patrones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, conforme a la hipótesis prevista en el artículo 40 de la Ley relativa, en concordancia con el artículo 53 del propio ordenamiento, acciones éstas que los beneficiarios deben deducir también ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, una vez agotado el recurso que establece el artículo 52 del propio Ordenamiento.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene facultad para subsanar la demanda incompleta por omisión de prestaciones que deriven de la acción intentada, o bien cuando se trata de acciones que no hayan sido deducidas por el trabajador en su demanda pero que sean procedentes porque se deriven de los hechos narrados por el trabajador, es decir porque se derivan de la causa petendi, y en tal razón, de ello podemos -- desprender y analizar las siguientes hipótesis:

1) Que el actor narre hechos pero no deduzca ninguna acción, en cuyo caso la Junta debe ejercitarlas en substitución del actor y formularlas de acuerdo con tales hechos.

En relación con tal hipótesis, puede darse el caso en que un trabajador narre en su demanda haber sido despedido injustificadamente por su patrón, sin deducir las acciones ya sea de reinstalación o bien el pago de la Indemnización Constitucional, más el pago de los salarios caídos o bien la prima de antigüedad.

Por lo tanto, si el actor se limita en su demanda a -- afirmar que fue despedido injustificadamente de su trabajo -- por el patrón, la Junta debe prevenirlo, al admitir la demanda para que elija entre las acciones, ya sea la de reinstalación o bien que se decida por el pago de la Indemnización Constitucional, y si el trabajador no hace tal elección en el término de tres días señalados en la parte final del artículo 873, la Junta está obligada a prevenirlo nuevamente en la eta

pa de Demanda y Excepciones, para que haga la elección de --- acuerdo con la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

En el supuesto caso de que el trabajador opte por re- reclamar el pago de Indemnización Constitucional, pero omita -- reclamar el pago de la prima de antigüedad o bien el pago de los salarios caídos, la Junta está facultada para subsanar la demanda del trabajador, ejercitando también tales acciones - subsidiarias.

En el supuesto caso de que el trabajador no cumpla con el deber procesal de hacer la elección entre las acciones de reinstalación o pago de Indemnización Constitucional, dentro del término de tres días fijado por la Junta, ésta debe señalar fecha para la audiencia de conciliación demanda y excep- ciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y en la etapa de demanda y excepciones, debe prevenir nuevamente al trabajador para que haga la elección respectiva en ese acto y si el tra- bajador realiza la elección y opta por el pago de la Indemni- zación Constitucional, pero no reclama el pago de la prima de antigüedad ni el pago de salarios caídos, la Junta tiene el - deber de suplir la demanda con el ejercicio de estas últimas acciones, concediendo el derecho al patrón demandado para que formule su contestación en relación con ellas en el mismo ac- to, o bien en el caso de solicitarlo, fijar nueva fecha para la continuación de la audiencia celebrándose a partir de la - etapa de demanda y excepciones, para no provocar indefensión

a la parte demandada.

2) En una segunda hipótesis, podemos señalar el caso en que el trabajador ejercita ya sea la acción de reinstalación - en su trabajo o bien el pago de la Indemnización Constitucional de tres meses de salario, y formula la exposición de sus hechos en que apoya tales acciones, pero no indica el monto -- del salario diario o las bases para fijarlo.

Al respecto cabe considerarse que el artículo 753 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que estuvo en vigor hasta el día 30 de abril de 1980, establecía, que siempre que se demandase el pago de salarios o indemnizaciones, debería indicarse el monto del salario diario o bien las bases para fijarlo, pero a partir del primero de mayo de 1980 el nuevo artículo 678 del Código Laboral, omitió el requisito del señalamiento del salario por el actor, y ello se debió seguramente al criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, expresada en la Tesis número 64 - visible en la página 38 del Informe de la Cuarta Sala del año de 1976 segunda parte, en la que sostuvo substancialmente el criterio de que: "Una vez acreditada la relación de trabajo y la procedencia de la acción ejercitada, las Juntas no deben de absolver al patrón por la sola omisión del trabajador, consistente en no indicar el monto del salario, sino a condenar al pago de las prestaciones reclamadas conducentes, tomando como

base el salario mínimo general o profesional, el salario remunerador, el establecido en el respectivo contrato colectivo o bien el que se acredite en autos".

Atento a las reformas a la ley, en el caso de que el trabajador omita el monto del salario diario o las bases para fijarlo, se requerirá que las Juntas prevengan al actor para que aclare la demanda o corrija ésta.

3) En el caso de que el trabajador ejercite las acciones principales pero no las accesorias o subsidiarias, la Junta debe ejercitar éstas, como en el caso de que el actor reclama la reinstalación de su trabajo o bien el pago de la Indemnización Constitucional por despido injustificado, o bien el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se separe del empleo por motivos imputables al patrón.

En el supuesto caso de que el trabajador ejercite la acción declarativa tendiente a establecer que desarrolla actividades propias de una categoría determinada y que obtiene -- menos salarios o prestaciones que otros trabajadores que ocupan dicha categoría, puede ejercitar la Junta, la acción de -- nivelación de salarios y reclamar el pago además, de las -- diferencias de salario que resulten entre el monto de las -- prestaciones recibidas por el trabajador, y aquellas que corresponden a la categoría de referencia con las que establez-

ca la nivelación.

E) ¿El principio de la libre apreciación de las pruebas, ha tenido algunas restricciones en el nuevo Derecho Procesal del Trabajo?

En la exposición de motivos del nuevo Derecho Procesal -- del Trabajo se aduce que la verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia, son dos conceptos complementarios, y que se relacionan con la libertad que se otorga a las Jun--tas para allegarse todos los elementos que las puedan aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas mediante la secuela del procedimiento y que en esa materia, se introducen importantes innovaciones acordes con la tendencia general del Derecho Procesal moderno de dejar a los Tribunales una -- amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos a reglas inflexibles de aplicación automática, ni a la -- actividad exclusiva de las partes.

Las consideraciones que anteceden se encuentran en cierta forma contradichas por algunos preceptos del nuevo Derecho -- Procesal del Trabajo, en donde se establecen normas específicas para otorgar valor probatorio a determinadas pruebas.

En efecto, en el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que los documentos públicos expedidos por --

las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, hacen fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Por lo que respecta a las pruebas documentales privadas, el artículo 802 establece:

Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado el que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que la suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repunte proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

Consideramos que la redacción del citado precepto es obscura, puesto que se ha llegado a pensar que solamente los documentos que sean ratificados en su contenido y firma o huella digital, por su actor, la suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor, pero no que todos los documentos privados deban ser ratificados en su contenido y firma para que tengan valor probatorio.

Los documentos privados provenientes de las partes tienen valor probatorio por sí mismos y si son objetados, la parte que formula la impugnación tiene la obligación procesal de acreditar con prueba idónea su objeción.

Dicha idea se deduce de la siguiente Tesis jurisprudencial:

DOCUMENTOS PRIVADOS. CARECEN DE VALOR SI SON OBJETADOS Y NO SE ACREDITA SU AUTENTICIDAD.- Las cartas de renuncia y recibos de finiquito a los que se les niegue autenticidad, deben comprobarse por los medios de prueba adecuados en aplicación del principio de que el que afirma está obligado a probar.

Amparo directo 5306/70.- David Hernández Cázarez.- 25 de junio de 1971.- 5 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Informe Suprema Corte de Justicia de la Nación 1971. pág. 37.

DOCUMENTOS, RATIFICACION DE LOS. SOLO ES NECESARIA CUANDO SE OBJETA SU AUTENTICIDAD.- Las pruebas documentales solamente requieren ser ratificadas cuando son objetados en cuanto a su autenticidad y firma, ya que cuando la objeción es en lo tocante al valor probatorio del documento no se contravierte ninguno de los aspectos señalados.

Amparo directo 4883/84 Roberto Salazar Mondragón.- 9 de noviembre de 1984, unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmoren de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedentes:

Amparo directo 5906/82.- Secretario de Gobernación 3 de agosto de 1983.- 5 votos.- Ponente Julio Sánchez Vargas.- Secretaria María Edith Cervantez Ortiz.

Amparo directo 3421/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 de diciembre de 1979.- 5 votos; Ponente: Manuel Yáñez Ruíz. Informe 1984.- Segunda parte.

En cambio los documentos privados provenientes de terceros, basta que sean impugnados en su contenido o en su firma para que el oferente de la prueba tenga la carga procesal de solicitar que sea ratificado su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, pudiendo la contraparte formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 800 del mismo ordenamiento.

Por otra parte el artículo 808 establece que para que -- hagan fe en la república los documentos procedentes del extranjero, deben presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que -- establezcan las leyes relativas, de donde se desprende que -- dicho precepto está señalando los lineamientos sobre el valor probatorio de tales documentos.

Entratándose de las copias de documentos, en el artículo 810 del Código Laboral, se establece que las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero que si se pone en duda su exactitud, debe ordenarse su cotejo o compulsión

con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

En el artículo 812 se recoge el criterio de la jurisprudencia en el sentido de que cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento, en la inteligencia de que tales declaraciones o manifestaciones, prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conformes con ellas.

También el artículo 820 de la Ley laboral, ha recogido el criterio de la jurisprudencia en el sentido de que un solo testigo puede formar convicción, si en él concurren las circunstancias que sean garantías de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, en tal virtud éstas circunstancias o requisitos sine qua non serán: Cuando haya sido el único que se percató de los hechos, cuando su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas, y cuando concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad, como su honorabilidad, etcétera.

Consideramos de gran importancia la presunción a que se refiere el artículo 828 en el sentido de tener por ciertos los hechos que se tratan de probar a través de la prueba de inspección, cuando ofrecida dicha probanza, alguna de las --

tenga en su poder los documentos y objetos, y se niegue a exhibirlos.

De la sola lectura de los mencionados preceptos, en que se contienen reglas precisas sobre estimación y valorización de pruebas, podemos concluir, que la regla general establecida por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que los laudos deben dictarse sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, ha sufrido las restricciones que se contemplan en tales normas jurídicas.

F) ¿Cómo se distribuye la carga de la prueba en el nuevo Derecho Procesal del Trabajo?

Antes de analizar la interrogante, es oportuno señalar que tendrá la carga de la prueba aquélla parte que necesite aportar los elementos necesarios de convicción para acreditar sus respectivas acciones e excepciones.

Por lo que respecta a los patrones, en primer término cabe decir que el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo, simplemente se concretó a recoger el criterio uniforme de la Jurisprudencia Mexicana emitida por la Cuenta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como por los Tribunales Colegiados de la República, señalando específicamente que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la fecha de ingreso del trabajador, la antigüedad -

sus faltas de asistencia, la causa de la rescisión de la relación de trabajo, la terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, en los términos del -- artículo 37 fracción I y 53 fracción III de la Ley Federal -- del Trabajo, la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de descanso y obligatorios, disfrute y pago de vacaciones, pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y -- pago de salario, pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y su incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Por lo que se refiere a las causas de rescisión que invoca el trabajador para separarse de su empleo, y a las que se refiere el artículo 51 del Código Laboral, consideramos que-- corresponde al trabajador la carga de la prueba de acreditar los extremos señalados en las nueve fracciones que integran -- el precepto mencionado, pero en cambio tratándose de las causales consistentes en la reducción que hace el patrón en el -- salario del trabajador, o bien, en que el trabajador no recibe el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, corresponde al patrón la carga de la prueba -- debiendo acreditar haber cubierto el salario al trabajador en los plazos señalados por el artículo 88 de la Ley laboral.

CAPITULO QUINTO

CAPITULO QUINTO

INNOVACIONES IMPORTANTES EN EL NUEVO DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO.

a) Las innovaciones más importantes.

CAPITULO QUINTO

INNOVACIONES IMPORTANTES EN EL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A) Las innovaciones más importantes.

Podemos considerar que las innovaciones más importantes en relación con las reglas generales que deben observarse en -- todos los juicios, son las que a continuación enunciamos someramente:

La definición y precisión de los principios generales - del Derecho procesal laboral, principios consagrados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y disposiciones correlativas.

La suplencia de la demanda incompleta y la prevención - que deba hacer la Junta a los actores en los casos de demandas obscuras o irregulares, o cuando se plantean acciones contradictorias, y cuya prevención debe hacerse al admitirse la demanda y posteriormente en la etapa de demanda y excepciones. En relación con tal Institución, su reglamentación la encontramos en - los artículos 685 párrafo segundo, y 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

La representación de los menores de 16 años, a que se - refiere el artículo 691, dicho precepto reza:

M-00 30988

Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Al respecto, cabe apuntar que dicho precepto complementa lo dispuesto en la parte final del artículo 23 de la Ley laboral, y que dispone: "los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan". Y en el artículo 691, que ya quedó transcrito, se establece que los menores de 16 años en caso comparecer a juicio y no estar representados procesalmente, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, les debe designar un representante.

La inclusión de fórmulas jurídicas bastante claras para acreditar en juicio la personalidad de cualquiera de las partes, tal y como se desprende del artículo 692.

En los casos de litis consorcio, la institución de la representación común, de acuerdo con las reglas señaladas en el artículo 697.

La precisión de que no sean acumulables las acciones relativas a la capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, tal y como lo ordena el artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo.

La precisión de las autoridades que conocerán y -- resolverán, de los problemas relativos a la competencia, -- tal y como se señala en el artículo 705 de la Ley Federal -- del trabajo, mismo que transcribiremos a continuación por -- considerarlo importante:

Artículo 705. Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas de las -- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, -- cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma -- Entidad Federativa, y

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de -- las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

La disposición legal que hace desaparecer la institución de recusación; artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo

bajo, substituyéndola por la denuncia de excusa a que se refiere el artículo 710, con la variante de la no suspensión del procedimiento, que motiva la agilidad y celeridad del procedimiento laboral.

La determinación de que la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción, disposición contenida en el parrafo segundo del artículo 712.

La obligación importante de exigir la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados en las audiencias, en mérito a los principios de oralidad e inmediatez propios del nuevo Derecho Procesal del Trabajo, disposición contenida en el artículo 713.

La relevante regulación del incidente de reposición de autos a que se refiere el artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 727 del mismo Ordenamiento.

La determinación de señalar el término de tres días hábiles como regla general para la realización o práctica de algun acto procesal o el ejercicio de un derecho no sujeto a término especial.

Las nuevas formas procesales para practicar las notificaciones y emplazamientos y particularmente las disposiciones de que la notificación se entienda hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo, disposición reglamentada en el artículo 740.

La regulación de los incidentes y particularmente los de previo y especial pronunciamiento, que señala el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto se establece que cuando se trate de cualquier incidente que se plantee dentro de una audiencia o diligencia, éste se substancie y se resuelva de plano oyendo a las partes y continuando el procedimiento de inmediato, lo que propicia la agilidad del procedimiento.

En cambio cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá de plano. Cuando se trate de excusas, no se suspende el procedimiento.

En cuanto se refiere a los incidentes que no tiene una tramitación especial en la ley, la regla general es que se resuelva de plano oyendo a las partes.

El impulso procesal del proceso, que ahora se atribuye como obligación procesal, a las autoridades, de acuerdo con el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto dicho precepto señala:

Artículo 771. "Los presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario".

La regulación del incidente de acumulación contemplado en el artículo 766 en relación con los artículos 769 y 770 de la Ley Federal del Trabajo, resulta de gran interés, toda vez que con ésta se llena una laguna que existía en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La nueva regulación de la institución del desistimiento de la acción por inactividad procesal. En la hipótesis del artículo 773, que ahora resulta difícil que acontezca, se tiene al actor por desistido de la acción intentada cuando no hace promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Cuando el trabajador no haya efectuado promoción dentro de un lapso de tres meses, y sea necesaria para la impulsión del procedimiento, el presidente de la Junta debe ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole que de no hacerlo, operará la caducidad señalada en el artículo 773, tal como lo dispone el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior entendemos que, mientras no exista requerimiento del Presidente de la Junta, no transcurre el término de seis meses, para que pueda operar la sanción procesal -- señalada por el artículo 773 del Ordenamiento citado.

Además de lo anterior, cabe agregar que el término de seis meses debe contarse después de los tres meses que señala el artículo 772 y siempre que exista el requerimiento y el apercibimiento así como su notificación, tal y como lo dispone el precepto antes señalado.

Ahora bien, hemos observado que en algunas Juntas Especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, como es el caso de la Junta Especial número Cinco, al momento de dictar acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, es el caso que en dicho acuerdo se señala lo siguiente:"..... y de que se previene al apoderado de la parte actora para que señale domicilio particular de su representado, para posibles efectos previstos en el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo"; esto tal y como lo pudimos comprobar en el juicio laboral seguido por el trabajador Juan Luna Pérez, en contra de la empresa denominada "Arte y Medios Publicitarios, S.A., de C.V.," y seguido bajo el número de expediente 2034/84 y ante la referida Junta Especial.

Lo anterior confirma nuestras ideas de que mientras no se le requiera personalmente al trabajador por parte del Presidente de la Junta, no operara la sanción procesal que dispone el artículo 733 en contra del trabajador, y en el caso antes transcrito, en el auto admisorio de la demanda, la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje señalada, toma providencias para que en el caso de inactividad procesal dentro de un lapso de tres meses por parte del trabajador, se le requiera para que impulse el procedimiento y se le aperciba que de no hacerlo así, operara la caducidad que consigna el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta debe notificar el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y si no estuviera patrocinado por la Procuraduría debe hacerle saber a ésta, el acuerdo respectivo, para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales a la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se lo requiera.

En caso de muerte del trabajador, mientras comparecen a juicio los beneficiarios, la Junta formula la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, para los efectos que señala el párrafo segundo del artículo 772 de la Ley Federal -- del Trabajo.

Es de gran trascendencia señalar que de acuerdo con el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, el Procurador auxiliar, tiene las facultades y responsabilidades de un Mandatario, teniendo por ende la obligación procesal de presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento hasta su total terminación.

Son hasta aquí, en nuestro concepto, las innovaciones -- que en el Derecho Procesal del Trabajo, le nutren, con una -- técnica jurídica precisa, haciéndolo de esta forma realmente autónomo.

CAPITULO SEXTO

C A P I T U L O S E X T O

ANALISIS JURIDICO DEL AVISO DE DESPIDO.

- a) ¿Es constitucional la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo?
- b) Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia y Tribunal Colegiado de Circuito.
- c) Un ejemplo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO SEXTO

VI ANALISIS JURIDICO DEL AVISO DE DESPIDO.

A) ¿Es constitucional la adición al artículo 47 de la Ley -- Federal del Trabajo?

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consigna -- las causa de la rescisión de la relación laboral imputables -- al trabajador, y en su parte final establece que el patrón -- deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

En el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federa -- ción del 4 de enero de mil novecientos ochenta, se le hizo -- una adición al citado precepto en la forma siguiente:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en el caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

El citado precepto guarda concordancia con el artículo -- 991 de la Ley de la Materia, vigente también a partir del primero de mayo de mil novecientos ochenta, en donde se establece lo siguiente:

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

De esta forma, tenemos que con la citada adición al artículo 47 del Código Laboral, ahora se exige al patrón que de aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión, y para el supuesto de que el trabajador se negare a recibir dicho aviso, entonces el patrón deberá promover el procedimiento paraprocesal ante la Junta respectiva, es decir ante la Junta competente, proporcionando el domicilio que tenga registrado, solicitando se haga la notificación respectiva al trabajador, con la consecuencia de que al dejar de cumplir lo anterior dentro del término de cinco días, contados a partir de la fecha de la rescisión, se tendrá por deca-

pido injustificado, dicha rescisión.

En relación con la obligación que se le impone al patrón - de dar el aviso por escrito, el licenciado Francisco Ramírez - Fonseca sostiene lo siguiente: "la Reforma conculca dos garantías consagradas en la Constitución General de la República: - Por una parte es violatoria de las Garantías de Igualdad y por la otra de las Garantías de Seguridad Jurídica".(16)

Señala el licenciado Ramírez Fonseca que la garantía de -- igualdad se conculca en perjuicio de los patrones, "violando - el artículo 1o. Constitucional porque restringe el ejercicio y goce de una garantía sin que tal situación este prevista en la Carta Fundamental".(17)

Agrega dicho autor que: "privar al patrón de sus propiedades y posesiones, o lo que es lo mismo de su dinero o bienes - de la empresa para pagar una indemnización y/o salarios caídos según que el trabajador ejercite la acción de pago de indemnización por despido injustificado o de reinstalación, es absolutamente violatorio de la garantía de audiencia en todos sus as pectos".(18)

(16) Ramírez Fonseca, Francisco; Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo; Editorial Publicaciones administrativas y Contables, S.A.; -- México 1983, pág. 18.

(17) Idem. pág. 19.

(18) Ibidem. pág. 21.

Concluye el licenciado Ramírez Fonseca en sus puntos de -- vista sobre la adición, que se le hizo al artículo 47 de la -- Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: "en forma independiente a la inconstitucionalidad de que adolece la re-- forma, ésta carece de toda lógica jurídica. En efecto, el bien o el mal no pueden producir los mismos efectos. Cuando un trabajador incurre en una causal de despido, éste deberá ser considerado plenamente justo independientemente de que se haya da-- do o no el aviso correspondiente; no hacerlo así y tener que indemnizar a un trabajador que ha dado causa justa para el des-- pido equivale a dar las mismas consecuencias al bien y al mal, o lo que es lo mismo, premiar la mala conducta con una indemnización que no se justifica. Llevando el ejemplo al absurdo, podríamos señalar el caso de un trabajador que ha delinquido en contra del patrón, de sus familiares, del personal directivo o del personal administrativo de la empresa; en este supuesto, y de acuerdo con la reforma legal, independientemente de que que-- de sujeto a la responsabilidad establecida en las leyes penales, habría que indemnizarlo".(19)

En nuestro concepto, consideramos que es absurdo que la -- falta de aviso por escrito, determine la injustificación del -- despido, siendo que éste se determina por la conducta del trabajador, adecuando esta conducta a las causales previstas en --

(19) Ramírez Fonseca, Francisco. Opus citada pág. 21

en el artículo 47 del Código Laboral, y no por el cumplimiento o incumplimiento de una obligación de carácter administrativa que la parte final del precepto antes citado, le impone al patrón, ya que la comisión de las causales de rescisión por sí mismas generan en favor del patrón el derecho de despido, sin responsabilidad para éste, atento a lo dispuesto en el artículo 46 del mismo Ordenamiento, y que señala:

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Al respecto señala el licenciado Roberto Muñoz: "cuando un trabajador incurre en alguna o algunas causales de rescisión, previstas en el artículo 47 de la Ley, el patrón tiene derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñaba".(20)

De lo anterior podemos afirmar que el patrón en ejercicio del derecho que le concede el artículo 46 de la Ley, en relación con las causales de rescisión previstas en el artículo 47 del Código Laboral, podrá despedir justificadamente y sin ninguna responsabilidad, al trabajador que por su conducta incurra en una o varias causales de despido, siendo entonces la conducta del trabajador la que determine la justificación o la

(20) Muñoz Ramon, Roberto; Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1983 pág. 351

injustificación del despido, y no la falta del aviso por escrito al trabajador o a la Junta, como lo ordena la adición al artículo 47 de la Ley; siendo entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que al dictar su laudo, determine y califique la justificación o no del despido, tomando en cuenta la actividad procesal de las partes en el conflicto laboral, y no solamente el hecho de que el patrón no haya dado el aviso por escrito.

Ahora bien, vemos que en materia laboral y de acuerdo a lo establecido en los artículos 872 y 876 fracción IV, subsiste el principio general de derecho de que el actor está obligado a exponer y probar los hechos, fundamento de su acción y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas; o sea que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas, en el caso de que no se hubiera llegado a un arreglo conciliatorio, atento a lo dispuesto por la fracción V del artículo 870.

Por lo anterior, insistimos en que la justificación o injustificación del despido, no debe depender del aviso o de la falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no, constitutivos de alguna o de algunas de las causales

señaladas por el mencionado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y en tal virtud, puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

Sobre este particular, el licenciado Baltasar Cavazos señala: "la justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación". (21)

Ahora bien, por lo que se refiere al criterio sustentado por el legislador y plasmado en la parte final del artículo 47 de la Ley, el mismo autor señala que el sostener ese criterio: "equivalía a dejar abierta la posibilidad de que se condenara a un patrón que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizarlo o a reinstalarlo éste por no haberle dado el aviso de despido, aunque el trabajador hubiese confesado su delito". (22)

Ahora bien, consideramos de vital importancia señalar --cuál fue el objetivo del legislador al hacer la adición al artículo 47 del Código laboral y que ahora nos acúpa?. Pues bien, es indudable que la finalidad del legislador al refor-

(21) Cavazos Flores, Baltasar. Causales de Despido; Editorial Trillas, México 1983, pág. 61

(22) Idem, pág. 62

mar dicho precepto, es la de no dejar en estado de indefensión al trabajador, haciéndole saber por escrito la fecha y la causa o causas de la rescisión, esto es evidente y estamos totalmente de acuerdo, pero también consideramos que la forma en -- que lo reglamenta es equívoca y antijurídica.

En nuestro criterio, consideramos que la forma en que el legislador resuelve el hecho de que el trabajador no quede en estado de indefensión al ser despedido, resulta violatorio del artículo 14 Constitucional, ya que dicha adición al artículo - 47, concede a la omisión de un acto meramente administrativo - la fuerza de un laudo condenatorio y por ende con tal determinación, se conculca el derecho del patrón de oponer defensas y excepciones y acreditarlas en juicio, dejando en consecuencia al patrón y no al trabajador en estado de indefensión, ya que por el solo hecho de no haber dado el aviso por escrito, dicha omisión "por sí sola", tenemos que se considera despido injustificado, violando de esta forma en perjuicio del patrón, la r Garantía de Audiencia, consagrada en nuestra Carta Magna.

Ahora bien, dada la importancia y relevancia que reviste la Garantía de Audiencia en la exposición de nuestro criterio, a continuación señalamos textualmente el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional, en donde encontramos implicada dicha garantía:

"Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho."

Ahora bien, consideramos de igual importancia exponer el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el alcance de la Garantía de Audiencia y que ya constituye -- jurisprudencia:

"No basta argumentar que la ley aplicable al caso no contenga determinaciones o reglamentaciones para oír a -- los interesados cuando se trata de revocar o modificar la situación jurídica creada en favor de ellos, para que las autoridades administrativas no tengan que otorgar a los particulares la garantía de audiencia, porque sobre cualquier consideración o determinación de leyes secundarias, existe el mandato de imperiosa obligación contenido en el artículo 14 constitucional, que obliga a cualquier autoridad a conceder dicha audiencia para afectar los derechos de los particulares." (23)

De conformidad con lo expuesto, vemos claramente que de acuerdo con lo ordenado en la parte final del artículo 47 de la ley, la emisión de una obligación de carácter administrativa y la sanción que le recás, constituye una violación a la garantía de audiencia, en perjuicio del patrón.

(23) Amparo en revisión 1821/57. Inmobiliaria Latina, S.A., 8 de enero de 1959. Mayoría de 3 votos. Ponente: Alfonso Fco. Ramírez. Disidentes Felipe Tena Ramírez y José Rivera P.C. -- Sexta Época. Tomo XIX, Segunda Sala, pág. 47.

B) Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunal Colegiado de Circuito.

Podemos decir, que respecto a los criterios sustentados -- por nuestros altos Tribunales, y que no obstante que la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo -- insistimos -- viola en perjuicio del patrón la garantía de audiencia, por las razones ya asentadas, se apoya la idea antijurídica -- que reviste la parte in fine del mencionado precepto, tal y -- como lo veremos a continuación en las siguientes Tesis.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL NEXO LABORAL.- De la disposición del artículo 47 in fine, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte claramente que el propósito del legislador fue que los trabajadores que sean separados por -- cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado precepto, tengan pleno conocimiento de ellas para así estar en condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas a -- acreditar que la rescisión fue indebida. En consecuencia, es -- evidente que la falta de aviso al trabajador directamente o -- por conducto de la Junta, impide que aquél formule adecuadamente su demanda y así mismo que prepare, para proponerle, el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quiso también que la sanción que establece la -- disposición legal en referencia, sea determinante para que la falta de dicho aviso, por sí solo, baste para concluir que el despido fue injustificado.

Amparo Directo 1655/81.- Agentes de Radio y T.V., S.A. -- 10. de diciembre de 1981.- Unanimidad de votos.- Primer -- Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Cir-- cuito.- Informe 1982 pág. 141.

Por lo que se refiere a la tesis transcrita, en el punto anterior del presente capítulo, señalamos que acertadamente - el legislador al reformar el artículo 47 de la Ley, el objeti vo de éste es el de no dejar en estado de indefensión al tra- bajador que fuese separado de su trabajo, sin hacerle de su- conocimiento las causas y la fecha de su rescisión; pero en- nuestro criterio, la fórmula que señala el legislador para re- mediar esa situación, conculca en perjuicio del patrón la ga- rantía de audiencia y en consecuencia es a éste al que se de- ja en estado de indefensión, al señalar que la falta de aviso por escrito al trabajador o a la Junta, por "sí sola" se ten- drá como despido injustificado.

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTI- VAN.- Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o de ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indis- pensable la especificación de los hechos que se le imputan -- para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, - pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de -- conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la -- causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibili- tado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su -- acción.

Amparo directo 6208/82.- José Bonilla Uribe.- 10. de agos- to de 1983. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3748/82.- Empresa Sincamex, S.A.- 10. de - agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 7345/82.- Gorduroy, S.A.- 13 de julio de -- 1983. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Var-- gas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 5017/82.- Austraberto Vázquez Aguilar.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad 4 votos.- Ponente: Julio --- Sánchez Várgas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A.- 6 de junio de 1983. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cris-- tina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz --- Fernández. Informe 1983 pág. 6.

En esta Tesis jurisprudencial, vemos el real objetivo y -- preocupación del legislador, que es el no conculcar los dere-- chos del trabajador al dejarlo en estado de indefensión. Pero tal y como se señala en dicha tesis, sólo existe una audiencia con tres etapas, en la que tanto el trabajador como el patrón haciendo valer tanto el derecho a ejercitar acciones como el -- de oponer excepciones y defensas, estarán obligados a probar-- las respectivamente, pero es el caso, que con la adición que -- se hizo al artículo 47 del Código Laboral, en el supuesto de -- que el patrón deje de observar una obligación administrativa, no obstante haber hecho del conocimiento del trabajador, por -- medio diferente al señalado en la parte final del precepto ci-- tado, la fecha y la causa o causas del despido, "por si solo" tenemos que se tendrá como despido injustificado, no dando --- oportunidad al patrón de defenderse en juicio.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, - FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual -- de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 - de abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedentes:

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan -- Moisés Calleja García. Secretario: Constantino Martínez -- Espinoza.

Informe 1983. Cuarta Sala pág. 29.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION -- POR MEDIO DE LA JUNTA DEL, SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto - en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el -- aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Amparo directo 482/82.- Empresa de Participación Estatal - Mayoritaria "Minera Carbonífera Rio Escondido, S.A",- 6 de junio de 1983.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Precedentes:

Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 - de enero de 1983.- Mayoría de 4 votos de los Ministros -- Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez -- Bárcenas.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos de los Ministros Juan Moisés Calleja García, María Cristina Salmorán de Tamayo, - Julio Sánchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del ministro Alfonso López Aparicio.- Ponente: Juan -- Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Informe 1983. Cuarta Sala pág. 30.

Como podemos ver, este criterio sustentado por la Cuarta - Sala, va más allá de las propias exigencias consignadas en la - parte final del artículo 47, ya que según nos señala dicha te-- sis, que para que tenga efectos jurídicos la notificación del - aviso al trabajador, a través de la Junta competente, es menes-- ter probar en juicio, que el trabajador se negó a recibir el -- mencionado aviso por escrito, lo que debemos entender entonces, que no obstante que el patrón haya notificado el aviso a través de la Junta respectiva, derivándose ésto de la negativa del tra-- bajador a recibirlo; y que durante la tramitación del juicio -- laboral respectivo no demuestre éste con testigos, que el traba-- jador se negó a recibir el mencionado aviso por escrito, no obs-- tante, que en un caso concreto, haya probado el patrón la cau-- sal o las causales que motivaron el despido del trabajador, se considerará, como despido injustificado; dándole en consecuen-- cia mayor relevancia, a saber considerar lo justificado o injusti-- ficado del despido, al hecho de que se pruebe en juicio, el que se haya llevado, o no, a cabo el procedimiento paraprocesal de notificación del aviso de rescisión, que aquél hecho de que se pruebe plenamente en juicio, que la conducta del trabajador de-- terminara su rescisión laboral.

Pues bien, de las tesis anteriormente expuestas, podríamos señalar, que no obstante que la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conculca en perjuicio del patrón la

Garantía de Audiencia, el criterio de nuestro más alto Tribunal tiende a reforzar el mencionado precepto en su parte in fine y en consecuencia, pasar por alto la mencionada garantía, consignada en nuestra Carta Magna. Ahora bien, por otro lado vemos -- con gran satisfacción que la tesis 23 sustentada por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, sostiene, en nuestra forma -- de pensar, un criterio que no es ni en favor del trabajador, ni tampoco de patrón, sino que contempla con especial cuidado, el dejar a salvo la Garantía de Audiencia, que es "una de las más importantes dentro de cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a actos del Poder Público que tiendan a privarlo de sus más caros derechos y sus más preciados intereses". (24)

De lo anteriormente expuesto, vemos que de una u otra forma, dicha tesis fortalece nuestras ideas tratadas en el presente capítulo y que tienden a demostrar que la parte final del -- artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conculca en perjuicio del patrón la mencionada garantía de seguridad jurídica.

Esta tesis está concebida, como ya se dijo por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, en los siguientes términos:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO ESCRITO DE LA CAUSA Y FECHA DE LA.- Si bien es cierto que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de --

(24). Burgoa Orihuela, Ignacio; Las Garantía Individuales; Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, pág. 514.

mayo de mil novecientos ochenta, establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y la falta de ello, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, también lo es, que esa disposición tiene por objeto que el trabajador tenga conocimiento de la fecha y la causa de despido, para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio respectivo y si durante el procedimiento laboral se demuestran esas circunstancias, o sea, que tuvo conocimiento verbal y ante testigos de la fecha y causa de separación, de acuerdo con una recta interpretación jurídica el fin primordial perseguido por el invocado precepto legal, queda satisfecho, aun cuando no se le haya dado al trabajador aviso por escrito, y por consiguiente, no debe sancionarse al patrón teniendo el despido como injustificado, sino que debe dársele oportunidad de que acredite la justificación del mismo, pues considerar lo contrario, sería apartarse de la justicia, ya que por una falta de formalidad administrativa, irremisiblemente se tendría que condenar al demandado, sin darle oportunidad a defenderse, es decir, que por el hecho de no dar por escrito, el aviso respectivo se tuviera como injustificado el despido sin aducir prueba en contrario, lo que traería como consecuencia la violación a la garantía de audiencia prevista en la norma imperativa constitucional, porque al que se dejaría en estado de indefensión sería al demandado, lo que es antijurídico y violatorio del artículo 14 constitucional. Además, en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer con claridad y a probar los hechos de su acción, con las salvedades que la propia ley y la jurisprudencia establecen, y el demandado a hacer lo mismo con los hechos en los que funde sus excepciones y defensas, y esta disposición ya no tendría razón de ser si de todos modos se va a condenar al demandado a la indemnización constitucional y a otras prestaciones accesorias, y también debe tenerse en cuenta que la justificación del despido depende -

de que los hechos que la originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47 con base en las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad.

Amparo directo 253-83.- Armando Mandujano López.- Ponente: Luis Gilberto Vargas Chávez.- Secretaria: Rosa Edilia Quevedo Ramos. Informe 1983 Tribunales Colegiados de Circuito. - Tercera parte, págs. 345, 346 y 347.

Podemos señalar, después de la anterior interpretación jurídica que el Tribunal Colegiado hace a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que la sanción que se le impone al patrón que ha dejado de cumplir un trámite netamente administrativo, es inconstitucional pues viola en perjuicio del patrón la garantía de audiencia y en consecuencia, siendo éste condenado a pagar una indemnización y otras prestaciones, aun antes de que acuda a juicio; dejando a un lado, con la mencionada reforma "el principio general de derecho de que el actor en el juicio -- está obligado a exponer con claridad y probar los hechos de su acción, con las salvedades que la propia ley y jurisprudencia -- establecen, y el demandado a hacer lo mismo con los hechos en -- los que funde sus excepciones y defensas", tal y como lo señala la anterior ejecutoria.

C) Un ejemplo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En este apartado consideramos de vital importancia transcribir textualmente el laudo que condena al patrón, no obstante que éste acreditó en juicio las causales por las que le rescinde el contrato al trabajador y lo que hace más especial a este juicio, a pesar de que el patrón cumplió con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

JUNTA ESPECIAL NUMERO DOS.
 EXPEDIENTE NUMERO 582/82.
 RITA BERNANDINO TURRUBIARTES.
 V.S.
 AERO FLETES INTERNACIONALES -
 S.A.

México, Distrito Federal, a CINCO DE DICIEMBRE DE 1984.-----
 V I S T O S para resolver en definitiva los autos de expediente
 al rubro citado, y -----

R E S U L T A N D O

I.- Por escrito presentado el día 8 de diciembre de 1982, por la C. RITA BERNANDINO TURRUBIARTES, por conducto de su apoderado, demanda a AEROFLETES INTERNACIONALES, S.A., por: El pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario en virtud del injustificado despido de que fué objeto por parte de la empresa demandada, salarios caídos desde la fecha del injustificado despido hasta aquella en que se cumplimente la resolución que dicte esta Junta, de la cantidad de \$2,000.00 por concepto de descuento indebido, vacaciones y prima vacacional correspondiente al año de 1982, parte proporcional del aguinaldo correspondiente a ese año y la prima de antigüedad. Funda su demanda en los siguientes hechos: 1.- El

6 de julio de 1981, ingresó la actora a prestar sus servicios a la demandada como AUXILIAR DE OFICINA en sus instalaciones, con un horario de las 8:30 a las 18:00 horas, de lunes a viernes con un salario de \$13,000.00. 2.- El 30 de septiembre de 1982 la demandada le descntó de la segunda quincena de ese mes la cantidad de \$2,000.00, por lo que se reclama su pago. 3.- El 26 de octubre de ese año, aproximadamente a las 18:00 horas en las oficinas de la empresa demandada el C. JOSE GONZALES TOLEDO que se ostenta con el carácter de DIRECTOR GENERAL de la empresa demandada le indicó que a partir de esa fecha quedaba despedida de su trabajo sin que le indicara las causas de dicho despido, siendo presenciado por algunas personas que se encontraban en esas oficinas, por lo que demanda las prestaciones del premio de su demanda. 4.- La demandada se abstuvo de cubrir a la actora las cantidades que le corresponden por concepto de vacaciones, prima vacacional, parte proporcional del aguinaldo y prima de antigüedad por lo que se reclama dichos conceptos. - - - - -

II.- Admitida la demanda por esta Junta se citó a las partes a la audiencia de CONCILIACION DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. Abierta la etapa conciliatoria, no se llegó a ningún arreglo, por lo que se continuó con la etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, en la que el apoderado de la parte actora ratificó y reprodujo su escrito inicial de demanda y el apoderado de la parte demandada, planteo incidente de incompetencia de esta Junta para conocer el presente negocio, resolviendo esta Junta a fojas 23 desechar de plano dicha incompetencia planteada por la empresa demandada.- El apoderado de la empresa demandada contestó la demanda mediante su escrito de fojas 13, negando a la actora derecho para reclamar las prestaciones comprendidas en el preambulo de su demanda, y en --

cuanto a los hechos manifestó: 1.- ES CIERTA LA FECHA DE --
ingreso, aclarando que originalmente fué contratada como --
AYUDANTE DE OFICINA y posteriormente se utilizaron sus ser-
vicios como AUXILIAR DE OFICINA; es cierta la jornada indi-
cada, con la aclaración de que la reclamante salía a comer-
de las 15:00 a las 16:00 horas y es cierto el salario. 2.--
SE NIEGA, pues lo cierto es que la actora en el puesto que-
desempeñaba tenía que realizar el pago de los reportes de -
Líneas Aéreas, relativas a guías aéreas, pago que se debe -
llevar en un término de 30 días con base en el crédito que-
las Compañías de Aviación le otorgan a la demandada y que -
debe realizarse en dolares americanos o su equivalente en -
pesos mexicanos, según el tipo de cambio y es el caso que -
la actora le ocasionó a la demandada perjuicios patrimoniales
ya que por causas que se desconocen pero que denotan irres-
ponsabilidad de su parte no pagó diversas guías en el tiem-
po correspondiente, por lo que al hacer el pago en fecha --
posterior y como consecuencia de la devaluación de nuestra-
moneda la demandada sufrió una perdida de \$90,702.62, irre-
gularidades que el departamento de contabilidad reportó a -
la gerencia el 30 de septiembre de 1982, situación que se -
le hizo ver a la actora, quien reconoció su culpa y propuso
cubrir dicho adeudo a base de pagos de \$2,000.00. 3.- SE --
NIEGA POR FALSO, ya que le fue rescindido su contrato de --
trabajo por causas imputables a la misma y sin responsabili-
dad para la empresa el 26 de octubre de 1982, aproximadamen-
te a las 18:00 horas el C. JOSE GONZALEZ TOLEDO le comunicó
verbalmente y por escrito la rescisión, negandose la traba-
jadora a firmar de recibido el aviso correspondiente. Por -
otro lado incurrió en más de tres faltas a su trabajo en --
forma injustificada en un periodo de 30 días sin permiso o-
autorización de la empresa los días 22 y 27 de septiembre -

de 1982, 1, 5 y 8 de octubre de ese año. A mayor abundancia, la gerencia el 19 de octubre de ese año, se enteró que por culpa de la actora, diversos envíos de cheques de cuentas por liquidar al extranjero se encuentran extraviados, pues al desobedecer las indicaciones que se le dieron motivó equivocaciones de destino, con el correspondiente daño a la empresa, por todo lo anterior se le rescindió su contrato de trabajo. 4.- Son meras apreciaciones de carácter subjetivo, pero las prestaciones a que tenga derecho la actora, oportunamente se pondrán a su disposición. Opu- so como excepciones la SINE ACTIONE AGIS, la derivada del hecho de que a la reclamante se le rescindió su contrato de trabajo por causas justificadas y la de PRESCRIPCIÓN -- por lo que se refiere a las prestaciones susceptibles de la misma. Abierta la etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, las partes ofrecieron las pruebas que creyeron convenientes y que se detallan a fojas 19, 24, 82 vuelta y 83 - en autos.- Desahogadas las pruebas que así lo ameritaron, se concedió a las partes término para que formularan sus alegatos, se declaró cerrada la instrucción y se turnaron los autos para que se formulara el proyecto de resolución.

C O N S I D E R A N D O :

PRIMERO. Que esta Junta Esp. No. Dos de la Federal de -- Conciliación y Arbitraje, es competente para conocer y resolver en presente conflicto de trabajo de conformidad con las fracciones XX y XXXI del Art. 123 Constitucional, en relación con los artículos 527, 604 y demás relativos de -- la Ley Federal del Trabajo. -- -- -- -- -- -- -- -- -- --

SEGUNDO. Atendiendo a lo expuesto por las partes, en sus respectivos escritos de demanda y contestación, la litis -- en el presente expediente ha de considerarse planteada con el objeto de resolver si la empresa demandada rescindió -- justificadamente o no el contrato de trabajo de la actora,

TERCERO. La actora manifestó que con fecha 26 de octubre de 1982, siendo aproximadamente las 18 horas en las oficinas de la empresa demandada el C. JOSE GONZALES TOLEDO, -- que se ostenta director general de la demandada, le indicó que a partir de esa fecha quedaba despedida de su trabajo, sin que se le mencionara la causa del despido, siendo presenciado el mismo por algunas personas que se encontraban en las oficinas.- La empresa demandada manifestó que la actora como AUXILIAR DE OFICINA tenía como obligación realizar el pago de los reportes de Líneas Aéreas, relativo a guías aéreas, dentro del término de 30 días con base en el crédito que las compañías de aviación le otorgan a la demandada y que debe realizarse en dolares americanos, o en su equivalente en pesos mexicanos, según el tipo de cambio y es el caso que la actora no cumplió y al hacer el pago en fecha posterior, y por la devaluación la demandada sufrió una pérdida de \$90,702,62, culpa que reconoció la actora cuando fue reportada y quedó de cubrir \$2,000.00 mensuales; asimismo, la actora faltó a sus labores más de -- 3 días en un período de 30 días en forma injustificada, -- sin permiso o autorización de la empresa; Además, la actora desobedeciendo las indicaciones dadas envió cheques de cuenta por liquidar al extranjero, con destino equivocado, por lo que se encontraban extraviados; Por todo lo anterior, se le rescindió contrato de trabajo el 26 de octubre de 1982, por conducto del C. GONZALES TOLEDO, quien se lo comunicó verbalmente y por escrito negándose la actora a firmar de recibido el aviso correspondiente ante la defensa hecha valer por la empresa demandada le correspondió la carga de la prueba, en el sentido que de no llegarse a demostrar se considerará el despido de la actora como injustificado, pero en primer término deberá analizarse si la demandada cumplió lo dispuesto por el último párrafo del -

Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el aviso de rescisión, ya que la demandada precisó en su escrito de contestación que el día 26 de octubre de 1982 le comunicó verbalmente y por escrito la rescisión, negándose la trabajadora a firmar de recibido el aviso correspondiente y para ese efecto debe de tomarse en cuenta que a fojas 85 vuelta se tuvo a la actora por confesa fictamente, ya que no compareció a la audiencia en que debía desahogarse su confesional, a pesar de estar debidamente notificada, teniéndose por contestado afirmativamente la posición No. 9, que fue formulada como sigue: "Que el referido 26 de octubre pasado el Sr. JOSE GONZALES TOLEDO, -- aproximadamente a las 18 horas verbalmente y por escrito le comunicó la rescisión de su contrato de trabajo negándose la absolvente a firmar de recibido el memorandum, se dice, el aviso correspondiente. Dicho aviso fue ofrecido por la empresa demandada y consiste en memorandum en fojas 76 dirigido a la actora por la empresa demandada de fecha 26 de octubre de 1982, MEDIANTE el cual se le comunica a la actora la rescisión de su contrato de trabajo -- con fundamento en lo dispuesto por las fracciones V, VI, X, XI y XV del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo; dicha documental tiene sello de recibido por esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fecha 29 de octubre de 1982, y en la que no consta la firma de la actora de que recibió el aviso; Esta documental fue objetada por la parte actora pero perfeccionada a fojas 98, Asimismo, a fojas 74 consta la copia del escrito presentado ante -- esta Junta el 29 de octubre de 1982 según sello fechador de la misma, haciendo de su conocimiento la rescisión de trabajo de la actora, proporcionándole su domicilio para llevar a cabo la notificación de dicha rescisión. Ahora -- bien de todo lo anterior, se desprende que la empresa --

no cumplió lo previsto con el Art. 47 último párrafo, en el sentido de dar a la trabajadora aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; debiendo hacerse de su conocimiento, y en caso de que ésta se negare a recibirlo, el patrón debía hacerlo del conocimiento de ésta -- Junta, pues el 26 de octubre de 1982 comunicó verbalmente a la actora la rescisión de su contrato de su trabajo, --- únicamente y hasta el 28 de octubre de ese año elaboró el memorándum de referencia sin que conste en autos que en esa fecha haya estado presente la actora en las oficinas de la demandada. A mayor abundamiento en la confesional -- para hechos propios del C. JOSE GONZALES TOLEDO, desahogada a fojas 87, al articularle las posiciones, se le preguntó sobre el despido manifestando que con fecha 26 de octubre de 1982, se había entrevistado con la actora para comunicarle que la empresa le rescindiría su contrato individual de trabajo, por las causas mencionadas en el escrito "que se metió en la Secretaría del Trabajo". Articulándosele la posición número 8, como sigue: "...que la manifestación que le dijo de despido fue verbal" R.- "No, aclarando que fue por medio de memorandum que se le entregaba en el momento de comunicarle la rescisión de su contrato, el --- cual se negó a recibir". P.- 9.- "Que diga el absolvente - que en relación a la anterior respuesta dada por el mismo - que señale la fecha en que le dió a la actora el aviso de su rescisión". R.- "que no puedo decir la fecha exacta por no saber si el memorandum de referencia se hizo el día que se me entregó para comunicarle la rescisión de su contrato individual de trabajo o fué hecho con anterioridad". Dada la obscuridad de su respuesta y lo confuso de la misma, -- aclaró que la fecha en que se le había comunicado a la actora fué el 26 de octubre de 1982 y que ignoraba si el memorandum de referencia había sido con esa fecha o con alguna otra.- En tal virtud, al no haber dado la empresa de-

mandada cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 47 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, tal como lo dispone el mismo ordenamiento, se tiene que el despido, fue injustificado y procede condenar a la empresa demandada a pagarle a la actora la indemnización constitucional que reclamó, consistente en tres meses de salario, tomando como base para su cuantificación, el salario no controvertido de \$13,000.00 mensuales, resultando la cantidad de \$40,400.00 por ese concepto por lo que se refiere a los salarios caídos, éstos deberán cuantificarse a partir del 26 de octubre de 1982, hasta la fecha en que se de cumplimiento al presente laudo, pero se cuantificará hasta el 26 de octubre del año en curso por la cantidad de \$167,900.00, debiéndose abrirse incidente de liquidación para cuantificar los que se sigan causando hasta el total cumplimiento de este laudo. - - - - -

CUARTO.- En cuanto a la reclamación que hace la actora por concepto de descuentos que le hizo en su salario la demandada por dos mil pesos, procede condenar a la demandada a que devuelva dicho descuento, ya que la propia demandada reconoció a fojas 82 que lo había practicado a la actora en relación con lo manifestado en la contestación de la demanda, en el sentido que la actora voluntariamente había accedido a cubrir esa cantidad, lo que no se acreditó por la demandada, además de que esta Junta determinó tener el despido como injustificado. - - - - -

QUINTO.- Por lo que se refiere al pago que reclama por concepto de vacaciones, prima vacacional y parte proporcional de aguinaldo por 1982, la demandada estuvo anuente a cubrir esas prestaciones, y al respecto se desahogaron las inspecciones de fojas 104 y 106 en las que se indican las cantidades por ese concepto, pero procede analizar si las prestaciones se encuentran cuantificadas conforme a dere--

cho: En cuanto a las vacaciones conforme a lo dispuesto -- por el Art. 76 de la Ley Federal del Trabajo y tomando en -- consideración que la actora ingresó el 6 de julio de 1981 -- fecha no controvertida, a la de su despido 26 de octubre -- de 1982 le corresponden 6 DIAS que multiplicados por ---- \$460.00 que resultan de dividir entre 30 días del salario -- indicado de \$13,800.00, resultando \$2,760.00 por concepto -- de vacaciones y \$690.00 por concepto de prima vacacional. -- En cuanto al aguinaldo, conforme al Art. 87 de la Ley -- den en forma proporcional \$8,625.00.- En cuanto a la prima -- de antigüedad y tomando en cuenta que la actora se encuen -- tra dentro del supuesto establecido en el Art. 162 de la -- Ley Federal del Trabajo, le corresponden 22 DIAS, de acueg -- do con su antigüedad, que multiplicados por \$460.00, sala -- rio que no excede del doble del salario mínimo vigente a -- la fecha del despido, en el D.F., área metropolitana de -- \$280.00, al doble \$560.00; resulta la cantidad \$10,120.00, -- por ese concepto. -- Cantidades todas estas por la que se -- condena a la demandada a su pago. - - - - -

Por lo expuesto y fundado y con apoyo en lo dispuesto por -- los artículos 840 a 844, 847 y demás relativos de la Ley -- Federal del Trabajo, es de resolverse y se: - - - - -

R E S U E L V E :

PRIMERO.- La parte actora probó su acción y la demandada -- no justificó sus excepciones y defensas. - - - - -

SEGUNDO. Se condena a la empresa AERO FLETES INTERNACIO -- NALES S.A., a pagarle a la actora RITA BERNARDINO TURRU -- BIARTES la cantidad de \$41,400.00 (CUARENTA Y UN MIL CUATRO -- CIENTOS PESOS 00/100 M.N.), por concepto de indemnización -- constitucional, la cantidad de \$167,900.00 (CIENTO SESENTA -- Y SIETE MIL NOVECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por concepto de -- salarios caídos del 26 de octubre de 1982 al 26 de octubre -- de 1984, abriéndose incidente de liquidación para cuanti--

ficar los que se sigan causando hasta el total cumplimiento de este laudo; la cantidad de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS 00/100 m.n.), por concepto de descuentos; \$2,760.00 (DOS-MIL SETESCIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.) por concepto de vacaciones y \$690.00 (SEISCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.), por prima vacacional; la cantidad de \$8,625.00 --- (OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO PESOS 00/100 M.N.), por concepto de aguinaldo proporcional y \$10,120.00 (DIEZ MIL CIENTO VEITE PESOS 00/100 M.N.) por concepto de prima de antigüedad. - - - - -

TERCERO.- Se concede a la demandada el término de 72 HORAS para cumplimentar la presente resolución.

CUARTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.- CUMPLASE y en su oportunidad archívese el expediente como asunto concluido.- - - - -

LIC. EAR/mecm.

ASI EN DEFINITIVA LO RESOLVIERON Y FIRMARON POR MAYORIA - DE VOTOS LOS CC. REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y TRABAJADORES EN CONTRA DEL VOTO DEL C. REPRESENTANTE DE LOS PATRONES, MIEMBROS QUE INTEGRAN LA JUNTA ESPECIAL NUMERO DOS - DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- DOY FE. - - -

EL C. PRESIDENTE DE LA JUNTA ESP. NO. DOS

LIC. MAXIMILIANO JIMENEZ RAMIREZ.

EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.

EL REPRESENTANTE DE LOS PATRONES.

Del laudo antes transcrito podemos observar la forma absurda con que se resuelve el conflicto laboral, que en este trabajo nos permitimos ofrecer como ejemplo, ya que la empresa demandada no obstante haber demostrado en juicio la irresponsabilidad de la actora, razón por la que se le rescindió su contrato de trabajo, y ante la negativa de ésta para firmar de recibido el referido aviso de rescisión, la empresa demandada promovió dentro del término exigido por la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento paraprocesal correspondiente en donde se invocaron exactamente las mismas causales y fecha de la rescisión, y ya en el juicio laboral respectivo se probaron palmariaemente las referidas causales de rescisión.

Es de observarse que el laudo transcrito viola en perjuicio de la demandada la garantía de legalidad consagrada en el Art. 14 Constitucional, toda vez que la empresa demandada actuó en estricto acatamiento de la reforma procesal de 1980 y consecuentemente la referida resolución viola en perjuicio de la demandada la garantía de seguridad jurídica consagrada en el artículo 16 de nuestra Carta Magna.

Consideramos que en la resolución antes transcrita, se contempla un total desconocimiento del verdadero espíri

tu del legislador al adicionar la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que es el de no dejar en estado de indefensión al trabajador, quién debe conocer -- las causas por las que su patrón le priva de su trabajo, -- para estar en condición de defenderse y evitar que a la -- postre el patrón cambie las causales en que apoyó su deteg minación; consideramos tal determinación plausible pero -- inconstitucional la forma en que el legislador la resuelve es decir, al revestir a un acto meramente administrativo -- como lo es el llamado procedimiento paraprocesal, de una -- importancia jurídica total y definitiva a tal grado de ser este acto administrativo quien determine la injustificada- ción del despido.

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

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

1. Las Instituciones del Nuevo Derecho Procesal del -- Trabajo tienen por función específica asegurar la mejor -- aplicación de la justicia social, y a través de los nuevos procedimientos llamados paraprocesales o voluntarios, pre- venir los conflictos de trabajo.

2. En la jurisdicción voluntaria, ésta se ejerce inter volentes y en la jurisdicción contenciosa inter nolentes.

La jurisdicción contenciosa comprende la tramitación y resolución principalmente de los conflictos jurídicos y -- económicos.

3. Dentro de la jurisdicción contenciosa se comprenden los procedimientos ordinarios ante las Juntas de Concilia- ción y Arbitraje, los procedimientos de los conflictos co- lectivos de naturaleza económica, los procedimientos espe- ciales, el procedimiento de huelga y el procedimiento de - ejecución.

4. El Derecho Procesal del Trabajo, a la luz de las -- nuevas normas procesales, procura ofrecer más claridad en

la estructura procesal, eliminando etapas y actos procesales, tendientes a lograr celeridad en el procedimiento, se acentúan los principios de oralidad e inmediatez, entre -- otros principios de igual importancia.

5. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor -- concentración, economía y sencillez del proceso.

6. Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando -- los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas.

7. Se faculta a las Juntas para corregir cualquier --- irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento.

8. El principio de la libre apreciación de las pruebas ha sido restringido con la inclusión de reglas sobre el -- valor de algunas de las pruebas que reconoce el nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

9. El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, acoge el criterio de la jurisprudencia sobre cargas procesales para el patrón.

10. La suplencia de la demanda incompleta o la prevención a las demandas oscuras o irregulares, o cuando se plantean acciones contradictorias, como una innovación importante en el nuevo Derecho Procesal laboral, debe ejercerla la Junta al admitir la demanda y posteriormente en la etapa de demanda y excepciones, en la audiencia de ley.

11. La adición que se hace al artículo 47 en su parte final, obliga al patrón a ejecutar un acto administrativo, y la omisión de dicha obligación y la sanción que le recae constituye una violación a la garantía de audiencia, en perjuicio del patrón.

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

1. Alcalá Zamora y Castillo, Aniceto. Derecho Procesal Mexicano. Tomos I y II, Editorial Porrúa, S.A., -- 1967.
2. Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel Barcelona. España 1972.
3. Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México Editorial Porrúa, S.A., 1970.
4. Briseño Sierra, Humberto., Derecho Procesal. Volúmen II, Cárdenas Editores, México 1969.
5. Burgoa, Ignacio., Las Garantías Individuales, Ed.- Porrúa, S.A., México 1981.
6. Carnelutti, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil, UTEHA; Edición 1944. Tomo I
7. Couture J., Eduardo. Estudios de Derecho Procesal = Civil, Tomo I, Ediar, S.A., Editores Buenos Aires, Argentina 1956.
8. Cavazos Flores, Baltazar., Causales de Despido, -- Editorial Trillas, México 1983.
9. De Buen Lozano, Néstor., Derecho del Trabajo , tomos I y II, Editorial Porrúa, S.A. 1981.

10. De Buen Lozano, Néstor., La Reforma del Proceso - Laboral, Editorial Porrúa 1983.
11. De Pina, Rafael Curso de Derecho Procesal del -- Trabajo; Ediciones Botas 1969.
12. De la Cueva, Mario., El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., 1984.
13. De Pina Rafael y Castillo Larrañaga; Institucio-- nes de Derecho Procesal Civil; Editorial Porrúa, - S.A., 1954.
14. Digesto. Libro I, título III.
15. Gómez Lara; Cipriano., Teoría General del Proceso Textos Universitarios, U.N.A.M. 1980.
16. Muñoz Ramon, Roberto; Derecho del Trabajo, Edito-- rial Porrúa, 1983.
17. Pallares, Eduardo; Diccionario de Derecho Proce-- sal Civil, Editorial Porrúa, S.A., 1956.
18. Porras López, Armando., Derecho Procesal del Tra-- bajo, Editorial J.M. Cajica Jr. S.A., Puebla, Pus. México 1956.
19. Ramirez Fonseca, Francisco., Anticonstitucionalid-- ades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Publicaciones Administrati-- vas y Contables, S.A., México 1983.

20. Petit, Eugéne., Tratado Elemental de Derecho Romano, Editora Nacional 1978.
21. Trueba Urbina, Alberto., Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., 1941.
22. Trueba Urbina, Alberto., Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México.

LEGISLACION CONSULTADA.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa., México 1980.
2. Diario Oficial de la Federación. Primera sección - México, 4 de enero de 1980.
3. Suprema Corte de Justicia. Informe 1982. México.
4. Suprema Corte de Justicia. Informe 1983. México.
5. Tribunales Colegiados de Circuito. Informe 1983. México.
6. Ley Federal del Trabajo. México.