

Dej
343



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

EFFECTOS DE LA NO COMPARECENCIA PERSONAL DEL TRABAJADOR A LA AUDIENCIA INICIAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
José Antonio Hernández Fernández



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

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

Con la elaboración del presente trabajo, consideramos dar el último esfuerzo académico y, el primero en el terreno profesional; por tal razón queremos darle una significación especial intentando su realización con toda honestidad.

El tema seleccionado para nuestra tesis profesional, surge de la inquietud del abogado postulante puesto que el mismo, se da en la práctica profesional actual, como un problema que hasta la fecha carece de solución, ya que no ha sido tratado en su totalidad por los estudiosos del Derecho Laboral, y la Ley no le ha dado la debida solución, por lo que en los Tribunales encargados para solucionar los conflictos laborales, no existe la unificación de criterios, necesaria para resolver los problemas que se plantean en la etapa de demanda y excepciones en el momento de la incomparecencia personal del trabajador a la misma, tales como el no permitir la intervención del apoderado del trabajador, así como tampoco se permite la aclaración o modificación de la demanda, o demandar nuevas prestaciones, y lo más importante, -- que no existe la unificación de criterios en dichos Tribunales del Trabajo, en el momento de resolver los casos en los que se plantea la reconvencción o en los casos del ofrecimiento del trabajo, entre otros.

Por lo anterior consideramos necesario abordar los problemas enunciados anteriormente, para tratar, en el terreno teórico de darles solución a nuestras dudas, intentando profundizar en el estudio de cada uno de ellos; para la realización del presente trabajo lo dividimos en cinco capítulos, en los cuales abordamos desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, -- los conflictos que surgen de ella, las formalidades del procedimiento ordinario, así como una remembranza de las diversas legislaciones del Derecho Laboral Mexicano, que han contenido y regulado la etapa de demanda y excepciones del procedimiento ordina-

rio; por último tocaremos el tema central en el cual exponemos - los efectos jurídicos de la incomparecencia personal del trabajador a la etapa de demanda y excepciones en el procedimiento ordinario, los que prevee la Ley Federal del Trabajo vigente, los diversos criterios que sostienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje al respecto y, al final exponer el nuestro.

I N D I C E

Efectos de la no Comparecencia personal del trabajador a la Audiencia Inicial.

Pág.

C A P I T U L O I . LA RELACION DE TRABAJO Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.- Relación de Trabajo :

a) Definición	1
b) Elementos	3
c) Presunción de la existencia de la relación de trabajo.	17

2.- Conflictos de Trabajo :

a) Definición	19
b) Clasificación	20
c) Distinción	22

C A P I T U L O II. ALGUNOS PRINCIPIOS, REGLAS Y FORMALIDADES DEL PROCEDI- MIENTO .

1.- Principios Procesales:

a) Público	24
b) Gratuito	25
c) Inmediato	25
d) Oral	26
e) Dispositivo.	28

	Pág.
2.- Promociones	30
3.- Notificaciones	31
a) Personales	31
b) Por estrados	36
c) Por boletín	36
4.- Términos	38
5.- Personalidad	41
6.- Exhortos	44
7.- Prescripción:	47
a) Regla General	48
b) Especiales	49

C A P I T U L O I I I . E L P R O C E D I M I E N T O O R D I N A R I O LABORAL.

1.- Sujetos :	57
a) Actor	58
b) Demandado	59
c) Tercero Interesado.	60
2.- Demanda	62
3.- Audiencia de Conciliación, Demanda, Excep - ciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	65
a) Etapa Conciliatoria.	66
b) Etapa de Demanda y Excepciones	67
c) Etapa de Ofrecimiento y Admisión de - Pruebas.	69

	pág.
4.- Alegatos	71
5.- Dictamen	73
6.- Laudo	74
C A P I T U L O I V . LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.	
1.- El Artículo 123 Constitucional	77
2.- Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.	79
3.- Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970.	81
4.- Decretos de reformas de la Ley Federal del Trabajo, publicados en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980.	89
C A P I T U L O V EFECTOS DE LA NO COMPARECENCIA PERSONAL DEL TRABAJADOR A LA AUDIENCIA INICIAL.	
1.- Efectos jurídicos en la Ley Federal del Trabajo	100
2.- Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	110
3.- Nuestro criterio	116

C O N C L U S I O N E S . 124

B I B L I O G R A F I A . 126

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.- RELACION DE TRABAJO.

a) Definición:

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, define lo que es la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, estableciendo que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una -- persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una -- persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal su subordinado, mediante el pago de un salario."

De lo anterior, desprendemos que es suficiente el -- hecho de que se preste un servicio personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, y una vez que sur ge la misma, se le aplica a los sujetos de la relación la boral, un estatuto objetivo y un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos respecto de sus derechos y obligaciones; MARIO DE LA CUEVA, no eli mina la posibilidad de que el acto que dé origen a la relación de trabajo sea un contrato, pues señala, que bien puede ser el contrato u otro acto el que le dé origen a -- la misma, cuando menciona: "El acuerdo de voluntades, no es un requisito inevitable para la formación de la rela--

ción; el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos." (1)

Consideramos también por nuestra parte, que el Derecho del Trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, y no trata de regular un intercambio de prestaciones, ya que, lo que pretende es encuadrar jurídicamente la prestación del servicio, regulando tanto los derechos y obligaciones, entre quien presta un servicio y -- quien lo recibe; independientemente de que como sucede en la mayoría de los casos, se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido.

Otro supuesto por el cual se constituye la relación de trabajo, es aquél que tiene como origen una situación de hecho, que podríamos ilustrar mediante el siguiente ejemplo: Un trabajador que había sido contratado por tiempo determinado, continúa prestando sus servicios al día siguiente de la fecha en la cuál estaba estipulado que terminaría su contrato de trabajo, prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo anteriormente; esto es, que el trabajador continúa prestando el servicio subordinado con la aceptación del patrón, el que ya no podrá desligarse, tanto de la obligación de recibir como de pagar por el servicio que le preste el trabajador, porque se han creado ya, derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

(1) DE LA CUEVA MARIO; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, 8a. Edición, México, -- 1982, p. 189 .

b) Elementos:

Los elementos de la relación de trabajo, (sin los cuales no puede constituirse la misma), se desprenden de la definición que encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo estudio haremos de la manera siguiente:

Analizaremos en primer término a los sujetos de la relación laboral: el trabajador y el patrón; en segundo lugar, señalaremos los elementos indispensables para que podamos hablar de la existencia de la relación de trabajo: la subordinación y el pago del salario, sin olvidar que la característica principal para que podamos hablar de la relación laboral, es la subordinación.

Trabajador.- Es la persona que presta un servicio a otra llamada patrón; se le ha conocido con diversas denominaciones: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El término de mayor aceptación y que consagra la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, es el de "trabajador".

La definición de trabajador es genérica, no admite distinciones y se le atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo en forma subordinada al servicio de otra persona. Consideramos que la Ley al señalar este término, pretende afirmar el principio de igualdad entre todo tipo de personas que prestan un servicio personal y subordinado, ya que únicamente se limita a denominarlos como trabajadores, salvo la excepción del artículo 5º fracción VII de la mencionada Ley, que nos habla de obreros. Encontramos que la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador en su artículo 8º, de la siguiente --

manera: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Observando del texto anterior, se desprende que sólo - puede ser trabajador una persona física, jamás una persona moral como sujeto integrante de la relación de trabajo y, - asimismo, para que a una persona física pueda considerársele como trabajador, debe prestar un trabajo personal y su--bordinado a otra persona, sea ésta física o moral.

La Ley Federal del Trabajo, sólo protege el trabajo -- que se presta en forma subordinada, y consecuentemente al -- que lo presta, ya que existe otro tipo de trabajador, el -- llamado trabajador independiente o autónomo, es decir, -- aquél que realiza su trabajo libremente, sin dirección algu--na, aquél que no está sujeto a horario de trabajo, que se - contrata libremente y que pone en práctica sus conocimien--tos, destreza y medios como mejor le parece; reiterando que a este tipo de trabajo no lo protege la invocada Ley.

Para determinar si existe la relación de trabajo y por lo tanto para que pueda considerársele a una persona como - trabajador, es esencial, que el trabajo lo preste de modo - subordinado, personalmente y en forma continúa, ya que si - no lo lleva a cabo de esta manera, no existirá la relación de trabajo, casos concretos, son los agentes de comercio, - de seguros, vendedores, etc., puesto que si no reúne dichas características no podrá ser considerado como trabajador.

Reafirmando el concepto anterior, nos permitimos transcribir la siguiente ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

AGENTES DE COMERCIO Y DE SEGUROS. RELA-

CIÓN LABORAL.

Por disposición del artículo 285 de la Nueva Ley Federal de Trabajo, los agentes de comercio y seguros son trabajadores de la compañía a la que prestan sus servicios, con las excepciones a que el propio artículo se refiere: Que no ejecuten personalmente el trabajo o que -- únicamente intervengan en operaciones - aisladas, de tal manera que, cuando se niegue la relación laboral cuestionándose se que el agente no es trabajador, la - defensa sólo será válida si se demuestran la o las excepciones a que el propio artículo se refiere.

Ejecutoria: Informe 1975, Segunda Parte, 4a. Sala, p. 55.- A.D. 3510/74. Banco Capitalizador e Inmobiliario de Montevideo, S.A. 21 de febrero de 1975 U.

Cabe hacer mención que la Ley Federal del Trabajo, sólo utiliza la denominación de trabajador con la excepción - anotada anteriormente, (artículo 5o. fracción VII). Ya que no hay distinción entre trabajadores, empleados u obreros; únicamente ha sido la doctrina, quien en su tiempo distinguió al trabajador del empleado y del obrero, justificando lo anterior al mencionar que, empleado era aquél que realizaba un trabajo intelectual, y que el obrero realizaba un - trabajo manual, asimismo, se mencionaba que el obrero recibía un salario por semana y que el empleado lo recibía por quincena o mensualmente, también refería que había especialidades desarrolladas especialmente por obreros como por -- ejemplo: la industria, y que la especialidad de los emplea-

dos era el comercio. Consideramos que actualmente, dicho criterio no tiene validez alguna, ante lo que expone la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la misma en su artículo 80. párrafo II menciona: "Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Por otra parte es indudable que no podemos admitir que el trabajo sea sólo intelectual y que otro sea únicamente manual, ya que en todo esfuerzo humano y especialmente, en la prestación de un servicio personal y subordinado, intervienen tanto el aspecto intelectual y físico de la persona que lo presta.

El artículo 123 Constitucional, comprende a otro tipo de trabajadores que prestan sus servicios en forma personal y subordinada, conociéndoseles con el nombre de trabajadores de confianza.

El trabajador de confianza está regulado por la Ley Federal del Trabajo, en el Título Sexto de Trabajos Especiales, se rige por disposiciones concretas y como lo menciona el artículo 181 de la misma Ley: "Por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

La exposición de motivos hecha por el legislador de la Ley Federal del Trabajo, respecto a este tipo de trabajadores dice: "Los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con la dirección, administración y vigilancia generales."

La invocada Ley, nos define el concepto de trabajador de confianza, señalando que: "La categoría de este tipo de trabajadores, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que el patrón le dé al puesto, enumerando como funciones las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." (artículo 9).

Las funciones de confianza deben tener un carácter general; lo anterior, con el objeto de evitar que los patronos, con un sinnúmero de pretextos, asignen a muchos trabajadores la calidad de confianza, pues en casi todos los casos los trabajadores aún sin ser de confianza realizan una cierta función de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización; con esta mención de que tales funciones deben ser de carácter general, se cerró la puerta a los subterfugios patronales. El concepto de carácter general debemos interpretarlo con sumo cuidado, ya que la función que se desempeña debe relacionarse en forma directa e inmediata con la vida de la empresa, con sus intereses y fines generales, es decir, son funciones que se realizan en sustitución o en lugar del patrón.

Por otra parte y respecto a lo que se establece en el último párrafo del artículo 9o., en relación a aquel tipo de trabajador que desempeña funciones, "que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento", debemos entender que son personas que tienen un contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas, que tienen acceso a los secretos de la empresa y a las conversaciones confidenciales sobre producción, manejo del personal, planes futuros de la empresa etc.

Patrón

En el transcurso del tiempo se han utilizado varios -- conceptos para definir al otro sujeto de la relación laboral, que es el patrón, tales como: empleador, empresa, empresario, institución o establecimiento.

La Constitución en el artículo 123, inciso A), habla de patrón y empresario. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define el concepto de patrón, mencionando que: - "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Como podemos apreciar del anterior concepto, el patrón al poder ser una persona física o moral, bien pueden serlo todo tipo de sociedades, sean civiles o mercantiles, a diferencia del trabajador que necesariamente tiene que ser - una persona física.

La Ley invocada, además de reglamentar las relaciones entre los sujetos integrantes de la relación laboral (trabajadores y patrones) establece disposiciones relativas a las figuras del representante del patrón, del intermedia--rio y del patrón sustituto, personajes que tienen intervencción directa en la relación de trabajo, por lo que los estudiaremos a continuación:

Los representantes del patrón no son sujetos de la relación de trabajo, ya que únicamente representan al patrón dentro de la empresa o establecimiento frente al trabajador en la relación laboral.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, estable--

ce que los representantes del patrón, obligan a éste, en las relaciones con sus trabajadores, ya que se trata de los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

En relación a la disposición anterior, el Derecho del Trabajo no exige que para adquirir el carácter de representante del patrón sea necesario la existencia de un mandato jurídico; lo que sería innecesario, ya que el Derecho Laboral es independiente del Derecho Civil, de esta manera se evita que se cometan injusticias en contra de los trabajadores por parte del patrón, porque en el supuesto de que fuera necesario lo anterior, el patrón podría negar el carácter de mandatario jurídico de su representante que haya --- despedido a un trabajador o que, por su conducta haya ocasionado que el trabajador rescinda su contrato de trabajo - por causa imputable al patrón.

Por otra parte, el trabajador debe cumplir y acatar las órdenes que le dé el Representante del Patrón, porque una - de sus obligaciones, de acuerdo al artículo 134 fracción -- III de la Ley invocada es la de: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante."

La substitución de patrón es otra de las figuras jurídicas que contempla la Ley Federal del Trabajo al establecer en el artículo 41 que: "La substitución de patrón no -- afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo con las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; con

cluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores."

En relación a lo anterior, consideramos que si tal aviso no se realiza, el patrón substituido debe seguir siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con dicho requisito, ya que el mismo es esencial para el cómputo de los mencionados seis meses.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado respecto a la substitución patronal lo siguiente:

PATRON, SUBSTITUCION DE. SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUBSTITUTO SI GUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE. De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón substituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el substituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

EJECUTORIA: Informe 1975, 2a. parte, --
Cuarta Sala, p. 65.- A.D. 3232/74, Fe-
derico Sánchez Rivera y otro, 10 de mar-
zo de 1975. U.

Por nuestra parte consideramos, que si se puede trans-
mitir la propiedad de uno de los establecimientos o parte -
de una empresa, es decir lo que comunmente se conoce como -
"sucursal", pero siempre y cuando en su funcionamiento ante
terceros lo haga con una razón social distinta y que econó-
micamente funcione en forma autónoma.

De acuerdo con el artículo 41 de la Ley Federal del --
Trabajo, la substitución del patrón no puede afectar las re-
laciones laborales, pues éstas constituyen una situación ju-
rídica distinta de la mencionada substitución patronal, de-
bidamente establecida entre los trabajadores y la fuente de
trabajo. Además, como lo afirman algunos doctrinarios, en-
tre ellos Mario de la Cueva, la relación de trabajo tiene -
la característica de "estabilidad", pudiendo disolverse úni-
camente a voluntad de cualquiera de los sujetos de la rela-
ción laboral a voluntad de ambos o por causas ajenas a --
ellos, que hagan imposible la continuidad de la relación de
trabajo.

Otra figura relacionada con el patrón es la del "Inter-
mediario", que ha sido objeto de discusiones en el campo --
del Derecho Laboral; el artículo 12 de la Ley Federal del -
Trabajo conceptúa lo que debe entenderse por intermediario
disponiendo que: "Intermediario es la persona que contrata
o interviene en la contratación de otra u otras para que --
presten servicios a un patrón."

Consideramos que la Intermediación es anterior a la — constitución de la relación de trabajo, realizando el inter mediario las actividades de un mandatario o gestor, ya que conviene con otras personas para que se presenten a traba-- jar en determinada empresa o establecimiento, que a su vez previamente convino con el intermediario la realización del trabajo que desempeñarán los trabajadores contratados por -- el intermediario.

En relación con el párrafo anterior transcribiremos la siguiente jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación.

INTERMEDIARIO EN EL CONTRATO DE TPABAJO.
Los requisitos que señala el artículo -
5o. de la Ley Federal del Trabajo de --
1931, para considerar como intermedia--
rio a quien contrata con los trabajado--
res deben estimarse satisfechos cuando
aquél subcontrata con otra persona la -
realización del trabajo, tanto por ser
el subcontratante el directamente bene--
ficiado, cuando porque se demuestra que
los útiles para la ejecución del traba--
jo los proporcionaba por virtud de un -
contrato de arrendamiento.

JURISPRUDENCIA.- Apéndice 1975, 5a. Par--
te, Cuarta Sala, Tesis 127, p. 132.

El artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, al res--
pecto establece: "No serán considerados intermediarios, si
no patrones, las empresas establecidas que contraten traba--
jos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para

cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras -- o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Con la disposición anterior, se precisa una situación jurídica en beneficio de los trabajadores, al establecer la responsabilidad solidaria entre el intermediario y la persona que resulte beneficiaria de los trabajos o servicios que le presten los trabajadores controlados por el intermediario ya que se atiende a la prestación del servicio y no a la contratación del mismo, y así en caso de que se suscite un conflicto ante las autoridades laborales, la persona que se beneficia con los servicios de los trabajadores no podrá aducir que él no contrató en forma directa los servicios de aquéllos.

El artículo 15 de la Ley invocada, en el primer párrafo y en la fracción I, establece: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con los dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores;".

Asimismo, la fracción II de dicho artículo señala: "Los trabajadores que intervengan en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores,

que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Tomándose en consideración a este respecto, las diferencias de los salarios mínimos de la respectiva zona económica en donde se encuentre instalada la empresa o empresas y, las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

Pesumiendo, consideramos que lo más importante es el hecho de que el patrón beneficiario sea responsable frente a los trabajadores contratados por el intermediario, de las prestaciones que no les hayan sido cubiertas por éste, y -- aún más, los trabajadores pueden exigir su pago, demandando en caso de conflicto, tanto al patrón como al intermediario, o bien, demandarlos en forma conjunta ante las autoridades laborales.

Una vez que tratamos lo relativo tanto del trabajador como del patrón, pasaremos a estudiar los elementos que caracterizan a la relación de trabajo, y que a nuestro parecer, son:

- a) El elemento de subordinación, y
- b) El pago del salario.

a) El elemento de subordinación:

El elemento de subordinación en la relación de trabajo, se desprende de la definición que encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y que, como lo establecimos cuando hablamos de las características del trabajador, tiene tal importancia, ya que es suficiente por sí mismo, para constituir la relación de trabajo, independientemente del acto o causa que le haya dado origen a esa prestación de servicios.

Asimismo, la subordinación implica la facultad jurídica de mando por parte del patrón y el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador.

Lo anterior, es congruente con la siguiente ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios -- profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 -- fracción III de la Ley Federal del Trabajo que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

EJECUTORIA: Informe 1978, 2a. Parte, p. 47. A.D. 5686/76. Jorge Zárate Mijangos, 11 de enero de 1978. 5. votos.

b) Pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 establece que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Desprendemos de lo anterior, que la característica de este elemento de la relación de trabajo, es la obligatoriedad en su pago.

En base al concepto que antecede, debemos recordar que la relación de trabajo se constituye de diversas formas y - por lo tanto se pueden presentar diferentes situaciones en el pago del salario . Si la relación laboral se constituye mediante la celebración de un contrato de trabajo por escrito, en este supuesto, consideramos que no hay problema, en virtud de que en el contrato se establecen las condiciones del trabajo, entre ellas, la fecha, el lugar de pago y el - monto del salario. Situación distinta que puede originarse cuando la relación de trabajo tenga como origen una situación de hecho, es decir, que el trabajador preste sus servicios con el consentimiento tácito del patrón, ya que puede ocurrir que en su inicio no se establezca el monto y la forma de pago del salario; agragando como lo menciona Mario de la Cueva, en su obra citada, "... que la Ley establece los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón tendrá que decidir la Junta - de Conciliación y Arbitraje." (2)

(2) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. p. 204 .

c) Presunción:

Toda vez que hemos estudiado lo que se entiende por relación de trabajo, estamos en aptitud de hablar de la presunción de la existencia de la relación de trabajo; la Ley de referencia en su artículo 21 dispone: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En base a lo anterior, consideramos que se debería -- hablar únicamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, ya que como lo hemos señalado, puede existir el contrato y no la relación de trabajo, en virtud de que ésta surge hasta que se presta el servicio mismo.

En efecto, la consecuencia jurídica de la presunción de la existencia de la relación laboral es el hecho de que a esa relación de trabajo se le aplique todo un conjunto de normas jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de la voluntad de las partes, por lo que en caso de controversia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en el supuesto de que la demandada niegue la existencia de la relación de trabajo o señale a su vez la existencia de otro tipo de relación, en el juicio, el patrón tendrá la obligación de probar dichas situaciones.

En la práctica, los patrones han pretendido eludir la existencia de la relación de trabajo de diversas maneras, entre las cuales podemos mencionar, el caso de los agentes de comercio, en el cual sus servicios se pactan bajo contratos de comisión mercantil, o el caso de los choferes o trabajadores del volante, cuya relación laboral tratan de encubrir con el contrato de "Arrendamiento".

Resumiendo, la Ley Federal del Trabajo al regular en su artículo 21 la presunción de la existencia de la relación laboral, tiene como objetivo el encuadrar jurídicamente con todas sus consecuencias, a toda relación que tenga las características laborales para que de esa manera no queden sin protección las personas que presten un servicio personal y subordinado.

2.- CONFLICTOS DE TRABAJO

a) Definición:

Como en toda relación de la vida humana, en la relación de trabajo también existen conflictos, diferencias o pugnas que se pueden generar por causas económicas o jurídicas, ya que intervienen en la misma factores de la producción, el capital y el trabajo, factores de muy difícil conjugación por el sistema de gobierno en que vivimos, y en el cual es posible que el capital se acumule únicamente en manos de un grupo minoritario, y sin embargo, el trabajo tenga que ser desarrollado por el grupo mayoritario, el que paradójicamente, carece de los elementos esenciales que le permitan llevar un ritmo de vida decoroso.

Antes de dar una definición de los conflictos de trabajo, es necesario conocer el significado del vocablo conflicto, pareciéndonos acertado el concepto proporcionado por Armando Porras y López, quien menciona: "La palabra conflicto, gramaticalmente hablando se deriva de la voz latina Confligere, que significa combatir y por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave, situación desgraciada y de difícil salida. El vocablo es sinónimo del término colisión, del colissio, derivado verbal del Coligere, que significa chocar, rozar." (3).

Una vez establecido lo anterior, transcribiremos la definición que del concepto conflictos de trabajo nos da J. DE JESUS CASTORENA, quien menciona: "Conflictos de trabajo,

(3) PORRAS Y LOPEZ A., Derecho Procesal del Trabajo, - Editorial Porrúa, 3a. Edición, México 1975, p.71 .

son las diferencias que surgen entre los sujetos del Dere--cho Obrero con motivo de la celebración, modificaci3n, apli--caci3n, vigencia, interpretaci3n, etc., del contrato y de -- las normas de trabajo." (4)

Pensamos que es a3n m3s completa la definici3n que da ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, en su citada obra, toda vez que in--cluye en ella elementos econ3micos y jur3dicos, mismos que en todo conflicto de trabajo tienen vital importancia, por lo que nos adherimos a la misma para definir a los conflic--tos del trabajo: "Los conflictos de trabajo son las contro--versias jur3dico econ3micas que surgen con motivo de la am--pliaci3n de la tutela de la Ley a la relaci3n de trabajo -- individual o colectivo." (5)

b) Clasificaci3n:

Existen infinidad de clasificaciones de los conflictos de trabajo, porque hay tantas clasificaciones como son los puntos de vista que se tomen en cuenta para el estudio de -- los mismos.

Para los efectos de nuestro trabajo, bas3ndonos en el estudio que han hecho al respecto en sus obras citadas los maestros Armando Porras y Alberto Trueba, clasificaremos a los conflictos de trabajo en dos grupos:

A).- Por el n3mero de sujetos que intervienen:

(4) CASTORENA J. DE JESUS. Manual de Derecho Obrero, - Editorial Botas, 6a. Edici3n, M3xico 1973, p. 72.

(5) PORRAS Y LOPEZ A., Op., Cit., p. 72 .

- I. Individuales.
- II. Individuales Intertrabajadores.
- III. Colectivos.
- IV. Interasociaciones profesionales.

I. Individuales.- Son aquéllos conflictos en los que pueden intervenir uno o varios trabajadores, así como uno o varios patrones, tomando en consideración que afectan al interés particular o singular, sea del trabajador o del patrón, ya que su característica principal consiste en afectar únicamente al interés personal, particular, y no lo distingue el número de personas que intervengan en él, como ejemplo podemos mencionar, el despido de un trabajador, viéndose con ello el contrato y a la Ley Federal del Trabajo.

II. Individuales Intertrabajadores.- Son aquéllos que afectan a dos o más trabajadores; en la práctica se presentan diversos conflictos de este tipo, de los cuales podemos mencionar la disputa de una vacante, en los sistemas de trabajo basados en el escalafón e interviniendo en él, los trabajadores que consideran tener derecho a la misma.

III. Colectivos. En este tipo de conflictos intervienen un grupo de trabajadores y uno o varios patrones, afectan a todo un grupo en forma general, sea el grupo de trabajadores o de patrones, y pueden nacer, por ejemplo de la aplicación o interpretación del contrato colectivo; asimismo, por su trascendencia jurídica, pública y económica, se les considera de los más importantes.

IV. Interasociaciones profesionales.- Este tipo de conflictos comprenden la intervención de dos o más sindicatos y surgen de la lucha que llevan a cabo los mismos por la obtención del mayor interés jurídico en una empresa, con el

objeto de tener la titularidad de un contrato colectivo.

B).- Por su naturaleza:

I. Jurídicos.

II. Económicos.

I. Jurídicos.- Son aquéllos que se generan con motivo de la interpretación o la aplicación de las leyes o normas positivas a la relación o contrato de trabajo, señalando como ejemplo de éstas la Ley Federal del Trabajo, Contratos - Colectivos, Reglamento Interior de Trabajo, etc.

II. Económicos.- Son aquéllos que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de la presta--ción de los servicios y pueden generarse en la revisión de los contratos colectivos o en la creación de los reglamen--tos interiores de trabajo.

C).- Distinción:

Los conflictos de trabajo se distinguen de otro tipo - de contiendas de derecho, en virtud de que tienen sus pro--prias características derivadas de la regulación que de ellos hace la Ley Laboral vigente, tanto en su parte sustantiva - como adjetiva, así haciendo una comparación con otro tipo - de conflictos legales, observamos de los conflictos labora--les las siguientes características:

a).- En los conflictos de trabajo individuales, se --atiende más al carácter humano de los sujetos --que intervienen en el mismo y no al carácter económico o patrimonial, como sucede en otros conflic

tos, por ejemplo en los de carácter civil.

- b).- En el aspecto de fondo, en los conflictos laborales se considera que las divergencias o pugnas -- existen entre el capital y el trabajo, toda vez -- que se considera que hay una despersonalización -- de las partes que intervienen en ellos, caracte-- rísticas que únicamente encontramos en este tipo de conflictos, ya que en otro tipo de conflictos legales se comprende que el conflicto es de ca-- rácter personal entre las partes.

- c).- La trascendencia de algunos conflictos laborales, como los colectivos de naturaleza jurídica o económica, es de orden público, lo que no sucede en otro tipo de conflictos legales porque su trascen-- dencia únicamente es de carácter personal y priva-- do.

- d).- El interés que se disputa en los conflictos laborales, su trascendencia no es personal, en virtud de que únicamente trasciende a los sectores a los cuales pertenecen las partes, por un lado el sector de trabajadores y por otro el de patrones, a diferencia de otro tipo de conflictos en el que -- el interés disputado afecta directamente y en for-- ma personal a las partes que intervienen en ellos.

La naturaleza de los conflictos de trabajo y el inte-- rés que en ellos intervienen determinan el procedimiento a seguir ante los Tribunales de Trabajo para su tramitación y resolución.

CAPITULO SEGUNDO

ALGUNOS PRINCIPIOS, REGLAS Y FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO

1.- PRINCIPIOS PROCESALES.

Las formalidades en el procedimiento, son el conjunto de requisitos, que establece la Ley en el caso concreto, - para que un acto jurídico, dentro del proceso tenga validez.

Para los efectos del presente trabajo, estudiaremos - los principios procesales que regulan el procedimiento laboral, mismos que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente señala: "El -- proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, in mediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte..."

Como observamos de lo anterior, los principios procesales que rigen al procedimiento laboral son los siguientes:

A) Público:

Este principio se refiere a que, en el procedimiento laboral, por regla general, toda persona puede presenciar los actos procesales que se realicen; salvo lo que determina el artículo 720 de la Ley de la Materia, que establece: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, - de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

Es conveniente hacer notar, que las Juntas de Concilia

ción y Arbitraje únicamente deben hacer uso de la facultad que les confiere el artículo anterior, en casos muy especiales que se encuentran previamente establecidos en la Ley invocada. La única excepción que encontramos a la regla general, del principio de publicidad en las audiencias, es la audiencia de resolución en la que únicamente pueden estar presentes los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el auxiliar y el Secretario de las mismas.

B) Gratuito

Este principio rige en todo procedimiento, especialmente en países que tengan un sistema de gobierno democrático; en nuestro país, encontramos este principio en el artículo 17 Constitucional que en su parte conducente señala: "El servicio de la Justicia será gratuito", el cual se encuentra plasmado también en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior consideramos, obedece a que la justicia -- que imparta el Estado debe estar al alcance de todo individuo, independientemente de su posición económica o social. Nuestro procedimiento laboral no es la excepción, por lo -- que es totalmente gratuito.

C) Inmediato

Principio que está íntimamente ligado con el principio de Oralidad, toda vez que permite a los juzgadores tener -- contacto personal y directo con las partes durante la secuela procesal, para conocer y apreciar la verdad real y legal, y de esta manera normar su criterio en el momento de dictar resolución. Asimismo atiende al hecho de que la justicia -

laboral debe dictarse en forma expedita; pretendiendo que el proceso tenga entre otras características, la sencillez y simplicidad necesaria para evitar el carácter formalista que caracteriza a otro tipo de procedimientos, como el Derecho Procesal Civil; estando de acuerdo por nuestra parte con el Doctor Alberto Trueba Urbina, cuando expresa: "En el proceso moderno debe prevalecer el fondo sobre las formas, por cuanto que éstas sólo son necesarias para la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, que es la finalidad esencial del proceso." (6)

D) Principio de Oralidad.

Principio referido al hecho de que el procedimiento laboral es de carácter mixto, en el que predomina la oralidad sobre la forma escrita en las actuaciones de las partes ante los Tribunales Laborales, a diferencia de otros procedimientos, en los que predomina el sistema escrito, por ejemplo el procedimiento civil.

Los artículos 713 y 721 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte conducente disponen, el primero de ellos, que en la celebración de las audiencias se requiere la presencia física de las partes, y el segundo, que las actuaciones procesales deben ser autorizadas por el Secretario y firmadas por los comparecientes o personas que intervengan en ella; además comprende el supuesto en el cual los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estén -

(6) ALBERTO TRUEBA URBINA; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 5a. Edición, México 1980, p. -- 337.

presentes en el desahogo de pruebas, lo cual es de gran importancia en los juicios laborales, ya que permite que tengan contacto directo y personal con las partes, en el desahogo de pruebas trascendentales como son, la confesional, la testimonial o las periciales, y concretamente los artículos 790 fracción VI, 815 fracción VI y 825 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, facultan a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para interrogar directamente tanto a las partes, como a los testigos y a los peritos que presenten las mismas y, de una manera general los - faculta el artículo 782 de la misma Ley, al expresar que: - "Para practicar las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad".

Se ha criticado este principio que rige al procedimiento laboral, en virtud de considerar, que en el desahogo de pruebas y concretamente al desarrollarse las audiencias en forma oral, puede ocurrir, que las manifestaciones de las partes no sean escuchadas tal y como fueron expresadas, lo que ocasionaría que fueran mal transcritas y en consecuencia mal comprendidas por los juzgadores.

Consideramos que al presentarse en un momento dado la falla a que se refiere la crítica anterior, se puede subsanar con lo que disponen los mencionados artículos 713 y 721 de la Ley Laboral, agregando que generalmente lo que sucede en la práctica diaria, es que una vez concluidas las audiencias, las partes leen el texto de las actas, si hay conformidad con el mismo, no hay problema en virtud de que no manifiestan desacuerdo alguno; en el caso de haber discrepancia al respecto, así lo hacen saber al Auxiliar de la Junta para hacer las correcciones necesarias, sin que con ello se pueda alterar el sentido de sus manifestaciones; y

en caso de no haber inconformidad, las partes firman las -
actas con lo cual se permite llevar a cabo el principio de
Oralidad en el procedimiento laboral.

E) Instancia de parte.

Principio procesal que se encuentra contenido en el -
artículo 685 de la Ley de la Materia, al establecer que: -
"El proceso del Derecho del Trabajo..., se iniciará a ins-
tancia de parte".

Del Texto anterior, desprendemos el supuesto de que -
es obligación de las partes, el poner en marcha el procedi-
miento laboral, toda vez que el mismo se inicia únicamente
a instancia de parte, es decir, se requiere que el actor -
ejercite la acción procesal para que ponga en marcha la --
actividad jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo. --
Este principio tiene su base en el principio latino que men-
ciona: "Nemo Iudex Sine Actore", corroborándose esta regla
con otro principio latino que señala: "Neprocedat Iudex -
Exofficio", ambas esenciales en todo sistema dispositivo -
y que significan, el primero de ellos, No hay Juez sin de-
mandante y el segundo, a que el Juez no proceda de oficio.
En otras palabras esto significa, que las autoridades labo-
rales no pueden conocer de un conflicto sino hasta que és-
te le sea sometido a su jurisdicción por quien tenga inte-
rés directo en él.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo contempla este --
principio en los artículos 871 y 873, ya que el primero --
nos habla de la presentación de la demanda (observamos el
ejercicio de la acción procesal) y el segundo, al hablar de
la citación de las partes a la audiencia de Conciliación,

**Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas -
(observamos la actividad jurisdiccional).**

2.- PROMOCIONES

Ahora hablaremos de las promociones, señalando que en el procedimiento laboral no se exige formalidad alguna en las promociones, al respecto el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo establece: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Por promociones debemos entender: "La iniciación o -- iniciativa de algo" (7). Las podemos definir diciendo -- que es: Toda iniciativa de las partes sea por escrito o -- por comparecencia, tendiente a poner en marcha la actividad jurisdiccional, para impulsar al procedimiento o bien para solicitar algo durante el desarrollo del mismo.

En virtud de lo anterior, desprendemos que actualmente la Ley de referencia no exige, que en las promociones de las partes se indique el fundamento legal de las mismas, sino que únicamente se precisen los puntos petitorios. -- Por nuestra parte consideramos que además de precisar los puntos petitorios, las partes deben tener la obligación de señalar el fundamento legal de los mismos, con el objeto de evitar tácticas que retarden al procedimiento, ya que únicamente se debe permitir a las partes, que al solicitar algo sea en base o con fundamento legal, pretendiendo con lo anterior darle mayor celeridad al procedimiento.

(7) G. CABANELLAS y L. ALCALA ZAMORA, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Eliasta S.º L., -- 14a. Edición, Buenos Aires Argentina 1979, p. 459.

3.- NOTIFICACIONES

Una de las formalidades en el procedimiento Laboral - las constituyen las notificaciones, a las que definiré diciendo que: Son los actos mediante los cuales riqiéndose por las disposiciones legales, las autoridades hacen del conocimiento de las partes, la resolución emitida y, de -- las que conforme a la Ley deben quedar enteradas.

La Ley Federal del Trabajo establece tres clases de - notificaciones: personales, por estrados y por boletín; - considerando por nuestra parte, a la primera de ellas de - vital importancia, en virtud de la trascendencia que tie-- nen en el procedimiento las irregularidades que se pudie-- ran presentar al momento de su realización; por lo que primeramente nos avocaremos al estudio de las mismas:

a) Personales.

Este tipo de notificaciones las definiremos mencionando que: Son aquellas resoluciones que emite la autoridad que conoce del asunto, ordenando se hagan del conocimiento personal a las partes por conducto del actuario adscrito - a la misma.

La Ley del Trabajo, establece en su artículo 742, que en el procedimiento laboral serán notificaciones personales las siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del - primer proveído que se dicte en el mismo.

II.- El auto de radicación del juicio, que dicten las

Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas.

- III.- La resolución en que la Junta se declare incompetente.
 - IV.- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
 - V.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.
 - VI.- El auto que cite a absolver posiciones.
 - VII.- La resolución que deban conocer los terceros extraños a juicio.
 - VIII.- El laudo.
 - IX.- El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
 - X.- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.
 - XI.- En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y
 - XII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.
- A las anteriores hipótesis, la Ley invocada, les consi-

dera de gran importancia, de ahí su preocupación para que las partes tengan pleno conocimiento de las resoluciones -- emitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Consideramos que en virtud de lo anterior, la mencionada Ley establece en su artículo 739, la obligación que tienen las mismas de señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para que se les pueda notificar personalmente, (en el domicilio que ellos señalaron), las resoluciones que se encuentran comprendidas en algunos de los supuestos que señala el artículo 742, y de esa manera puedan surtir plenamente sus efectos legales (artículo 741).

La Ley en el Art. 743 establece los lineamientos que se deben cumplir al efectuar la primera notificación personal al señalar que: "La primera notificación personal se -- hará de conformidad con las normas siguientes:

- I.- El Actuario se cerciorará de que la persona que de ba ser notificada, habite, trabaje o tiene su domi cilio en la casa o local, señalado en autos, para hacer la notificación;
- II.- Si está presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregando - copia de la misma; si se trata de persona moral, - el Actuario se asegurará de que la persona con -- quien entiende la diligencia es representante legal de aquella;
- III.- Si no está presente el interesado o su reoresentante, se le dejará citatorio para que lo espere al - día siguiente, a una hora determinada;

IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y, si estuvieren éstos cerrados se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI.- En el caso del Art. 712 de esta Ley, el Actuario se cerciorará de que el local destinado en autos es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad -- los elementos de convicción en que se apoye".

Las notificaciones personales que tengan que practicarse con posterioridad a la primera de este tipo, se harán a las partes interesadas o a su representantes legales debidamente autorizados para ello, en el local de la Junta si concurren al mismo, el día en que se dicte la resolución, o bien, se practicarán en el domicilio que previamente hayan señalado para tales efectos. En este supuesto se presentan dos hipótesis, la primera cuando el Actuario se constituye en el domicilio de la parte de que se trate y no se encuentre presente ni ella ni su representante o apoderado legal,

por lo cual dejará copia autorizada de la resolución a -- cualquier persona que se encuentre presente. La segunda - de ellas, cuando el domicilio que hubiesen señalado se encuentre cerrado, el Actuario puede dejar la copia en la - puerta de entrada o en su lugar de trabajo. En este caso también debe asentar su razón en autos (artículo 744).

Por regla general las notificaciones deben realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su emi-- sión, salvo que exista disposición en contrario en la pro-- pia resolución o en la Ley (artículo 750).

Las notificaciones personales, de acuerdo a lo estable-- cido en el artículo 747 fracción I de la Ley de referencia, "Surten sus efectos el día y hora en que se practiquen, contán dose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contra-- rio de la Ley". Agregando que dichas notificaciones deben - realizarse en días y horas hábiles y que éstas son las com-- prendidas de las 7:00 a las 19:00 horas de lunes a viernes, de acuerdo a lo que dispone el artículo 716 de la Ley Labo-- ral.

Las partes pueden autorizar a su apoderado legal o a - cualquier otra persona, para oír y recibir notificaciones, y la Junta deberá reconocerles personalidad para tales efec-- tos, así, si se le notifica personalmente la resolución que dicte la Junta, surtirá plenamente sus efectos como si se - hubiere hecho directamente a las partes (artículo 749)

Las notificaciones deben realizarse con una anticipa-- ción de veinticuatro horas por lo menos, del día y hora en que debe tener lugar la diligencia, salvo la excepción que marca la Ley de la notificación para la audiencia de Conci--

liación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la que debe practicarse con diez días de anticipación por lo menos, de la fecha de la audiencia (artículo 748 y 873).

b) Por estrados:

De acuerdo al artículo 746 de la Ley Federal del Trabajo, las notificaciones no personales podrán hacerse en los tableros de las Juntas, cuando la Junta correspondiente no publique boletín, y de acuerdo al artículo 739 de la Ley de referencia, podrán también practicarse mediante ese sistema las notificaciones personales, cuando las partes no hayan señalado domicilio dentro del lugar de residencia o jurisdicción de la Junta; sujetándose éstas notificaciones a las reglas siguientes: "El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente las listas y las notificaciones por estrados, coleccionándolas para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación".

c) Por boletín:

Las notificaciones también podrán practicarse mediante un boletín que hayan acordado publicar el Pleno de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, haciendo uso de la facultad que les otorga la Ley Federal del Trabajo en el artículo 745. Las notificaciones que se realicen de esta manera, deben reunir una serie de requisitos formales para que se consideren que han sido practicadas conforme a derecho, siendo éstos los siguientes: El Secretario de Acuerdos debe hacer constar en el expediente la fecha de la publicación respectiva y el día en que legalmente surten sus efectos, además, las listas de notificaciones deben ser

autorizadas y selladas en su fecha por el mismo funcionario, y la publicación de las notificaciones debe contener la fecha, número de expediente y los nombres correctos de las partes en los juicios de que se trate, el funcionario de referencia debe colocar diariamente en un lugar adecuado, para que los litigantes puedan verlo, un ejemplar del boletín laboral del día y, por último se deben coleccionar esos boletines para que en caso de que se presente cualquier irregularidad u omisión de alguna publicación, la Junta pueda resolver al respecto.

Las notificaciones que se practiquen de esta manera, surten sus efectos legales al día siguiente de su publicación (artículo 747 fracción II).

Las notificaciones, sean personales o no personales, que se realicen sin cumplir con los requisitos que la Ley de la materia establece, serán nulas de pleno derecho; debiendo ser procedente el incidente de Nulidad que se promueva sobre ellas. No podemos dejar de mencionar, en virtud de lo anterior, lo que dispone el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de que toda notificación que no cumpla con los requisitos legales o que se haya omitido su práctica, surtirán plenamente sus efectos subsanando toda omisión o irregularidad, cuando las partes o las personas legalmente autorizadas para tal efecto, se manifiesten conocedores de la resolución, que se invoca como causa de la nulidad.

4.- TERMINOS

Continuando con el estudio de las formalidades en el procedimiento, ahora al comentar los términos, primeramente expondremos el concepto de esta figura, señalando que: Es el espacio de tiempo en el cual las partes o las autoridades deben realizar determinada diligencia o trámite.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo -- 733 la regla general de que, todo término empezará a correr, al día siguiente en que surta efectos la notificación, emplazamiento o citación, incluyéndose en el mismo, el día del vencimiento.

Al respecto dentro de los Términos, únicamente, deben tomarse en cuenta los días hábiles, es decir, aquellos en los que puedan realizarse actuaciones ante las Juntas, descartándose a los días en los que las Juntas no realicen labores. Sin que lo anterior sea aplicable a la figura de la Prescripción en materia Laboral, misma que estudiaremos más adelante.

En relación al párrafo anterior, debemos recordar que los "días hábiles son todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los -- festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en los que la Junta suspenda sus labores. (artículo 715).

Por otra parte, cuando no esté determinado el término en el cual deberá realizarse algún acto procesal o ejercitarse un derecho, la Ley dispone que se deberá estarse al -- término de tres días hábiles (artículo 735).

Ahora comentaremos la forma en que deben computarse -- los términos, al respecto, la Ley Laboral vigente, dispone

que los meses deberán tomarse en cuenta, invariablemente -- como lapsos de treinta días naturales y asimismo los días -- hábiles serán de veinticuatro horas, comprendiéndolos de -- las veinticuatro a las veinticuatro horas; salvo la disposición específica de la Ley, en los casos de huelga (artículo 736).

Consideramos necesario comentar, la aparente contradicción de este precepto y lo que disponen los artículos 517 y 518 de la invocada Ley, que comprenden la Prescripción -- de las acciones de los trabajadores y patronos, disponiéndose en ambos supuestos, su regulación por "meses", ahora bien, en ambos supuestos se habla de meses, pero en cada uno de -- ellos, se establece clara y concretamente la manera de tomarlos en cuenta para sus efectos, así, en los casos de -- prescripción, según lo dispone el artículo 522 de la Ley de referencia, los meses se regularán por el número de días -- que les correspondan que bien puede ser de treinta o treinta y un días, según el mes que se tome en cuenta en el caso concreto; en los supuestos de los términos, al artículo 736 de la Ley invocada, dispone que los meses se regularán por el de treinta días naturales, es decir, a todos los meses -- del año debemos de tomarlos en cuenta únicamente por el de treinta días; por lo anterior, debemos concluir que no existe contradicción alguna entre ambos supuestos legales.

Por otra parte y continuando con el estudio de la figura jurídica del Término, la Ley Federal Laboral vigente, -- otorga a las Juntas la facultad de ampliar, a su criterio, los términos que corren en contra de aquéllas personas cuyo domicilio se encuentre fuera del lugar de residencia de las Juntas, pudiendo ser esta ampliación desde tres hasta doce días, tomando en cuenta la distancia a razón de un día por -- cada doscientos kilómetros, y los medios de comunicación --

que existan (artículo 737).

Asimismo la Ley Federal del Trabajo vigente determina que cuando se venza el plazo que la Junta haya concedido a las partes para ejercitar un derecho o para realizar un acto procesal, sin que las mismas lo hubieran efectuado, operará automáticamente la preclusión en su perjuicio, sin necesidad del acuse de rebeldía por su contraparte (artículo 738).

5.- PERSONALIDAD

Una de las formalidades en el procedimiento laboral de más importancia, lo es la figura de la Personalidad, por lo que antes de hablar de su aspecto legal, comentaremos su significado. La palabra personalidad, tiene varias acepciones, por una parte manifiesta la facultad que otorga una persona a otra, para poder actuar a su nombre en la realización de actos jurídicos. En otro sentido contempla la condición de ser de un individuo, para actuar en el campo de las relaciones jurídicas. Existen autores que con el término "Personería", suelen referirse a la pura facultad de una persona para representar a otra. Consideramos que la personalidad o personería, son consecuencia de la celebración de un contrato de mandato que rigen las Leyes Civiles y Mercantiles.

Anteriormente en las Leyes Mexicanas del Trabajo, se concedía la facultad absoluta a los Tribunales del Trabajo, para tener por acreditada la personalidad de las partes, sin necesidad de que se sujetaran en forma rígida a las normas legales, solamente condicionada dicha facultad, al hecho de que con los documentos presentados por las partes, se pudiera llegar al convencimiento de que efectivamente se representaba a la persona interesada.

La Ley Federal del Trabajo establece la forma de acreditar la personalidad en el artículo 692, que dispone: "Tratándose de apoderado la personalidad se acredita conforme a las siguientes reglas: Cuando el compareciente actúe, como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo -

que así lo acredite; cuando el compareciente actúe como - apoderado de persona moral podrá acreditar su personali-- dad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada - ante dos testigos, previa comprobación de que quien le -- otorga el poder está legalmente autorizado para ello; los representantes de los sindicatos deben acreditar su perso-- nalidad con la copia certificada que les expida la Autori-- dad del Trabajo correspondiente, sea la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social, o las Juntas Locales de Conci-- liación y Arbitraje, en la que queda establecida el regis-- tro de la directiva del sindicato".

El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, es - aplicable para el reconocimiento de la personalidad de -- los Representantes de los trabajadores o sindicatos, cuan-- do señala: "Las Juntas podrán tener por acreditada la -- personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos... siempre que de los documentos exhibidos lle-- guen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

Asimismo en el artículo 694 dispone que: "Los traba-- jadores, los patrones y las organizaciones sindicales, po-- drán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residen-- cia, para que los representen ante cualquier autoridad -- del Trabajo; la personalidad se acreditará con la copia - certificada que se expida de la misma.

Por nuestra parte consideramos respecto a la persona-- lidad, que si bien es cierto que la Ley Federal del Traba-- jo concede a las Juntas la facultad que se menciona ante-- riormente, la misma establece que la personalidad debe acre-- ditarse de conformidad con las leyes que la rijan, esto -

implica, que sin perjuicio de la facultad anterior, la Junta no puede tener por acreditada la personalidad de las partes, con un documento que no reuna los requisitos legales para tal efecto; por lo tanto no debe establecerse una regla general para el reconocimiento de la personalidad de las partes, sino que en cada caso concreto, la Junta debe analizar los documentos exhibidos, para constatar si reúnen los requisitos formales previstos en la Ley de la materia que los rija, y que disponga la forma de acreditar la personalidad, ya que son diferentes normas legales por las que se regulan una sociedad Mercantil, una civil o bien una Cooperativa, etc., y de esa manera podrá establecerse válidamente la personalidad de quien se ostenta como representante de las mismas.

6.- EXHORTOS

Podemos definir al exhorto, mencionando que: Es el - acto que formulan por escrito las Autoridades laborales - requiriendo a otras Autoridades, del Trabajo, Administrativas o Judiciales, para que las auxilien en sus labores y den cumplimiento a las diligencias que les encomienden.

Para que puedan practicarse las diligencias legales por medio de los exhortos, es importante conocer lo que - señala el artículo 688 de la Ley Laboral en vigor, en el sentido de que las Autoridades Administrativas, Judiciales y las Juntas entre sí, están obligadas dentro de su esfera de competencia (territorial), a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para que éstas se auxilien entre sí, en ejercicio de sus funciones.

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe expedir -- los exhortos, al día siguiente de aquél en que surte sus efectos la resolución en que lo ordenó, (artículo 757).

Las diligencias que no puedan realizarse dentro de - la jurisdicción de la Junta que conozca del juicio, deben ser encomendadas por medio del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al Presidente de la Especial o, a la Autoridad más próxima al lugar en que debe llevarse a cabo dentro de la República Mexicana (artículo 753).

Es conveniente que recordemos en virtud de lo anterior, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 618 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas Especiales tienen la obligación de cumplir -- mentar los exhortos que les sean encomendados por el Presidente de la Junta exhortante.

Como observamos de lo anterior, actualmente el exhorto es dirigido directamente al Presidente de la junta de Conciliación o al de Conciliación y Arbitraje o, al de las Juntas Especiales, a diferencia de lo dispuesto en la Ley de 1970, que imponía la obligación de girar el exhorto a la -- Junta de Conciliación, a la de Conciliación y Arbitraje o a la Autoridad más próxima al lugar en el cual debía llevarse a cabo la diligencia encomendada. También la Ley Federal del Trabajo vigente establece que previa solicitud por escrito de la parte interesada, la Junta puede autorizar y entregarle el exhorto y sus anexos, previa toma razón de la misma, quien bajo su más estricta responsabilidad entregará dicho exhorto a la autoridad exhortada para su diligenciamiento y, asimismo devolverlo a la autoridad exhortante (artículo 760).

En la práctica, esta disposición ha dado buenos resultados ya que al autorizarse lo anterior, se ha evitado que los juicios se detengan en su curso por el retardo en el diligenciamiento de los exhortos.

El artículo 758 de la invocada Ley, prevé las reglas que deben observarse en la cumplimentación de las diligencias por exhortos, al disponer que: "Al exhorto que reciba la autoridad exhortada, deberá decretarle acuerdo dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y lo deberá diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en el caso de que por la naturaleza de la diligencia que -- haya de realizarse, exija necesariamente mayor tiempo, en este supuesto, la autoridad requerida fijará el que crea -- conveniente sin que para ello pueda exceder de quince días."

Es importante señalar que la Ley Laboral vigente en su artículo 759, contempla el supuesto de la demora en el cum-

plimiento de la diligencia por exhorto, facultando a la -- autoridad exhortante, para recordarle a la exhortada, bien sea de oficio o a instancia de parte, la realización o diligenciamiento del mismo y, asimismo para el caso de reincidencia, hacer del conocimiento del superior inmediato -- de la exhortada, de dicha situación.

Las reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo vigente, en el año de 1970 permitió que se despachen exhortos al extranjero por la vía diplomática, imponiendo la condición de que únicamente serán procedentes y por tanto podrán despacharse los mismos, cuando la parte oferente demuestre que el exhorto es indispensable para probar los hechos de su demanda o de su contestación (artículo 754). Cuando la Junta acepte dirigir un exhorto al extranjero, - el mismo debe diligenciarse tomando en cuenta lo dispuesto en los convenios o tratados internacionales, y a falta de éstos, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley invocada, que establece: "Los exhortos deben ser remitidos por la vía diplomática al lugar de residencia de la autoridad a quien va dirigido, debiendo ser legalizadas las firmas a las autoridades exhortantes; pudiéndose omitir este requisito, cuando el país al cual se dirige el -- exhorto no lo establezca; reiterando que en todo exhorto - la autoridad debe dirigirse a la autoridad exhortada solicitándole por escrito el diligenciamiento del mismo, señalándole además, todos los detalles para su cumplimiento y anexar los documentos necesarios para éllo.

7.- PRESCRIPCION

Es interesante comentar la figura jurídica de la Prescripción, en virtud de que en todo orden social se requiere de la certeza, certidumbre o de la seguridad en las relaciones jurídicas; en el ámbito laboral los trabajadores y los patrones deben saber cuáles son las reglas en materia de Prescripción, para exigir el cumplimiento de sus derechos. En el Derecho Mexicano la doctrina Civilista conceptúa a la prescripción, en adquisitiva y extintiva, a la primera de ellas también se le conoce como positiva y, a la segunda, como negativa. Esta figura jurídica opera en el derecho del Trabajo como lo dispone el artículo 516 de la Ley de la materia, que contempla únicamente a la prescripción extintiva de los derechos de los sujetos de la relación de trabajo al disponer que: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes".

Podemos intentar definir a la prescripción diciendo - que: Es la figura jurídica, que contempla la pérdida del ejercicio de las acciones que concede la Ley, por el sólo transcurso del tiempo que la misma establece.

Consideramos pertinente para una mejor comprensión de esta figura jurídica la inclusión de la siguiente ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

PRESCRIPCION, PROCEDENCIA DE LA.- Para que opere la excepción de prescripción no se requiere señalar pormenorizadamente la circunstancia en que se funda, ya que tra

tándose de un fenómeno jurídico que actúa por disposición de la Ley y mediante el transcurso del tiempo, cuando se plantea en la contestación a la demanda respecto de los derechos ejercitados, se viene en conocimiento de la calidad de la defensa hecha valer por el demandado, y lo único que deben demostrarse son los hechos que justifican el cómputo del término prescriptivo.

EJECUTORIA: Informe 1975, Segunda Parte, Cuarta Sala, p. 67.- A.D. 665/75. Inocente Salazar Acosta. 23 de octubre de 1975. U.

a) Regla General

Es conveniente para una mejor comprensión de la figura de la prescripción, estudiar en primer término a la regla general y después las excepciones a la misma.

Ahora bien, el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los derechos de los actores para ejercitar sus acciones prescriben en un año, es decir, que una vez que ha transcurrido ese tiempo, los titulares o los beneficiarios de las mismas habrán perdido su derecho para tal efecto, haciendo hincapié en que este derecho se genera a partir de la fecha en que la obligación sea exigible.

Para que opere la prescripción en el procedimiento laboral, es necesario que la parte a la que le beneficie, la oponga expresamente, en el juicio, y de esa manera pueda ser tomada en cuenta por la Junta al momento de emitir reso

lución, en virtud de que en la formulación del laudo, dicho Tribunal debe limitarse a estudiar los extremos de la litis que le planteen las partes, ya que de ser procedente la --- excepción de prescripción opuesta por una de las partes, -- respecto de la acción ejercitada por su contrario, hace innecesario que la Junta se avoque al estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere y únicamente estudie los hechos que justifiquen el -- cómputo del término prescriptivo.

Por otra parte, como a toda regla general existen sus excepciones, éstas son las siguientes:

b) Excepciones:

El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo vigente, conceptúa los términos prescriptivos que operan en el lapso de un mes, y que regulan la prescripción tanto de las acciones de los trabajadores como las de los patrones; primero nos ocuparemos del patrón y en seguida de los trabajadores, pero antes es importante señalar que la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que da origen a la separación que se haga del trabajador o desde la fecha en que la obligación sea exigible.

Es necesario aclarar lo anterior, ya que la prescripción no empieza a correr desde la fecha en que se haya realizado o cometido la causa que da lugar a la separación, si no que ésta debe empezarse a contar desde el momento en que se tenga conocimiento, por parte del patrón de dicha causal y de que el trabajador fue quien la cometió.

Para reafirmar el comentario anterior, nos permitimos

transcribir las siguientes ejecutorias de la H. Suprema --
Corte de Justicia de la Nación:

"PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL.- De acuerdo con una lógica interpretación de la fracción IV del artículo 329 de la Ley Laboral en concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, debe empezar a contarse cuando se de causa para la separación, siempre que esta causa sea del conocimiento inmediato del patrón, pues tratándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabajador, sólo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió, puede empezar a correr el término de prescripción".

Amp.- 8- 873/56/10.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Fallado el 16 de noviembre de 1956. (8).

DESPIDO. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUAR.- El derecho del patrón para efectuar el despido de un trabajador comienza a correr cuando concluye la investigación o investigaciones que sean indispensables -- efectuar para determinar la responsabilidad en que tal trabajador haya incurrido.

(8) EUQUERIO GUERRERO M.- Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 11a. Edición, México 1980 p. 276.

Amparo Directo 4293/70.- Guillermina Castillo Cruz.- 19 de febrero de 1971.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Euquerio Guerrero López.
S.J.F., Séptima época, Vol. 26, Quinta Parte, p. 17 (Cuarta Sala).

Por otra parte el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala las causas de separación del trabajador de su trabajo por causas imputables al patrón, es decir, su derecho para rescindir la relación de trabajo justificadamente. La prescripción en estos supuestos empieza a correr a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

A este respecto transcribimos a continuación la ejecutoria de la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION:

PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO DE LA, TRATÁNDOSE DE RESCISIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN.- Debido al vencimiento periódico de la obligación patronal de pagar el salario, prestación que es por tanto de tracto sucesivo, las acciones del trabajador derivadas de las subsecuentes faltas de pago del salario no pueden estimarse prescritas, habida cuenta que por así disponerlo el artículo 517, párrafo final de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo por causa imputable al patrón, prescriben en un mes que deben computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación; de tal manera que cuando las causas imputables al

patrón se siguen repitiendo en forma autónoma en el tiempo, no debe de tomarse como -- punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera las causales de rescisión, sino la última". Ampara Director 2684/76.- Guadalupe Peralta Serrano. 27 de septiembre de 1976.- 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- Secretaria Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Precedente: Amparo Directo 2474/76.- Aarón Martínez Vega.- 2 de agosto de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Jorge Saracho Alvarez.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota. Informe 1976, Cuarta Sala, p. 29.

Para los casos anteriores debemos establecer, que si bien es cierto que la rescisión de un contrato de trabajo es un acto unilateral, sea del patrón o del trabajador, -- ello no debe implicar que sea a partir del momento en que una de las partes quiera rescindir el contrato de trabajo, cuando comience al otro a correrle el término respectivo.

A continuación comentaremos el término de la prescripción de dos meses. El artículo 518 de la Ley de la materia, concede al trabajador el término de dos meses para -- exigir ante los Tribunales del Trabajo, el cumplimiento de su contrato de trabajo o sea su reinstalación en su puesto o de la correspondiente indemnización lo que se traduce en la terminación de dicho contrato de trabajo, cuando es despedido injustificadamente.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, a diferencia de la Ley de 1931 (que disponía de un mes) apunta, que el pla

zo para la prescripción del derecho mencionado es de dos --
meses; respecto a lo anterior los abogados patronalistas --
consideran que, se rompen las reglas de la equidad que su --
puestamente contenía la anterior Ley, en virtud de que en --
la Ley vigente, se establecen plazos diferentes para los --
casos de separación, ya que el patrón solo dispone del pla-
zo de un mes y los trabajadores del término de dos meses.

Por nuestra parte consideramos que es erróneo tal ra -
zonamiento, ya que, el artículo de referencia, únicamente -
contempla el derecho de los trabajadores, para demandar en-
caso de que sean objeto de un despido injustificado por par-
te del patrón; en virtud de que el término que tienen los -
trabajadores para separarse del empleo por causas imputables
al patrón, es el que contempla el artículo 517 fracción II-
de la Ley de la Materia, siendo éste el de treinta días, -
mismo numeral y mismo término que contempla el derecho del
patrón para rescindir el contrato del trabajo por causas --
inherentes al trabajador.

El término para la prescripción de este supuesto empie-
za a correr a partir del día siguiente de la fecha de la se-
paración.

Respecto al párrafo anterior, hay autores como Alberto
Trueba Urbina, que en sus comentarios a la Ley Federal del
Trabajo opina: La prescripción, para que pueda empezar a co-
rrer, es necesario que conste de manera indudable que el --
trabajador recibió el escrito de despido, para que sea a --
partir de esa fecha cuando empiece a correr la prescrip -
ción". (9).

(9) LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, Alberto Trueba
Urbina, Editorial Porrúa, 47 ava. Edición, México 1981, p.-
284.

Respecto a lo anterior y para los efectos de la prescripción, por nuestra parte consideramos, que el trabajador para la mayor defensa de sus intereses, deberá tener en cuenta que la prescripción empieza a correr en su perjuicio desde la fecha misma en que haya ocurrido el despido, y no esperar a que éste le sea comunicado por escrito por la junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, según el caso, - (a iniciativa del patrón), ya que por la cantidad de trabajo que tienen estas autoridades, tal vez, para la fecha en que le sea notificado lo anterior, hayan transcurrido con exceso, el plazo de dos meses que le concede la Ley para hacer valer sus derechos.

Por otra parte el término prescriptivo de mayor duración que contempla la Ley Federal del Trabajo, lo encontramos en su artículo 519 y es de dos años, regulando dicho numeral las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, en este supuesto la prescripción empieza a correr a partir de la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, y a su vez, será a partir de esa fecha, cuando el trabajador pueda demandar el pago de su indemnización por riesgo de trabajo.

En relación a lo anterior transcribiremos la siguiente ejecutoria emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"RIESGO PROFESIONAL EXCEPCION DE PRESCRIPCION DE LA ACCION DERIVADA DE UN.- Para que se considere operante la excepción de prescripción hecha valer por el patrón, en los términos del artículo 519, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que acredite, en los términos del último párrafo de dicho precepto, la fecha en -

que se determinó el grado de incapacidad del trabajador, por ser elemento básico de su excepción que debe satisfacer conforme a la hipótesis consagrada en el artículo 763 de la referida Ley.

EJECUTORIA: Abéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta - Sala, Tesis 204.

Por lo que respecta a las acciones de los beneficiarios, para reclamar la indemnización en casos de muerte por riesgos de trabajo, la prescripción empieza a correr desde el día en que haya ocurrido la muerte del trabajador.

El artículo 519 de la referida Ley además regula las acciones para ejecutar las resoluciones o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los convenios celebrados ante ella. En relación a lo anterior, los tratadistas del Derecho Procesal, han considerado acertado el ordenamiento anterior, al considerar que cuando una de las partes deja de promover la ejecución de un laudo, demuestra con ello su falta de interés y por lo tanto, de acuerdo al principio general de la prescripción, debe operar en su perjuicio, debiendo perecer el derecho para exigir de su contraparte el cumplimiento del laudo dictado en su contra.

Es importante tratar los supuestos en los cuales no puede empezar a correr la prescripción, y el artículo 520 de la Ley de la Materia, establece que la prescripción no puede comenzar ni correr en contra de los sujetos en estado de interdicción y contra los incorporados al Servicio Militar en caso de guerra. Ambos casos son comprensibles, el primero de ellos, en virtud de que dichos sujetos no tienen la capacidad de discernir respecto de sus derechos y, únicamente empezará a correr la prescripción a partir de la fecha en que conforme a la Ley se les designe un tutor, que pueda actuar como su representante legal en el ejercicio de sus derechos. Respecto -

al segundo de los supuestos mencionados, la prescripción no puede comenzar a correr en relación a los derechos de los sujetos que se encuentren incorporados al Servicio Militar en tiempos de guerra.

Por último apuntaremos que la prescripción se interrumpe, cuando se realizan cualquiera de los supuestos contenidos en el artículo 521 de la Ley Laboral, y éstos son los siguientes: En primer lugar por la sola presentación de la demanda inicial, independientemente de que se notifique o no al demandado, en virtud de que este acto no depende de la voluntad del actor y por lo tanto, la omisión que pudiera realizar la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la misma, no puede redundar en perjuicio de aquél; además debemos reiterar que lo anterior debe aplicarse independientemente de que la demanda se presente ante una Junta incompetente. En segundo lugar también se interrumpe la prescripción por el hecho de que la persona a quién le beneficia la prescripción, reconozca los derechos de la persona contra quien corre la prescripción, debiendo ser dicho reconocimiento por escrito, verbal o de una manera fehaciente.

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

1.- Sujetos:

Los sujetos que intervienen en el procedimiento la boral, independientemente del conflicto de que se tra-- te, sea individual o colectivo, son el actor y el deman-- dado.

Al actor y al demandado, en todo juicio, se les co noce como "partes", por lo que es conveniente señalar - el concepto de parte. Al respecto, el Dr. Alberto True- ba Urbina expresa que: "... es parte quien posee capaci- dad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mis- mo o a través de un representante; la actuación del de- recho, así como aquél frente al cual es demandada dicha actuación o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros." (11)

Tomando en cuenta el concepto anterior, considera- mos que el derecho de acción consiste en la facultad - que tiene toda persona que estime han sido lesionados o desconocidos sus derechos, para acudir ante los órga- nos jurisdiccionales solicitando su intervención para - la aplicación de una norma abstracta a un caso concre- to. Por lo tanto la acción es el acto necesario para - iniciar el proceso, y el sujeto a quien le corresponde es el actor.

(11) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6a. edición Editorial Porrúa, México 1982. p. 363.

Para ser considerado parte en todo proceso, es necesario gozar de plena capacidad jurídica; por lo que - respecta a los menores, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 23, segunda parte: "Los menores -- trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

Desprendiendo de lo anterior, que la invocada Ley otorga a los menores la capacidad procesal correlativa a la capacidad para contratarse, es decir, para celebrar por sí mismos un contrato de trabajo.

a) El actor

Ahora al hablar en forma individual de los sujetos del procedimiento laboral, empezaremos por el actor, señalando que el concepto de actor tiene varias acepciones, de entre las que podemos mencionar que es el titular de la acción o acciones que se ejercita(n), ante -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje derivada(s) de la relación de trabajo. Es la persona que en el juicio toma la posición de demandante exigiendo el sometimiento de - un interés ajeno al propio, manifestando su interés por medio del ejercicio de la acción en la que se invoca la existencia de un derecho derivado de la Ley y siempre te niendo como presupuesto la relación de trabajo. En el - Derecho Laboral, gozan de plena capacidad para ejercitar su derecho de acción y por lo tanto pueden ser actores - en juicio las personas siguientes:

- a) Los mayores de edad en pleno goce de derechos civiles
- b) Los menores de edad mayores de 16 años
- c) Los menores de edad, mayores de 14 y menores de

16 años, previa la autorización a que se refiere la Ley Federal del Trabajo (art. 173).

d) Las personas morales legalmente constituidas a través de su representante legal.

e) Los sindicatos de obreros y de patrones.

Por otra parte y como lo hemos señalado, corresponde al actor comparecer por escrito ante la autoridad y poner en marcha la actividad jurisdiccional, en los términos de los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, es quien cumple con uno de los principios generales del procedimiento laboral de "la instancia de parte", significando lo anterior que el proceso únicamente se establece a solicitud de parte interesada y nunca "de oficio", es decir, a iniciativa del Tribunal Laboral; agregando por nuestra parte que en la práctica generalmente es el trabajador quien interviene como actor.

b) Demandado

Otro de los sujetos del proceso del trabajo es el demandado, del cual podemos mencionar que es la persona contra la cual se intenta la acción, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada derivada de la relación de trabajo. Es la persona contra quien ejercita su demanda el actor; es quien al presentarse ante la Junta, opone las defensas y las excepciones que considere pertinentes para desvirtuar los hechos y las pretensiones que le imputa el actor.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 873 a manera de garantía del demandado, exige a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que en el acuerdo de radicación de la demanda debe ordenar que se notifique personalmente

te al demandado con diez días de anticipación, cuando menos, a la fecha de la audiencia de conciliación, de manda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo entregarle copia cotejada de la demanda; consideramos que lo anterior es con el objeto de no de jar en estado de indefensión al demandado, y por otra parte, respetar la garantía de audiencia, contenida en el artículo 14 Constitucional, a favor de aquél.

Los efectos jurídicos por la incomparecencia del demandado a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, así co mo de las pruebas en contrario que pueda ofrecer, serán objeto de estudio posterior en este mismo capítulo.

Toda vez que hemos estudiado tanto al actor como al demandado, cabe mencionar que en el procedimiento laboral no siempre actúan o comparecen las partes en - nombre propio, sino que puede presentarse el fenómeno de la representación legal o del mandato jurídico.

La Ley Federal del Trabajo regula la representa- ción procesal de las partes por medio de poder, en el artículo 692, además del examen jurídico que debe lle- var a cabo la Junta de Conciliación y Arbitraje para el reconocimiento de la personalidad, en base a los do cumentos que le exhiban las partes para tal efecto.

c) El tercero interesado

Ahora hablaremos de otro sujeto que. además del actor y del demandado, interviene en algunos juicios - laborales, conociéndosele con el nombre de tercero in- teresado.

Este sujeto es toda persona que puede resultar - afectada en sus derechos o patrimonio, por el laudo - que se dicte en un proceso. En un procedimiento originalmente iniciado por dos personas, pueden intervenir otras, bien sea en defensa de sus intereses o coadyuvando con alguna de las partes en la actividad -- procesal. La Ley Federal del Trabajo consagra la figura del tercero interesado en el artículo 690, disponiendo que el mismo: "puede ser llamado a juicio a solicitud de las partes, o bien de oficio cuando es llamado por la Junta".

Es conveniente resaltar que en algunos casos, la intervención del tercero interesado se limita a colaborar con alguna de las partes en la defensa del derecho cuestionado, careciendo de algunas de las potestades - de que gozan las partes principales en el juicio, como por ejemplo, modificar la relación procesal, disponer de la demanda, desistirse de ella, etc.

Sin embargo, la situación del tercero interesado puede variar en el juicio, cuando surge la figura de la "Litis denunciatio", que significa que el tercero viene al juicio con el objeto de defender un derecho - propio. En el procedimiento laboral se presenta esta figura cuando el actor dirige su escrito de demanda en contra de un tercero, es decir, lo demanda en los mismos términos y condiciones que constan en su escrito - inicial de demanda. En este caso, el tercero interesado es ya parte en el juicio con todos los derechos, cargas y obligaciones que corresponden a las partes originales (actor y demandado), quedando expuesto a las consecuencias jurídicas del laudo.

Reafirmando el comentario anterior, transcribiremos la siguiente ejecutoria emitida por la H. Suprema

Corte de Justicia de la Nación:

TERCERO INTERESADO. EFECTOS JURIDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL.- El artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo previene. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, están facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo. La Junta a solicitud de cualquiera de las partes podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

Es decir, esta disposición autoriza la intervención en el procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico, lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 Constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje al pronunciar el laudo. De ahí que, de acuerdo con el artículo 723 de la Ley Laboral de 1970, dicha persona se convierte en parte que, como ya se dijo, queda al resultado del laudo.

S.J.F. Séptima época, Vol. 43. 5a. Parte, 54.
(Cuarta Sala) S.D. 1079/80. Luis Chávez Sánchez.
23 de febrero de 1981. U.

2.- Demanda

Como lo hemos señalado, corresponde al actor presentar su demanda por escrito y poner en marcha al órgano jurisdiccional. Por lo que es necesario conocer el significado de la demanda y los elementos que la integran, pudiendo señalar que en forma general significa: petición -

ruego, solicitud o súplica dirigida a la autoridad laboral correspondiente; por otra parte, la definiremos diciendo que es la petición que por escrito realiza el actor, mediante la cual formula su pretensión ante la Junta de -- Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, exigiendo su intervención en la aplicación del derecho al caso concreto.

En el procedimiento laboral no se exige forma determinada en los escritos o promociones, porque así lo establece el artículo 687 de la Ley Laboral vigente, sin embargo dicho precepto establece que en los escritos o promociones que realicen las partes, deben precisar los puntos petitorios, agregando por nuestra parte que la -- ley debería exigir y precisar los puntos petitorios y el fundamento legal de los mismos.

En virtud de lo anterior, el escrito de demanda, como acto que pone en marcha al órgano jurisdiccional, debe contener una serie de requisitos que son indispensables, como son los siguientes:

"Debe hacerse por escrito acompañando tantas copias de la demanda como personas demandadas haya, conteniendo: la Junta ante quien se promueve, nombre de quien promueve, el domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de residencia de la Junta, nombre del demandado; pero si los trabajadores no conocen con exactitud el nombre y apellidos del patrón, si es persona física, o la denominación o razón social de la empresa, si se trata de persona moral, donde prestaron sus servicios, deberán precisar únicamente el giro o la actividad a que se dedique el patrón; domicilio del demandado, precisando la acción o acciones que ejercita, deberá relatar con claridad los hechos que originaron la demanda y concretizar sus puntos petitorios. Se podrán acompañar a la demanda las pruebas que la parte actora considere pertinentes para demostrar

su pretensión y anexar los documentos que justifiquen su personalidad". (Artículos 712, 739 y 872).

En la práctica es conveniente indicar en la demanda el monto del salario o las bases para fijarlo, - ya que aunque la ley no lo señala, es importante para cuantificar la indemnización y demás prestaciones que se demande, en virtud de que consideramos que si se omite la cantidad que recibía el trabajador por concepto - de salario, para los anteriores efectos se estará al salario mínimo general, o en los casos en que demande un trabajador cuya actividad sea de carácter profesional, se estará al salario mínimo profesional.

La referida ley, en el artículo 685. señala que cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada, conforme a los hechos que expuso el actor en su escrito de demanda, la Junta en el momento de admitirla, la debe subsanar. Asimismo la ley invocada impone como obligación a las - Juntas, que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, en caso de notar alguna irregularidad en el - escrito de demanda o que ejercitaran acciones contradictorias. al admitirla, le debe señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo debe prevenir para que los subsane dentro del término de tres días, (artículo - 873, último párrafo). En la práctica en el supuesto de - que el actor no subsane su demanda, no obstante el señalamiento de la Junta, ni en el término concedido para tal efecto ni cuando sea requerido por la Junta en la audiencia inicial; consideramos que se le deberá dar curso a - la demanda en sus términos; agregando únicamente para - concluir lo concerniente a este punto, que el primer - efecto de la demanda lo constituye el interrumpir la - - prescripción.

3.- Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas:

El procedimiento ordinario laboral ha sido objeto de constante preocupación del legislador. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se disponía que en la audiencia inicial únicamente se desarrollaran las etapas de conciliación y la de demanda y excepciones; y es a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en enero de 1980 en que se reguló en una sola audiencia el desarrollo de las etapas de conciliación, de demanda y excepciones, así como la de ofrecimiento y admisión de pruebas, con el objeto de hacer más expedito el procedimiento laboral; sin que esto implique dejar en estado de indefensión a alguna de las partes.

El artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo vigente, enfatiza que el procedimiento únicamente se inicia por medio de la presentación por escrito de la demanda que haga el actor, ante la Oficialía de Partes de la Junta respectiva o ante la persona indicada que deba recibirla, para que sea sellada con el reloj checador o anote en la demanda la fecha de su recepción; lo anterior es para determinar el día en que se presentó para los efectos de la prescripción.

Por otra parte, el artículo 873 de la Ley invocada, en su primera parte establece que "La Junta Especial debe dictar el acuerdo de radicación de la demanda, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha de su recepción, en el cual señalará la fecha y hora en que debe celebrarse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que será dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se recibió el escrito de demanda. Asimismo se ordenará notificar personalmente a las partes

dicho acuerdo, con diez días hábiles de anticipación a la referida audiencia, cuando menos, y en el caso - del demandado, deberá entregársele copia cotejada de la demanda y apercibirle, que en caso de no concurrir a la audiencia, se tendrán por ciertos los hechos que se contengan en la demanda y por perdido su derecho - para ofrecer pruebas".

La audiencia objeto del presente estudio, consta de tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, mismas que a continuación estudiaremos por separado:

a) Etapa conciliatoria:

El procedimiento laboral desde su creación adoptó la institución jurídica de la conciliación, en virtud de que la misma tiene como objetivo la solución -- amistosa y voluntaria de los conflictos legales, por lo tanto es imprescindible en todo procedimiento laboral. En la práctica su aplicación ha dado buenos resultados, aunque no en la medida en que se propuso el legislador. Esta etapa se desarrolla conforme a lo dispuesto por el artículo 876 de la Ley de la materia: "El actor y el de mandado deben comparecer sin la presencia de sus apoderados, la Junta intervendrá aconsejando a las partes -- con el objeto de que terminen el conflicto mediante un convenio; en el supuesto de llegar a un acuerdo se terminará el conflicto, dictándose el convenio respectivo en ese acto, el cual deberá ser autorizado por la Junta para que surta sus efectos legales. En caso de que las partes no lleguen a conciliar sus intereses, tienen el derecho de solicitar a la Junta se suspenda la audiencia, con la finalidad de convenir en fecha futura, y la Junta por una sola ocasión la suspenderá y fijará la - continuación de la audiencia dentro de los ocho días si

guientes; quedando las partes en este acto notificadas de dicho acuerdo. Por otra parte, si no llegan a ningún arreglo para poner fin al conflicto, la Junta acordará en el sentido de tener a las partes por inconformes y ordenará que dicho conflicto se pase a la etapa de demanda y excepciones que deberá efectuarse en esa misma audiencia. Asimismo en la hipótesis en que no comparezcan las partes, la Junta dictará el acuerdo en el que se asentará su inasistencia y ordenará que debben presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, que se celebrará en ese acto".

Estimamos que el precepto anterior atenta contra el derecho legítimo que tienen las partes de designar a un apoderado o representante legal para hacerse representar ante las autoridades, además la medida que establece el impedimento para que las partes estén asesoradas en esta etapa es contraria a los derechos del trabajador, en virtud de que tomando el índice de cultura de la mayoría de los trabajadores, ¿qué pueden hacer sin su abogado en la defensa de sus derechos? Asimismo es ajeno a la realidad, ya que es imposible que los tres integrantes de la Junta intervengan en la exhortación para que las partes lleguen a un arreglo, en virtud de que diariamente se celebran muchas audiencias y es materialmente imposible que intervengan todos - ellos en las mismas; en la práctica quien en ocasiones interviene en la mencionada exhortación, es el auxiliar de las Juntas y no los integrantes de ésta.

b) Etapa de demanda y excepciones

Esta etapa se desarrolla conforme a los lineamientos contenidos en el artículo 878 de la Ley Laboral vigente, que nos señala: "El Presidente de la Junta Especial reiterará las recomendaciones a las partes para darle término final al conflicto en forma amistosa; si las

partes continúan en desacuerdo, la Junta concederá el uso de la palabra al actor para el efecto de que éste pueda ratificar, aclarar, modificar o subsanar su demanda, debiendo precisar además sus puntos petitorios. Si el actor siempre que se trate de la clase trabajadora, no perfecciona su demanda, no obstante que se le ha ya indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo debe prevenir en ese acto, para los efectos anteriores. En caso de omisión, estimamos se le debe dar curso a la demanda en sus términos; una vez planteada la demanda, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda en forma oral o por escrito, en este último caso, la Ley lo obliga a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace la Junta la expedirá a su costa, pudiendo oponer las excepciones y defensas que considere convenientes.

Las partes en una sola ocasión pueden replicar y contrarreplicar y si lo solicitan se deben asentar en el acta respectiva las manifestaciones de las partes; en caso de reconvencción, el actor debe contestar en ese acto, o bien solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia, misma que deberá señalarse para su continuación en una fecha dentro de los cinco días siguientes; al concluir esta etapa se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas".

Analizando las disposiciones anteriores, expon--dremos algunos aspectos que consideramos importantes para una mejor comprensión de esta etapa: cuando la Ley habla de que el actor "expondrá su demanda", debemos entender que la palabra exponer significa, de acuerdo con el maestro Néstor de Buen "transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes" (12). Así, por ex-

(12) NESTOR DE BUEN LOZANO, La Reforma del Proceso Laboral, 2a. edición, Editorial Porrúa, México 1983, p. 92.

poner, debemos entender su ratificación en los términos de su escrito inicial, o bien, modificándola en los hechos y en los puntos petitorios, gozando de dicha facultad en forma ilimitada, ya que puede ratificar su demanda o exigir prestaciones nuevas, ejercitar una acción diferente, ampliar prestaciones ya exigidas o narrar nuevos hechos, etc. Cuando la Ley otorga el uso de la palabra al demandado, éste deberá dar contestación a la demanda inicial, de la cual ya tenía conocimiento así como de las prestaciones demandadas, teniendo la obligación de contestar en ese acto las aclaraciones o modificaciones que haya realizado el actor, - toda vez que respecto a esto no tiene derecho para solicitar la suspensión de la audiencia para dar debida contestación a los mismos. Respecto a la figura de la reconvenición que en su caso puede plantear el demandado, la Ley sólo contempla el supuesto de que se contra demande al actor cuando éste se encuentre presente, y no menciona nada respecto a la hipótesis en la cual no comparece personalmente el actor, para que éste pudiese solicitar la suspensión de la audiencia y pedir nueva fecha y hora para la continuación de la misma, es decir para dar contestación a la reconvenición, figura que estudiaremos ampliamente en el Capítulo Quinto del presente trabajo.

c) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

Esta es la última etapa que se desarrolla en la primera audiencia; ahora bien, por pruebas debemos entender los elementos que las partes aportan al juzgador y que consideran necesarios para que el mismo forme su criterio en relación con los hechos controvertidos y esté en aptitud de dictar resolución.

En el Derecho del Trabajo no se fijan de modo enun

ciativo los medios de prueba, porque la regla general es la de admitir todas las pruebas que las partes consideren pertinentes para acreditar sus acciones o excepciones, con la salvedad de que no deben ser contrarias al derecho ni a la moral. La Ley de la materia en su artículo 776, señala que podrán admitirse en forma especial los siguientes medios de prueba:

- "...I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos me-
dios aportados por los descubrimientos -
de la ciencia".

Esta etapa se lleva a cabo de conformidad a lo dispuesto por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, que señala "Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas, a continuación el demandado, pudiendo ambas partes ofrecer todos los elementos probatorios que consideren pertinentes para acreditar sus acciones o excepciones, respectivamente, asimismo podrán objetar las pruebas de su contraparte y ofrecer nuevas pruebas en esta misma etapa, siempre y cuando se relacionen -- con las ya ofrecidas, o en el caso del actor, con los hechos que desconocía que se desprendan de la contestación de la demanda, o bien, en este supuesto, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales he-
chos".

Por otra parte, el artículo 881 de la invocada Ley, dispone que: "Una vez terminada la etapa de referencia la Junta debe resolver en ese acto sobre la admisión de las pruebas, teniendo la obligación de desechar aquéllas que no tengan relación con los puntos de la controversia o resulten intrascendentes, debiendo expresar el motivo de ello; las pruebas que se relacionen con hechos supervinientes o con las tachas de los testigos, peritos o ratificantes, deberán ofrecerse el día y hora que la Junta señale al respecto".

4.- Alegatos

Comentaremos en este apartado, la situación en la cual las partes exponen al juzgador su criterio respecto a la aplicación del derecho sobre los hechos controvertidos por la forma en que según ellos han quedado demostrados, conociéndosele a esta situación como los alegatos.

Podemos definir los alegatos como el acto procesal que realizan las partes con el objeto de crear convicción al juzgador respecto de la procedencia de sus pretensiones, basándose en la apreciación subjetiva que hagan de los hechos controvertidos y en los medios probatorios que hayan aportado.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha expresado respecto de los alegatos los conceptos que se contienen en la siguiente ejecutoria:

ALEGATOS.- No constituye violación de garantías por parte de la Junta el hecho de que ésta, en el laudo impugnado no haga un extracto de los alegatos presentados por las partes o deje de hacer referencia de los mismos en el propio laudo, porque tal omisión no tras-

ciende al resultado de la resolución ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes pueden producir en relación a sus prestaciones y la Junta no está obligada a resolver conforme al contenido de ellos sino de acuerdo con la litis planteada, enumerando las pruebas, apreciándolas conforme lo crea debido, en conciencia, exponiendo las razones legales de equidad y las doctrinas que le sirven de fundamento. EJECUTORIA: Informe 1978, Segunda Parte, 4a. Sala, pp. 15 y 16. A.D. 2951/78. Secundino Hernández Contreras y otros. 13 de noviembre de 1978.

En base a lo anterior, podemos señalar que los alegatos no forman parte de la litis en los conflictos laborales, por lo que en caso de que en ellos se aduzcan acciones o excepciones que las partes no hayan hecho valer oportunamente, el juzgador no las estudia al momento de emitir resolución. Asimismo deben ser formulados de acuerdo con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en el artículo 885 que establece: "...deben realizarse los alegatos inmediatamente después de concluir el desahogo de pruebas"; agregando por nuestra parte, - que en la práctica pueden formularse los alegatos oralmente, cuando las partes inmediatamente después de terminado el período de desahogo de pruebas y una vez en la misma audiencia exponen sus alegatos primero el actor y después el demandado, o bien, en algunos casos la Junta otorga a las partes el término de tres días para que los presenten por escrito; en caso de que la Junta no señale término para lo anterior, las partes pueden presentar sus alegatos hasta antes de que la Junta ordene turnar los autos a resolución.

5.- Dictamen

Cuando las partes en el proceso, agotan toda - actividad necesaria para conseguir el fin que pretenden, es decir que se aplique el derecho que beneficie sus intereses, surge la obligación para el Tribunal - Laboral de elaborar el proyecto de sentencia, que se conoce con el nombre de dictamen.

Podemos señalar que el dictamen constituye el proyecto de resolución que lleva a cabo el auxiliar - de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entregando una copia del mismo a los integrantes de ellas, con el objeto de que tengan conocimiento del conflicto y estén en aptitud de emitir su opinión en la audiencia de resolución.

La Ley Federal del Trabajo establece que sea el auxiliar de las Juntas, quien lleve a cabo el proyecto de laudo, en virtud de que dicho funcionario es quien debe sustituir al Presidente de la Junta durante la -- tramitación del juicio y hasta la formulación del dictamen, según lo dispone el artículo 610 de la referida Ley; el dictamen debe ser formulado dentro de los diez días siguientes a la fecha en que fue declarada como cerrada la instrucción, es decir, una vez que las partes hayan formulado sus alegatos, o bien se haya vencido el término fijado por la Junta para tal efecto; debe contener los requisitos que señala el artículo 885 de la Ley invocada, siendo básicamente estos: una síntesis de los puntos de la demanda y de la contestación a la misma, - se deben fijar los puntos de la controversia y asimismo deberá contener las pruebas ofrecidas, las admitidas y las que se hayan desahogado. señalando los hechos que - se consideren acreditados y los conceptos de derecho en que se funde la resolución y por último, los puntos resolutivos.

El artículo 886 de la referida Ley establece que los integrantes de las Juntas podrán realizar el proyecto de resolución dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido copia del mismo, las modificaciones que consideren pertinentes, o bien solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas ajenas a las partes o la práctica de cualquier diligencia que consideren pertinente para la comprobación de los hechos. En caso de ocurrir lo anterior, la Junta dentro del término de ocho días, citará a las partes para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

6.- Laudo

La Ley Federal del Trabajo, en el capítulo XIII contempla las resoluciones laborales y dentro de éstas encontramos al laudo. La ley invocada conceptúa al -- laudo como: "La resolución que decide sobre el fondo del conflicto" (artículo 837, fracción III). Por nuestra parte definiremos al laudo, diciendo que es la resolución emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, para resolver la controversia que fue sometida a su jurisdicción.

El laudo como resolución formal que pone fin al conflicto, en su emisión debe contener una serie de requisitos que la Ley Laboral establece en el artículo 840 y que a continuación señalamos:

"El Laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.

- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y precisión, las peticiones de las partes y los hechos -- controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia que le sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

La referida Ley, establece la forma de los laudos, en su artículo 841, señalando que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

La expresión "a verdad sabida", a propósito de la estimación de las pruebas, ha correspondido en el transcurso de los años a los juicios en los cuales para su resolución, los juzgadores deciden atendiendo más a la impresión que tuvieran de los hechos, que a valorar cada uno de los medios de prueba aportados por las partes en el juicio. En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, se representa lo anterior a través del conocimiento directo que en la tramitación de los juicios obtienen los integrantes de las Juntas, en virtud de que al final son quienes resuelven el conflicto.

La parte final del artículo 841 de la Ley invocada, exige que se precise el fundamento legal y los motivos de las resoluciones; lo anterior consideramos que es con el objeto de dar debido cumplimiento a lo establecido por nuestra Constitución en su artículo 16, y -

en el sentido de que todo mandamiento escrito de auto-
ridad debe estar fundado y motivado.

Por su parte, el artículo 842 de la Ley de la -
materia, establece la congruencia que debe imperar en
los laudos cuando señala: "Los laudos deben ser cla-
ros, precisos y congruentes con la demanda, contesta-
ción, y demás pretensiones deducidas en el juicio o por-
tunamente".

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cumplen
con el principio de la congruencia en los laudos, cuan-
do en los mismos fijan correctamente los puntos de la
controversia, examinan todas y cada una de las pruebas
que hayan aportado las partes, expresando las razones
en que se fundan para darles o no valor al momento de
resolver sobre alguno o algunos de los puntos de la -
controversia, y además deben concordar los puntos peti-
torios de la demanda y de su contestación, con los pun-
tos resolutivos del laudo.

Una vez expuesto el concepto de laudo, los ele-
mentos que debe contener y la forma de los mismos, agre-
garemos que la Ley Federal del Trabajo establece en el
artículo 847, que los laudos pueden ser aclarados por -
las Juntas, a solicitud de las partes en el término de
tres días hábiles. a partir de la fecha de su notifica-
ción con el objeto de precisar algunos de sus puntos o
para corregir errores mecanográficos, sin que lo ante-
rior implique una revocación del laudo o alteración de
su sentido.

Por otra parte, del artículo 848 de la misma --
Ley, desprendemos que contra los laudos no procede nin-
gún recurso ya que el medio de impugnación del mismo lo
será el Juicio de Garantías, en los términos de la Ley -
de Amparo.

CAPITULO CUARTO

1.- Artículo 123 Constitucional

El artículo 123 Constitucional, consagra las garantías sociales de la clase trabajadora y representa la culminación del esfuerzo hecho por el pueblo mexicano en su lucha por reivindicar sus derechos como seres humanos y como trabajadores.

Consideramos importante transcribir lo que señala en su obra el maestro Alberto Trueba Urbina, en relación con los principios que contiene dicho precepto:

"... 2.- El Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera, consistentemente es derecho de lucha de clases...

... 4.- Los órganos del poder social, comisiones del salario mínimo y del reparto de utilidades y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales...

... 8.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123 están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales'... (13)

(13) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 3a. Edición. México, 1975, pp. 108 y 109.

El mismo autor señala que: "El artículo 123 es eminentemente revolucionario y constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio". (14)

Es importante señalar que antes de la federalización de las leyes del Trabajo, el artículo 123 Constitucional en su primer párrafo facultaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo; y es hasta las reformas constitucionales del año de 1929, en que se logra la ansiada federalización de las normas del trabajo, cuando se facultó únicamente al Congreso de la Unión, en la fracción X del artículo 73 Constitucional para, "expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución."

Por otra parte, el artículo 123 Constitucional actualmente contiene dos apartados, el A) y el B); el primero apunta los principios fundamentales para las relaciones obrero-patronales relativos al derecho individual y colectivo del trabajo, condiciones generales del trabajo, participación en las utilidades de las empresas, el derecho de huelga, y en forma general, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; siendo la Ley Federal del Trabajo la reglamentaria de este apartado.

El apartado "B" regula únicamente las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, rigiéndose por lo que dispone la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(14) ALBERTO TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 3a. Edición, México, -- 1975, pp. 108 y 109.

2.- Ley Federal del Trabajo del 16 de agosto de 1931

Es importante analizar las diversas Leyes del Trabajo, que se han aplicado y que se observan en nuestro país, iniciando con la Ley Federal del Trabajo de 1931, que reguló por primera vez de manera especial los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones. Para el surgimiento de esta Ley de carácter federal, fue preciso que se presentaran diversos hechos, pudiendo mencionar al respecto que en el año de 1929 bajo el gobierno del Lic. Emilio Portes Gil se propuso la expedición de una ley por el Congreso Federal que tuviera aplicación tanto en el ámbito general como local, es decir, que esa ley fuera aplicable en toda la República Mexicana. Por lo que la Secretaría de Gobernación el 15 de noviembre de 1928, convocó a una reunión a los principales dirigentes de obreros y patrones para someter a su consideración el proyecto del Código Federal del Trabajo. Posteriormente fue la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, quien el 12 de marzo de 1931, presentó el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, que fue aprobado y promulgado el 16 de agosto de ese mismo año.

Es preciso indicar que regulaba el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su capítulo IV, Título Noveno, señalando que en su tramitación se observarían las mismas reglas, ante las Juntas Federales o las Centrales (Locales). Esta Ley disponía el proceso -- que se comenta, en tres audiencias, de Conciliación, de demanda y excepciones, y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, asimismo señalaba lo conducente para el desahogo de pruebas y hasta la resolución definitiva o laudo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía el desarrollo de la audiencia de demanda y excepciones en sus artículos 515, 517 y 518 en los términos siguientes:

"Art. 515.- Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escritos iniciales."

Como observamos en el artículo anterior, el efecto que se establecía por la inasistencia del trabajador a dicha etapa, era que la Junta de Conciliación y Arbitraje tendría por presentada la demanda en los términos de su escrito inicial.

El artículo 517 establecía los efectos que se producían por la incomparecencia del demandado al señalar:

"Art. 517.- Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario."

Como desprendemos de lo anterior, se establecía el mismo efecto que se sigue disponiendo en la Ley Laboral vigente, por la inasistencia del demandado; con la salvedad de que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se señalaba qué hechos debía acreditar la demandada con las pruebas en contrario que podía ofrecer, cuando por su incomparecencia se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Por su parte, el artículo 518 comprendía el supuesto de que a la etapa de demanda y excepciones, comparecieran ambas partes, y para su desarrollo disponía:

"Art. 518.- Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, - afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, -- siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar.

Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la - que se hará valer en el mismo acto.

Previamente a la contestación de la reconvencción se intentará la aveniencia de las partes, en un breve - período de conciliación que se abrirá al efecto."

El precepto anterior adolecía de ciertas irregularidades, de entre las cuales destaca mencionar, el su puesto de la reconvencción, ya que esta Ley de 1931, no era clara, pues en este aspecto no mencionaba si el actor estaba obligado a contestarla en este acto, o bien, si tenía derecho para solicitar la suspensión de la - - audiencia y, que se señalara nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia de reconvencción; como actual- mente se establece en la ley vigente.

3.- Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970

Ahora comentaremos la forma en que la Ley Federal del Trabajo de 1970 disponía el desarrollo de la etapa - de demanda y excepciones, considerando por nuestra parte que en el aspecto procesal se encuentra una regulación - más completa que la abrogada ley del 18 de agosto de 1931, ya que otorga a las partes las garantías necesarias para exponer sus derechos y defensas. suprimiendo los trámites

y diligencias inútiles a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se iniciaba según lo dispuesto en el artículo 752 que incluía en una sola audiencia a las etapas de conciliación y a la de demanda y excepciones: señalando que la notificación de la demanda que se hiciera al demandado, debía ser de carácter personal indicando -- que por cada cien kilómetros o fracción se aumentara un día, para los efectos de la notificación al demandado -- que no radicara en el domicilio de la Junta.

El artículo 753 modificó sustancialmente lo que -- disponía el 518 de la Ley Laboral de 1931. respecto a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en el supuesto de que las partes concurrieran a dicha audiencia, ya que en la fracción I de este precepto. la Ley facultaba al auxiliar y a los integrantes de la Junta para que en la etapa de conciliación expusieran alguna opinión con el objeto de poner término final al conflicto, solución que debía reunir las características de justa y equitativa para ambas partes.

La fracción IV del referido precepto, disponía que en el supuesto de que se demandara el pago de salarios o indemnizaciones, se debía indicar el monto del salario diario o las bases para fijar el mismo. En dicha fracción IV, se facultaba a la parte actora para que en la mencionada audiencia pudiera ejercitar nuevas acciones, distintas a las reclamadas en su escrito inicial de demanda, o bien, demandar otras prestaciones, y para el caso de que en la audiencia referida sucediera dicho supuesto, a manera de garantía del demandado, la Junta de oficio suspendía la audiencia y señalaba nueva fecha y hora para la celebración de la misma; estimamos que lo anterior era con el objeto de no dejar en estado de indefensión al demandado y éste pudiera preparar sus defensas y ex-

cepciones en relación con la nueva acción ejercitada - por el actor, en virtud de que en la primera audiencia no iba preparado para contestar esa nueva acción y lógicamente para ofrecer pruebas respecto a los hechos de una acción que desconocía porque no se le había planteado en la demanda inicial.

Por otra parte, en el supuesto de que el actor - únicamente aclarara su demanda, el demandado, en ese mismo acto debía dar contestación a las aclaraciones hechas por el actor, sin tener derecho a solicitar la suspensión de la audiencia, por este motivo.

Por su parte, la fracción V de la norma de referencia señalaba las bases para la contestación de la demanda, al disponer que el demandado debía oponer las excepciones y defensas que creyera pertinentes; observando por nuestra parte, que la Ley invocada indicaba como obligación procesal del demandado, que en su contestación debía referirse concretamente a cada uno de los hechos que comprendiera el escrito de demanda, negándolos o afirmándolos y si no le eran propios, así debía indicarlo; pudiendo controvertirlos e indicar cómo habían sucedido realmente, según él, estableciendo la Ley Laboral de referencia a manera de apercibimiento al demandado, en el supuesto de que no negara los hechos de la demanda, que se tendrían por ciertos los hechos que no se controvertieran, no pudiendo ofrecer pruebas en contrario en relación con los mismos.

Referente también a la contestación de demanda, el artículo 753 en su parte final disponía que: "La excepción de incompetencia, no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente se tendrá por contestada afirmativamente la demanda."

Respecto a lo anterior, cabe hacer el siguiente comentario: en materia procesal, la incompetencia es una excepción de previo y especial pronunciamiento, es decir, implica que la demanda se debe contestar ante el Tribunal competente. En materia laboral, se debe contestar la demanda, aunque se considere que el Tribunal del Trabajo no es el competente para conocer el asunto.

En base a lo anterior se debe contestar la demanda, aunque consideramos que la Junta de Conciliación y Arbitraje, es incompetente en virtud de que si la Junta se declara competente, traerá como consecuencia que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin tener derecho a dar contestación a la misma -- con posterioridad a la celebración de dicha audiencia en vista de que la Junta dictará acuerdo en el que se dará por terminada esta etapa del proceso, para iniciar la siguiente que es la de ofrecimiento de pruebas.

Por otra parte, el artículo 753, fracción VI, de la referida ley, permitía a las partes hacer manifestaciones en vía de réplica y dúplica, respectivamente, - al actor y al demandado; cabe anotar que estas situaciones procesales, tuvieron su origen en los artículos 266 y 267 del anterior Código de Procedimientos Civiles, vigente hasta 1966, que establecía:

"Art. 266.- En los escritos de contestación, réplica y dúplica, cada parte deberá referirse a cada uno de los hechos aducidos por la contraria confesándolos o negándolos; expresando los que ignore por no ser propios. El silencio y las evasivas harán que se tengan por confesados o admitidos los hechos sobre los que no se suscitó controversia".

"Art. 267.- En los escritos de réplica y dúplica tanto el actor como el demandado, deberán fijar definitivamente los puntos de hecho y de derecho objeto del debate. Pueden, sin embargo, modificar o adicionar los que hayan consignado en la demanda y contestación con tal de que ello dé mérito a un hecho o dicho en la respuesta del colitigante y no se cambie el objeto principal del juicio".

Al respecto, en materia de Trabajo hay autores - que consideran que estas situaciones procesales atentan contra los principios laborales de la celeridad y sencillez del proceso, pues aducen que al permitir lo anterior, únicamente se retrasa el proceso en perjuicio de la justicia obrera que debe ser rápida y expedita.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 753, fracción VII, señalaba lo relativo a la figura de la reconvenición, disponiendo que: "Si el demandado oponía reconvenición, el actor reconvenido podría contestar la reconvenición en ese acto. o bien, a solicitud del mismo la Junta debía acordar la suspensión de la audiencia y señalar nueva fecha y hora para la continuación de la misma". Situación procesal que por primera vez se establecía en la legislación laboral mexicana.

Ahora bien, es preciso que recordemos que en la reconvenición el actor es el demandado y el demandado el actor. por lo que nos encontramos frente a una acción independiente de la que dio origen al juicio principal, aunque ambas se tramiten ante la misma Junta y todas las pruebas que se ofrezcan tanto en el juicio principal como en la reconvenición deberán seguirse en el mismo expediente.

Respecto a lo anterior, no debemos confundir a la reconvencción como una excepción del demandado, ya que son dos cuestiones distintas, la excepción es un contraderecho que tiene por objeto desestimar o paralizar la acción intentada en su contra, en tanto que la reconvencción es una acción autónoma que intenta - en el mismo juicio la demandada; aunque ambas figuras jurídicas las plantea al dar contestación a la demanda; la reconvencción es una nueva pretensión independiente de la acción principal y su función consiste - en que, en el mismo procedimiento, se resuelvan dos - cuestiones distintas.

La reconvencción tiene como efecto implícito reconocer la competencia del Tribunal ante el que se actúa, con lo que se permite que sea la misma Autoridad Laboral quien conozca de la acción principal y de la reconvencción, con el objeto de evitar sentencias contradictorias y por economía procesal. Asimismo, consideramos que todo demandado que tenga que hacer valer una reconvencción deberá intentarla cuando da contestación a la demanda; y formalmente deberá hacerla en los mismos términos que la demanda principal, es decir, exponiendo primeramente las peticiones, luego el capítulo de hechos y por último el derecho.

Con el estudio del anterior precepto, observamos el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, -- cuando concurrían a la misma ambas partes y por lo tanto los efectos que se producían en ella; ahora estudiaremos la etapa de referencia cuando dejaba de asistir una de las partes o cuando no concurrían ambas, con lo que se originaban consecuencias distintas a la situación procesal anterior; hipótesis que comprendían los - artículos 754 y 755 de la Ley Federal del Trabajo de - 1970, que estudiaremos a continuación:

En el artículo 754, la Ley del Trabajo de 1970 continuaba contemplando los mismos efectos jurídicos que la Ley Laboral de 1931, por la inasistencia de la parte actora: "se le tiene por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial", lo anterior en virtud de que al no estar presente el actor no podía exponer su demanda, es decir, aclararla, modificarla, ampliarla o en el último de los casos, ratificarla en sus términos. El mismo artículo 754 comprendía la situación jurídica en la cual el demandado no se presentaba ante la Junta, no obstante haber sido emplazado legalmente para ello, por lo que no daba contestación a la demanda; en base a lo anterior, la Junta lo tendría por inconforme con todo arreglo y - por ciertos los hechos que el actor hubiera expuesto en su demanda.

En el artículo 755 observamos que la Ley Laboral de 1970, a diferencia de la de 1931, precisaba - ya con claridad qué hechos debía demostrar el demandado, con las pruebas en contrario que pudiera ofrecer cuando se hubieran tenido por ciertos los hechos expuestos por el actor.

Por nuestra parte consideramos que las pruebas en contrario que ofrecía el demandado, debían tener por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, que hubiera acordado la junta en su contra, es decir, debería probar que nunca existió vínculo contractual alguno entre el actor y el demandado, o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos de la demanda, en virtud de que sobre los hechos que debía acreditar, no podía oponer ya - excepciones que no hubiera hecho valer en el momento procesal oportuno.

Reafirmando nuestro concepto anterior, transcribiremos la siguiente ejecutoria, emitida por los Altos Tribunales Laborales y que determina:

"DEMANDA LABORAL QUE SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. PRUEBAS QUE PUEDEN RENDIRSE.- Si de las consideraciones en que se apoya el laudo reclamado se aprecia que la Junta responsable, para absolver a la empresa demandada, tom6 en consideraci6n las pruebas que 6sta rindi6 con el fin de demostrar una excepci6n que no opuso, como es la determinaci6n de la obra objeto del contrato de trabajo, pues esto se infiere de la forma en que fueron ofrecidas dichas pruebas y del contexto del propio laudo, - en el que se estableci6 que: "Por tal raz6n, la demandada prob6 plenamente que el actor jams se le despidi6 de su trabajo, sino que se le termin6 su contrato de trabajo que celebr6 por obra determinada como consta en dichos documentos", - esto evidencia que la repetida Junta responsable atendid6 a las pruebas de la demandada sin que 6stas hubiesen sido encaminadas a destruir la contestaci6n en sentido afirmativo, violando con ello lo que previene el art6culo 755 del C6digo Laboral y la Jurisprudencia 53, consultable en la p6gina 67 de la compilaci6n 1917-1965, Quinta Parte".

Tribunal Colegiado del D6cimo Circuito.- Amparo Directo 88/73. Cresencio Lagunas D6az. 10 de julio de 1974.

Ponente: Humberto Cabrera V6zquez.

S.J.F., S6ptima Epoca, Vol. 67, Sexta Parte, p. 28"

Por otra parte, el art6culo 756 de la Ley de re -

ferencia, comprendía el supuesto legal de la inasistencia, tanto del actor como del demandado, a la etapa de Demanda y Excepciones, ya que establecía: "Si ninguna de las partes concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción".

Precepto que por primera vez se disponía en -- nuestra legislación Laboral, y que comprendía efectos jurídicos distintos a los que ordenaban las normas -- legales que estudiamos con anterioridad, ya que señalaba que "Se archive el expediente hasta nueva promoción", considerando que el efecto legal de este artículo, era que a partir de la fecha en que se ordenaba el archivo del expediente por la Junta, empezaba a transcurrir el término de seis meses para el desistimiento tácito de la acción, como lo establecía el artículo 726 de la mencionada ley.

4.- Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980.

Ahora comentaremos las reformas que se hicieron en el año de 1980 a la Ley Federal del Trabajo y en forma especial, al procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; señalando que el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicado el 4 de enero de 1980, entró en vigor el 1º de mayo de ese mismo año. Modificó sustancialmente el capítulo relativo al Derecho Procesal del Trabajo; específicamente en el Capítulo XVII se trata sobre el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, e intentó con dichas reformas, regular de una manera más precisa y clara a dicho proceso.

La Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su Título Catorce, Capítulo XVII, las disposiciones relativas al Procedimiento Ordinario. Concretamente nos referiremos al desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, objeto de nuestro estudio, - por lo que a continuación comentaremos los artículos relativos al mismo:

El artículo 871 dispone que el procedimiento ordinario se inicia por medio de la presentación por escrito de la demanda que haga el actor (observamos el principio dispositivo del Derecho Procesal del Trabajo), misma que deberá presentarse ante la Oficialía de Partes de la Junta Especial o ante la persona indicada que deba recibirla, para que ésta la selle con el reloj fechador o escriba de puño y letra en la demanda la fecha de su recepción; lo anterior para determinar el día en que se presente la demanda, misma que se tomará como base, en el supuesto de que el demandado oponga la excepción de prescripción contra la acción intentada por el actor; además se dispone en dicho precepto que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de que todo escrito de demanda que reciba debe turnarlo, según la competencia, a la Junta Especial que le corresponda.

En el artículo 872, se señala a la parte actora la obligación de acompañar a su escrito de demanda la cantidad de copias necesarias para emplazar legalmente al número de personas que demande; haciendo notar que la Ley no señala qué sanción se puede aplicar al actor que no cumpla con este requisito formal; en la práctica se le apercibe en el acuerdo de radicación de demanda, para que cumpla con este requisito ya que de lo contrario consideramos que la Junta no ordenará la celebración de la audiencia inicial.

En el artículo 873 observamos una serie de reformas, entre las que destacan las siguientes: dispone - que la Junta Especial competente, una vez que reciba - la demanda deberá acordarla en un término de veinticuatro horas; asimismo y en virtud de dichas reformas, - ahora se concentra en una sola audiencia el desarrollo de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, lo cual ha redundado totalmente en beneficio de las partes en el proceso, ya que se le ha dado mayor celeridad al procedimiento. Asimismo dispone que la referida audiencia, - debe efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya dictado el acuerdo de radicación de demanda por la Junta Especial, y ordena que deban ser citadas personalmente las partes con diez días de anticipación, por lo menos, a la fecha que se haya señalado para la celebración de dicha audiencia.

Ahora bien, en el último párrafo del artículo 873 de la Ley invocada, al disponer que cuando el trabajador o sus beneficiarios sean actores la Junta deberá señalarles los errores que notare en su demanda, se da pauta a los abogados patronalistas para que expresen - que con dicha reforma la Junta protege al trabajador, perdiéndose con ello la paridad procesal que debe existir en todo juicio.

Por otra parte, continuando con los comentarios a las normas legales que regulan el procedimiento ordinario laboral, el artículo 874 se refiere a la falta de notificación a uno o varios de los demandados, según el caso, (acto procesal de gran importancia para que el juicio se desarrolle con toda regularidad) y señala que la Junta de oficio debe ordenar nuevamente su realización, salvo que el actor se desista de su acción en contra de los demandados que no hayan sido

notificados y que no comparecieran a la audiencia, o bien, que éstos concurran a la audiencia sin previa notificación, subsanando con ello la falta de notificación a que se refiere la ley; por lo que todo litigante cuidadoso de sus asuntos, debe acudir a la -- audiencia inicial cuando su cliente no ha sido debidamente notificado en tiempo y no debe confiarse a -- que por el hecho de no haber sido notificados otros demandados pudiera suspenderse la audiencia, ya que puede suceder, como lo señalamos antes, que el actor se desista de la acción intentada en contra de los -- demandados que no fueron notificados, y de esa manera se pueda celebrar la referida audiencia con todas las consecuencias legales aplicables a los demandados que no comparezcan y que hayan sido notificados en tiempo y forma.

Ahora bien, y continuando con nuestros comentarios, el artículo 875 dispone que las etapas de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollarán en una sola audiencia. Del último párrafo, interpretándolo a contrario -- sensu, podemos señalar que las partes pueden intervenir en el desarrollo de dicha audiencia hasta antes -- de que la Junta dicte el acuerdo respectivo sobre sus declaraciones; toda vez que en la práctica, después -- de que la Junta dicta el referido acuerdo, ya no pueden tener intervención.

Por lo que se refiere al supuesto de que a la -- etapa de demanda y excepciones concurran ambas partes, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo vigente presenta diversas reformas, de entre las cuales podemos señalar las siguientes: la fracción I de este -- precepto señala claramente que ahora es el Presidente de la Junta, quien debe exhortar a las partes, insis-

tiendo para que las mismas lleguen a un arreglo conciliatorio. Consideramos por nuestra parte, que esa disposición no es acorde con la realidad, en virtud de que es el Auxiliar de la Junta quien generalmente interviene en el desarrollo de las audiencias, ya que por la gran cantidad de trabajo del Presidente de la Junta, es materialmente imposible que atienda todas las audiencias que se encuentran en esta etapa, además de que dicha facultad u obligación no se encuentra reglamentada en el artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo que nos habla de las facultades y obligaciones de los Presidentes de las Juntas Especiales.

La parte final de la fracción referida, señala que una vez requeridas las partes por el Presidente de la Junta, si éstas no llegan a un arreglo, dicho funcionario dará el uso de la palabra al actor para que exponga su demanda.

Por otra parte, la fracción II del artículo - 878 establece que "El actor expondrá su demanda", lo que interpretamos como una facultad que la ley concede al actor para que pueda adoptar diversas conductas, por ejemplo: ratificar su demanda en los términos de su escrito inicial, o bien, modificarla, aclararla o ampliarla con nuevos hechos y demandar nuevas prestaciones, o ejercitar una nueva acción.

La misma fracción II señala que si el trabajador "no cumpliera con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicadas en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en esos momentos"; respecto a esta disposición, consideramos que - la Ley se inclina demasiado en defensa del trabajador, ya que le otorga tal derecho hasta en dos ocasiones,

en virtud de que el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que en el auto en que se admita la demanda, debe señalarse al trabajador "los efectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días", además de que en la referida audiencia la Junta deberá prevenirlo para los efectos anteriores, con lo cual estimamos que dicho Tribunal se coloca como juez y parte en los conflictos laborales.

Por nuestra parte, estimamos que esta disposición está fuera de la realidad, ya que por la gran cantidad de trabajo que tienen las Juntas, es muy difícil que en cada demanda estén señalando los Secretarios de Acuerdos, las omisiones o las fallas en que incurra el actor en su demanda, además de la pérdida de tiempo que esto ocasiona en perjuicio de los demás conflictos que ya se están tramitando ante la Junta, por lo que es más difícil aún que en la audiencia de demanda y excepciones los Auxiliares de la Junta, tengan tiempo de estudiar la demanda, analizarla y en ese mismo momento señalarle al actor las fallas y omisiones que tenga su demanda.

Continuando con nuestros comentarios al artículo 878 de la Ley Laboral vigente, en la fracción III de este precepto se hace hincapié en la obligación procesal que se impone al demandado, de entregarle al actor copia de su escrito de contestación de demanda, cuando se lleva a cabo por escrito dicha contestación; para el caso de que el demandado no entregare copia de su contestación al actor, la Ley dispone: "La Junta le exigirá a costa del demandado"; de este concepto nos surge una interrogante: ¿si el demandado se niega a cubrir el costo de las copias, cómo logrará la Junta que el demandado le pague? ¿requiriéndolo para ello? ¿si rando oficio a la Tesorería?, la ley no dice nada al -

respecto.

Por su parte, la fracción IV del artículo 878 de la referida ley establece: "El silencio y las -- evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia". La anterior disposición nos parece de suma importancia, en virtud de que el demandado en su contestación de de manda, tiene la obligación procesal de referirse en ella a todos y cada uno de los hechos de la demanda, tanto de los que ya tenía conocimiento (los que se - contienen en la copia de la demanda que se le entregó cuando fue emplazado), como de los que en la audiencia haya formulado el actor, ya que de no referirse a alguno de ellos, la Junta lo tendrá por cierto o aceptado.

Por lo anterior, todo abogado celoso de la de-- fensa de su cliente debe concurrir a la audiencia con previa información y con el expediente personal del - actor (si es que lo tiene la empresa), en el cual se contengan todos los elementos necesarios para preparar la defensa, en virtud de que no debe exponerse a que - ante una modificación sustancial de la demanda que se haga en la audiencia, le falten los elementos idóneos para darle debida contestación en ese mismo acto, como lo exige la Ley.

Consideramos que la anterior situación procesal atenta contra la garantía individual de legalidad contenida en el artículo 14 Constitucional, a favor del demandado, en virtud de que al faltar el previo emplazamiento y sin haberse cumplido los diez días hábiles que como mínimo deben transcurrir entre el emplaza-- miento a juicio y la audiencia inicial, se obliga al

demandado a contestar la demanda, que, en su caso, - puede ser totalmente distinta de la que ya tenía provio conocimiento y por la cual fue llamado a juicio; además de que dicha disposición es contraria a la regla general que debe imperar en todo procedimiento en el sentido de que el demandado debe conocer previamente y con tiempo suficiente las reclamaciones - que se contengan en la demanda; asimismo, como sucede en la mayoría de los casos en la práctica cuando el actor en la audiencia de referencia, demanda nuevas peticiones, la Junta no cumple con el requisito formal de la conciliación respecto a las nuevas peticiones que se demanden, o no suspende el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, en el supuesto de que ocurriera lo anterior, incurriendo en violaciones al procedimiento, y por lo tanto, debe ser procedente el amparo que se interponga por alguna de las partes, tomando como causa para ello esta violación procesal.

Para confirmar los conceptos anteriores, transcribiremos la siguiente ejecutoria emitida por nuestros Altos Tribunales del Trabajo:

'AUDIENCIA DE CONCILIACION. DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS SUSPENSION DE LA.- Aun cuando la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, só lo prevee la suspensión de la audiencia inicial del Juicio cuando existe reconvencción del demandado. es evidente que aplicando el principio de equidad a que alude el artículo 17 de la propia Ley, en los casos en que se ejercitan nuevas acciones al ampliarse la demanda en la etapa de Demanda y Excepciones, debe también suspenderse la audiencia para que el demandado

pueda oponer las defensas y excepciones que a sus intereses convengan".

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta - Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1983. p. 88. Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.- Amparo en revisión 314/83.- Petróleos Mexicanos. 30 de septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.-

Prosiguiendo con el estudio del artículo 878 - de la Ley Laboral vigente, en la fracción VI encontramos otra reforma, que dispone "Que las manifestaciones que hagan las partes en vía de réplica o dúplica podrán asentarse en actas si así lo solicitaren - las mismas", este concepto condiciona la facultad anterior para que las partes lo ejerciten por una sola vez, es decir, en la etapa renombrada, cada parte podrá manifestar lo que a sus intereses convenga en una sola ocasión; teniendo la Junta la obligación de vigilar que en dicha etapa de demanda y excepciones, las partes sólo hagan uso del derecho anteriormente señalado por una sola vez.

Acorde con los conceptos anteriores, nos permitimos transcribir la siguiente ejecutoria:

REPLICA. SU ADMISION EN CONTRAVENCION A LO DISPUESTO POR LA FRACCION VI DEL ART. 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIA DE GARANTIAS.- La Junta responsable incurrió en la violación indicada por el quejoso al tener por hechas las manifestaciones del actor, en las tres intervenciones que realizó en la etapa de demanda y excepciones, pese a que la tercera intervención del trabajador constituye una segunda

réplica admitida en contravención a lo previsto en la fracción VI del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo cuestión que debe conceptuarse como trascendental en el caso por formar parte de la controversia laboral y que desde luego es violatoria de las garantías -- constitucionales invocadas por la quejosa. EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1983. p. 84. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- Amparo en revisión 125/83.- Petróleos Mexicanos.- 7 de septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.

Por otra parte, prosiguiendo con los comentarios al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la fracción VII nos habla del supuesto legal de la reconvencción que ejercita el demandado; - suprimiendo el período conciliatorio, que para este supuesto disponía la Ley Federal del Trabajo de 1970, y asimismo para el caso de que así lo solicite el trabajador reconvenido, se suspenda la audiencia y se celebre una nueva dentro del término legal de cinco días, término que en la Ley de 1970 no se establecía.

Ahora bien, en la fracción VIII del artículo - 878 de la Ley Federal del Trabajo vigente observamos la misma disposición que se contenía en el artículo 875 de la Ley de 1970, en el sentido de que se reduzca el conflicto a un punto de derecho; situación que sólo esporádicamente se presenta en la práctica, y - en la cual, entre las partes, no debe existir controversia respecto a los hechos y únicamente consideran que la aplicación del derecho debe tener un significado distinto para cada uno de ellos, por lo que es-

tán de acuerdo en que los autos no sean turnados a la etapa de pruebas, sino que directamente la Junta reconozca a las partes, el derecho de formular sus respectivos alegatos, y posteriormente se dicte la resolución correspondiente.

Continuando con los comentarios al desarrollo de la audiencia de demanda y excepciones, observamos en la primera parte del artículo 879 una importante reforma procesal, al disponer que "se celebrará la audiencia aun cuando no concurren ambas partes", señalándose los efectos que se producen por la incomparecencia de cada una de las partes, como lo disponían los artículos 754 y 755 de la anterior Ley del Trabajo de 1970; mismos que hemos estudiado y que serán el tema central de nuestro siguiente capítulo.

CAPITULO QUINTO

EFFECTOS DE LA NO COMPARECENCIA PERSONAL DEL TRABAJADOR A LA AUDIENCIA INICIAL

1.- Efectos jurídicos en la Ley Federal del Trabajo vigente

En las diversas leyes del Trabajo que hemos estudiado, y que se han observado en nuestro país, vemos que los efectos jurídicos por la incomparecencia personal del trabajador a la etapa de demanda y excepciones, han sido semejantes, tal como se desprende de:

- A) "Ley Federal del Trabajo de 1931, artículo - 515: Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducido - en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales".
- B) "Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo - 754: Si no concurre el actor a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".
- C) "Ley Federal del Trabajo vigente, artículo - 879: Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".

De los preceptos anteriores inferimos que la legislación laboral en nuestro país, ha procurado proteger siempre al trabajador, como en el caso específico que nos ocupa, por su incomparecencia a la audiencia inicial, estableciendo en todas ellas como único efecto jurídico, que se "tenga por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".

Es menester señalar que el presente trabajo tiene por objeto el estudio de las hipótesis legales que se pueden presentar cuando no comparece personalmente el trabajador a la etapa de demanda y excepciones, pero sí concurre el apoderado o representante legal del mismo; por lo que primeramente estudiaremos la figura de la personalidad del representante del actor.

La Ley Federal del Trabajo vigente establece las reglas de la personalidad en su artículo 692 señalando las formalidades que debe cumplir la persona que pretenda comparecer a juicio como representante de -- una de las partes, y en forma más concreta el artículo 693 establece la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para reconocer la personalidad del apoderado del actor.

Por nuestra parte, consideramos que cuando una -- persona reúna los requisitos formales que exige nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, para adquirir -- el carácter de apoderado del actor en el juicio, los Tribunales Laborales deberán reconocerle tal personalidad y por lo tanto las facultades que le han sido -- otorgadas, de entre las cuales podemos mencionar: -- asistir a las audiencias, ratificar, ampliar, aclarar o modificar la demanda inicial, demandar nuevas prestaciones, recibir notificaciones, leer expedientes, -- preguntar y repreguntar a testigos y a peritos, alegar, desistirse, transigir, etc.; ya que la ley invo-

cada tácitamente así lo reconoce en su artículo 696 cuando establece que "El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y acesorias que correspondan aunque no se exprese en el mismo".

Asimismo, la exigencia que establece la reiterada Ley, en su artículo 876, fracción I, en el sentido de que comparezca personalmente el trabajador a la audiencia inicial, es decir, físicamente, sin la presencia de su apoderado, estimamos que se reduce únicamente a la etapa de conciliación y no a la etapa de demanda y excepciones, en la cual los Tribunales del Trabajo actúan como órganos jurisdiccionales, y es cuando se aplican en ella las reglas de la personalidad que establecen los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que debe ser procedente que en dicha etapa, aunque no comparezca físicamente el trabajador, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir la intervención de su apoderado con el objeto de que ejercite cualquiera de las facultades que le fueron concedidas y que hemos enunciado.

Acorde con el concepto anterior nos permitimos transcribir las siguientes ejecutorias emitidas por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, COMPARENCIA DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO A LA.- El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse del diverso 692,

pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, se agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, según puede constatar-se de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde solo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia Ley donde claramente se establece - que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo es la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de su apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado.

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta - Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1982, Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.- Amparo en Revisión 80/81. Dante Domingo Abramo Reyes.- 10 de abril de 1981. Unanimidad de votos, p. 161.

ARTICULOS 876 FRACCION VI Y 879 PARRAFO FINAL DE LA LEY LABORAL INTERPRETACION DE LOS. Aun que conforme al artículo 876 fracción VI de la Ley Laboral en vigor, De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y de-

berán presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones", y de acuerdo con el artículo 879 de la invocada Ley, si el demandado no concurre, (a la audiencia de demanda, excepciones y pruebas) la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, esa presentación personal a que se con- trae la primera de las invocadas normas no debe interpretarse que se refiere a las partes en cuanto a su persona física, sino que debe entenderse que se refiere a que, ya sea el actor o el demandado, se presenten en forma directa- o bien por conducto de apoderado legalmente autorizado. Esta interpretación tiende a determinar el significado jurídico de los mencionados preceptos y no simplemente a su redacción gramatical, y para ello resulta necesario relacionar tales preceptos no solo entre sí, sino con el artículo 692 que integra el Capítulo Segundo "De la capacidad y personalidad" del Título Catorce de la Ley Laboral vigente, pues en él se establece la regla general acerca de cómo las partes pueden comparecer a juicio, indicando tal regla que ello puede realizarse en forma directa, es decir presentándose físicamente el interesado o por conducto de apoderado legalmente autorizado. En estas condiciones, si en la especie Heriberto Michel Castillón, demandado en el juicio natural, compareció por medio de apoderado en la audiencia de demanda, excepciones y pruebas, fue correcto que la Junta responsable lo tuviera por presentado contestando la demanda de trabajo inscrita en su contra.

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1983.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Amparo - en Revisión 452/80. Alberto Pluma Pérez Martínez.- 1º de enero de 1983.- Unanimidad de votos. p. 106.

AUDIENCIA. ETAPAS DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y - OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE SU APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO. El artículo - 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción - I) pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para las diversas etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, según se puede constatar de la lectura de la parte final de la fracción VI del primero de los citados preceptos, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente; presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia Ley, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional como lo son las etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, es to es. que a las etapas de demanda y excepciones y a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, se

exige que exista una persona física, sea el directamente interesado, o su apoderado; y esto es así, porque en estas etapas pretenden impedir los principios de oralidad e inmediatez que requi ren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratificar, modificar, aclarar, objetar, replicar, o contrarreplicar, etc.; lo que no podrá efectuarse si las partes sólo comparecieran mediante razonamientos contenidos en escritos.

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1983. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito.- Amparo Directo 96/82. Jaime Herrera Alvarez.- 22 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. p. 192."

Por nuestra parte, resaltamos la importancia de las ejecutorias anteriores, en virtud de que de seguirse en todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje un criterio acorde a las mismas, es decir, al permitirse la intervención del apoderado del actor, cuando éste físicamente no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se beneficiaría al trabajador, en virtud de que en ocasiones sucede en la práctica diaria, que hay necesidad de aclarar, modificar, agregar nuevos hechos, demandar nuevas prestaciones, o bien, replicar para fijar los puntos de la litis; situación que actualmente en pocas Juntas puede llevarse a cabo, ya que en la mayoría de dichas autoridades laborales se sigue el criterio de no permitir la intervención al apoderado del actor cuando éste no comparece físicamente, con las consecuencias que hemos señalado y que perjudican al trabajador.

Otra hipótesis que se presenta cuando no compare físicamente el trabajador a la etapa de demanda y excepciones, y que suponemos no contempló el legislador en las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo en 1980, es de que aprovechando la ausencia del trabajador, el demandado le formule una contrademanda, es decir, le plantee una reconvencción.

Lo anterior nos obliga a recordar qué es la reconvencción, al respecto el maestro A. Porrás y López en su obra citada, menciona que el clásico Vicente y Carabantes, afirmaba acerca de la reconvencción: "Llábase reconvencción, de la voz latina reconventio, segunda demanda en justicia, interius convenire, así como entre los romanos conventio, la demanda que daba principio al juicio: dicese nueva demanda para diferenciarse de la del actor". Entiéndase por reconvencción la petición o nueva demanda que dirige el demandado contra el actor ante el mismo juez que lo emplazó en oposición a la demanda del contrario". (16).

Asimismo, el maestro Becerra Bautista nos dice acerca de la reconvencción: "El origen de la palabra reconvencción se debe al Derecho Canónico.

En las fuentes romanas sólo encontramos la compensación de créditos entre actor y demandado, hasta el monto del crédito menor.

Los canonistas consideraron que la finalidad de la reconvencción es hacer posible la realización de un proceso simultáneo sobre las dos demandas, de modo que el juez resolviera la contraprestación del demandado juntamente con la pretensión del actor: finis reconven

tionis in eo consistit, quia litis simultaneo processu facilius absolvantur. Además el derecho canónico admitió la reconvencción para toda causa (ex omni causa), tanto conexo como dependiente del mismo título de la que dependía la causa principal (ex dispari causa)". (17).

Por nuestra parte, mencionaremos que en la reconvencción el demandado es el actor y a su vez éste pasa a ser demandado, por lo que la reconvencción es una demanda que formula el demandado contra el actor en el mismo juicio iniciado por éste; además no debe confundirse a la reconvencción con la compensación ni con ninguna otra excepción, ya que la reconvencción es una legítima pretensión procesal del demandado -- contra el actor.

Asimismo y por otra parte, estimamos que para la formulación de la reconvencción, deben estar los representantes legales de la demandada expresamente autorizados para ello en los documentos con los cuales hayan acreditado su personalidad, ya que de no ser así, se les debe oponer la excepción de falta de personalidad, en cuanto a dicha pretensión.

Respecto al tema que nos ocupa, la doctrina sigue discutiendo si es admisible la reconvencción sobre la reconvencción, es decir, una reconvencción del actor a la reconvencción formulada por el demandado; en el Derecho Procesal Civil Mexicano, no se autoriza; nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, no conceptúa este supuesto legal, por lo que debemos concluir que no lo admite en virtud de que, de permitirlo jamás se terminarían los juicios.

(17) BECERRA BAUTISTA JOSE. El proceso civil en México, Editorial Porrúa, 7a. Edición, México, 1979, p. 59.

Retomando el tema inicial, es decir, la hipótesis que se presenta en la etapa de demanda y excepciones, y en la cual el demandado formula una reconvencción, al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo -- 878, fracción VII, sólo contempla el supuesto de la reconvencción cuando estando presente el actor se le contrademane, al establecer que: "Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes".

En este supuesto, consideramos que no hay problema alguno ya que la ley invocada deja a la decisión del actor el contestar la demanda de reconvencción en ese acto o solicitar la suspensión de la audiencia, para que en otra posterior dé contestación a la misma.

Situación contraria se presenta, cuando a la etapa de demanda y excepciones no concurre el actor y el demandado formula la reconvencción. En este caso, estimamos que al operar la inversión de la condición procesal de las partes en el juicio (el demandado se convierte - en actor y éste en demandado), se deberá aplicar la regla general de todo proceso, de contumás, es decir que se tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda, en virtud de que en la reconvencción el demandado al no asistir físicamente a la audiencia, no da contestación a la acción ejercitada por el actor (el demandado en el juicio principal) por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo; sin que lo anterior sea ilegal o inconstitucional, ya que el demandado en la reconvencción tuvo su oportunidad de defensa y al no expresar controversia en el momento procesal oportuno, es decir, en el mismo acto en que fue formulada la reconven-

ción (hay que recordar que en la hipótesis no está presente el actor, por lo que no solicita la suspensión de la audiencia), momento que debe considerarse como la debida oportunidad para contradecir cualquier manifestación del actor, ya que es una sanción en todo procedimiento contra quien, con su omisión en el derecho procesal (para contestar la demanda) genera la preclusión del mismo; así en el caso que nos ocupa, al no asistir físicamente el actor a la etapa de demanda y excepciones y el demandado formula su reconvencción, deberá tener la Junta de Conciliación y Arbitraje por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2.- Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es diverso en relación con las situaciones que se presentan cuando no comparece físicamente el trabajador a la etapa de demanda y excepciones, siendo éstas: la intervención del apoderado del actor, el supuesto de la reconvencción y, como lo veremos en este punto, el ofrecimiento del trabajo que hace el patrón al trabajador.

En virtud de que actualmente la Ley Federal del Trabajo no conceptúa de una manera concreta y específica estas situaciones, se genera una diversidad de opiniones al respecto en los diferentes Tribunales del Trabajo, por lo tanto, mientras no exista tal regulación los criterios en cada juicio serán según la autoridad que conozca del asunto y los principios que sostengan los Tribunales Colegiados o la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Las reuniones que hasta el año de 1981, llevaron a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje perseguían tal propósito; desafortunadamente sus organizadores las programaron de tal forma, que las condiciones que en ellas se adoptaron sólo se limitaron a publicarlas: apreciando, por nuestra parte, que debieron distribuir las entre los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, obligándoseles a aplicar tal o cual criterio; considerando que de esta manera se terminaría con la inseguridad jurídica derivada de la diversidad de opiniones o criterios entre nuestras autoridades laborales.

Algunos criterios tomados de las condiciones y de las reuniones de Juntas de Conciliación y Arbitraje, - concretamente de la V Reunión del año de 1980, es la siguiente ponencia:

TEMA: INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 876, 878 Y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION A LA COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES PARA HACER POSIBLE LA CONCILIACION.

PONENTES: Junta Especial Número 4 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
Junta Especial Número 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
Junta Especial Número 33 de la Federal de Conciliación y Arbitraje de Pachuca, Hgo.

CONCLUSION: La falta de presencia personal de los interesados en la etapa de conciliación, obliga que lo hagan en la demanda y excepciones; de no hacerlo, su incomparecencia motivará que se haga efectivo el apercibimiento de -

que fueron objeto al ser citados para la -- audiencia; bien para que se tenga por reproducida la demanda, si se trata del trabajador; o bien para que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre el patrón. El presupuesto necesario de comparecer, sólo se surte cuando lo hacen las partes personalmente y no por conducto de apoderado.

Estimamos necesario mencionar esta ponencia, por la relación que se encuentra respecto a nuestro tema; - ¿En qué etapa de la audiencia inicial, exige la Ley Federal del Trabajo la presencia física de las partes? Respecto al criterio de los ponentes, se deriva la afirmación de que si a la etapa de conciliación no concurren las partes, tienen la obligación procesal de presentarse físicamente a la etapa de demanda y excepciones, sin que sea permitido que lo hagan por conducto de su apoderado, porque supuestamente no se ha satisfecho la exigencia legal que tienen las partes de concurrir - al Tribunal para atender la exhortación para conciliar y, de no concurrir tampoco a dicha etapa, se harán efectivos los apercibimientos de que fueron objeto al ser citados para la audiencia: en el caso que nos ocupa, -- respecto al actor se tendrá por reproducida su demanda.

La situación que se presenta en el criterio anterior, es en cuanto a satisfacer la exigencia legal de - la conciliación, pretendiendo que las consecuencias de la inasistencia física de las partes a dicha etapa, se haga extensiva a la etapa de demanda y excepciones, apoyándose en la incorrecta interpretación que hacen las - Juntas de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sobre esta etapa de demanda y excepciones, no previendo además las consecuencias que ocasionan a la parte actora con la aplicación de tal criterio.

Asimismo en las conclusiones de las reuniones de Juntas de Conciliación y Arbitraje, encontramos una po nencia más en la Reunión VI del año de 1981, que se refiere al supuesto de la reconvencción y que a conti nuación mencionamos:

TITULO: RECONVENCIÓN. PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUAN DO NO COMPARECE EL ACTOR PERSONALMENTE A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

PONENTE: JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

PLANTEAMIENTO:

Se han planteado algunos casos en que el traba jador actor no comparece personalmente a la etapa conciliatoria, ni a la de demanda y excepciones, y en esas circunstancias el dem andado reconviene al actor en los térmi nos a que se refiere la fracción VII del artí culo 878 de la Ley Federal del Trabajo y al no poder solicitar el propio actor la suspensión de la audiencia para estar en pos posibilidad de contestar la reconvencción - se han suscitado dudas acerca de cuál es el acuerdo correcto de la Junta.

CONCLUSION:

Para la nueva fecha señalada con motivo de la suspensión de la audiencia, el actor pue de comparecer por medio de su apoderado me diante carta poder otorgada conforme al artí culo 693 de la Ley Federal del Trabajo y para el caso de que resida fuera del lugar de la Junta que conoce del juicio median te carta poder otorgada ante dicha Junta,

en los términos del artículo 694 de dicho ordenamiento, la que servirá para que lo represente ante cualquier autoridad del trabajo; como se trata de la continuación de la etapa de demanda y excepciones, el actor está facultado para comparecer por medio de apoderado a contestar la reconvenición, conforme al artículo 692 fracción I de la Ley invocada, ya que no encuadra dentro de ninguno de los supuestos de la etapa conciliatoria.

Como observamos, el criterio de la ponencia se refiere a que cuando el demandado reconvenga al actor y, éste no se encuentre físicamente presente, se debe suspender la audiencia "POR MAYORIA DE RAZON", es decir, aplicarse el mismo criterio como si estuviera presente el trabajador, porque de lo contrario se violaría la garantía de audiencia en perjuicio del mismo y, se pretende implícitamente facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para suspender de oficio la audiencia, cuando se presente esta situación procesal: sobre estas particularidades hablaremos más ampliamente al expresar nuestro criterio.

La siguiente ponencia, incluida también en la VI - Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje del año - de 1981, se refiere al ofrecimiento del trabajo que formula el patrón, en la etapa de demanda y excepciones en contrándose ausente el trabajador:

TITULO: REINSTALACION, INTERPELACION AL TRABAJADOR CUANDO NO ASISTE A LA AUDIENCIA INICIAL Y LE ES OFRECIDA LA.

PONENTE: JUNTA ESPECIAL NUMERO 2 DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE JALISCO

PLANTEAMIENTO:

Es frecuente que en el procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la parte demandada una vez que en el momento procesal oportuno le es concedido el uso de la palabra para el efecto de proponer soluciones en vía conciliatoria o bien en la etapa de demanda y excepciones, ofrece a la parte actora el empleo para que se reintegre el mismo en la forma, términos y condiciones que lo venía desempeñando en la empresa, consecuentemente solicita a la Junta se interpele para que manifieste lo que a su derecho corresponde.

CONCLUSION:

La solución al problema planteado, en ningún momento va en contra de lo expresado en la exposición de motivos de la reforma legal, conservándose el principio de celeridad, oralidad e inmediatez en el procedimiento, porque si bien es cierto es señalada una nueva fecha para la continuación de la audiencia suspendida y el sentido de la reforma es precisamente eliminar etapas o actos procesales; es importante destacar que de no llevarse a cabo en los términos propuestos se dejaría a la propia parte actora en estado inapropiado para la defensa de sus legítimos intereses, como son en el caso conocer el ofrecimiento de la parte demandada del em

pleo en los términos que señale, manifestando su expresa voluntad al respecto, también el ofrecer las pruebas que estime convenientes para justificar la procedencia de la acción y reclamación por el despido injustificado que reclama.

De acuerdo con el criterio anterior, al presentarse la situación procesal que comprende (ofrecimiento del trabajo), debe suspenderse la audiencia para el efecto de citar personalmente al trabajador, y así, en la próxima audiencia éste manifieste lo que a sus intereses convenga respecto al ofrecimiento del trabajo; de lo contrario se le tendrá por rechazado el mismo con las consecuencias procesales que ello produce. Hasta aquí dejaremos el comentario sobre esta ponencia, en virtud de que al exponer nuestro criterio, hablaremos ampliamente de lo que significa el ofrecimiento del trabajo, el momento procesal de su formulación, las consecuencias de su aceptación o negativa, etc.

3.- Nuestro criterio

Al entrar al estudio de este capítulo, analizaremos los efectos jurídicos que se han contemplado en el transcurso de los años en la legislación laboral mexicana, por la incomparecencia del actor a la etapa de demanda y excepciones, las situaciones procesales que se presentan en la práctica diaria y que se derivan de dicha inasistencia, así como algunos criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al respecto.

Ahora nos toca exponer nuestro criterio, que en todo trabajo resulta el más difícil, pero trataremos de exponerlo clara y objetivamente, sirviéndonos de base para ello lo anterior.

Las situaciones procesales que se producen por la incomparecencia física del trabajador a la etapa de demanda y excepciones en el procedimiento ordinario, son problemas que se presentan en la práctica diaria de un litigante y durante el desarrollo de los juicios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, en los conflictos entre el capital y el trabajo.

En apariencia la problemática que encierran estos casos parece sencilla y de fácil solución, sin embargo la diversidad de criterios que imperan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje al respecto, es tal que nos obliga a determinar, desde nuestro particular punto de vista, el criterio que debe imponerse en forma general en las mismas, cuando conozcan de estos supuestos procesales.

Para la mejor comprensión de este punto, analizaremos una a una las diferentes problemáticas procesales que se producen por la incomparecencia del trabajador a la etapa de demanda y excepciones, mismas que han sido objeto de este estudio y, con la finalidad de ubicar en cada una de ellas nuestro punto de vista, las desglosaremos en la forma siguiente:

- a) La personalidad del apoderado del actor y su intervención en la etapa de demanda y excepciones;
- b) La reconvencción, y
- c) El ofrecimiento del trabajo que formula el demandado.

a) Respecto a la personalidad del apoderado del actor y su intervención en la etapa de demanda y excepciones, nuestro criterio es diametralmente opuesto al señalado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por las siguientes razones:

En lo referente a la exigencia legal de la presencia física de las partes sin la intervención de su apoderado, consideramos que dicha exigencia se limita únicamente a la etapa de conciliación, sin que la misma sea aplicable en la etapa de demanda y excepciones, como lo desprendemos de lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876 fracción VI, en su parte final que establece: "... en caso de no llegar a un arreglo; deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones", presentación que se encuentra regulada por lo que dispone el artículo 692 de la misma Ley, en donde se establece: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado legalmente autorizado", considerando que lo establecido por el artículo 876, fracción VI, no debe interpretarse que se refiere a las partes en cuanto a su persona física, si no debemos entenderlo a que ya sea el actor o el demandado, se presenten en forma directa, o bien por conducto de su apoderado legalmente autorizado, ya que debe atenderse "al significado jurídico de los anteriores preceptos y no a su redacción gramatical". como así lo han señalado nuestros Altos Tribunales del Trabajo; en tal virtud, es en la etapa de demanda y excepciones cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje actúa como un órgano jurisdiccional y es cuando las partes pueden presentarse personalmente o por conducto de su apoderado.

En virtud de los razonamientos anteriores, concluiremos mencionando que debe permitirse en el procedimiento ordinario laboral la intervención del apoderado del actor en la etapa de demanda y excepciones, aunque no comparezca el trabajador, ya que con tal intervención se beneficia a la parte trabajadora porque en el caso concreto se podrá aclarar, modificar, aumentar nuevos hechos, o bien demandar nuevas prestaciones; situaciones que permiten perfeccionar a la demanda y por lo tanto obtener un mejor resultado en el juicio; también podrá el apoderado replicar la contestación de demanda, con el objeto de fijar la litis en el caso concreto, ya que es únicamente en la etapa de demanda y excepciones donde quedan fijados los puntos de la controversia y por lo tanto, se determinan las cargas procesales para las partes, situaciones que son de vital importancia en los juicios laborales.

b) La reconvencción

Ahora expondremos nuestro criterio sobre la hipótesis de la reconvencción, recordando que la Ley Federal del Trabajo sólo contempla el supuesto de la reconvencción, en su artículo 878, fracción VII, en el caso de que estando presente el actor se le contra demande.

En este supuesto no hay problema alguno, ya que se deja a la decisión del actor el contestar la demanda de reconvencción en ese acto o solicitar la sus pensión de la audiencia con el objeto de que en audiencia posterior dé contestación a la misma.

La problemática que no previó el legislador, es que a la etapa de demanda y excepciones no comparez-

ca el trabajador y el demandado formule la reconvención. Nuestro criterio al respecto, tiene plena relación con el anterior, ya que de permitirse la intervención del apoderado del actor en la etapa de demanda y excepciones, aún en ausencia del trabajador, en este supuesto; si bien el apoderado no podría dar contestación a la reconvención, por contener ésta hechos que desconoce, sí haría uso del derecho que la ley de la materia concede al actor en el artículo 878 fracción VII, y solicitar la suspensión de la audiencia; con lo cual se evitaría que en un momento dado, se pudiera tener por contestada en sentido afirmativo la demanda de reconvención, con los consecuentes beneficios para el trabajador.

c) El ofrecimiento del trabajo que formula el demandado

Antes de emitir nuestro criterio al respecto, queremos hacer un breve estudio de esta figura, con el objeto de saber qué significa, el momento procesal oportuno de su ofrecimiento y las consecuencias procesales de su aceptación o negativa, basándose para ello, en los criterios que al respecto sustentan nuestros Altos Tribunales del Trabajo.

El ofrecimiento del trabajo, para la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, significa lo siguiente:

DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de traba-

jo no constituye una excepción, pues no -
tiende a destruir la acción ejercitada, si -
no que es una manifestación que hace el pa -
trón para que la relación de trabajo conti -
núe; por tanto, si el trabajador insiste -
en el hecho del despido injustificado, le -
corresponde demostrar su afirmación, pues -
el ofrecimiento del trabajo en los mismos -
términos y condiciones produce el efecto -
jurídico de revertir al trabajador la carga
de probar el despido.

Amparo directo 276/83.- José Antonio -
González Márquez.- 13 de junio de 1983.- 5
votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja Gar-
cía.- Secretaria: María Soledad Hernández
de Mosqueda.

Tesis de Jurisprudencia número 66, --
Apéndice 1917, 1975, 5a. Parte, pág. 76.

Asimismo el momento procesal oportuno, que han --
considerado nuestros Altos Tribunales del Trabajo para
que el patrón pueda formular su ofrecimiento de traba-
jo es hasta la etapa de demanda y excepciones, como lo
desprendemos de la siguiente tesis:

TRABAJO, OPORTUNIDAD DEL OFRECIMIENTO DEL.-
Es precisamente en la audiencia de concilia -
ción. demanda y excepciones en la que el pa -
trón debe hacer el ofrecimiento del trabajo
al actor que se dice despedido injustifica -
damente; puesto que si se hace con postero -
ridad, ello implica que se deja indefensa -
al trabajador, quien no podrá ofrecer prue -
bas sobre hechos que no fueron materia de -
la litis.

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1981.- Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. A.D. 584/80. Florencio Flores Ibarra.- 3 de septiembre de 1980. Unanimidad de votos, p. 131.

En cuanto a las consecuencias procesales de la -- aceptación o negativa del trabajo se relacionan con -- las cargas probatorias que les corresponden a las partes en juicio, es decir, los hechos que tienen obligación de demostrar para acreditar sus acciones o excepciones, respectivamente, pero que de ninguna manera estas consecuencias deben trascender al momento de emitir sentencia en los juicios, como así lo ha considerado el Tribunal Colegiado en las siguientes tesis:

REINSTALACION. CUANDO DEBE PROBAR EL ACTOR SU DESPIDO.- Si el trabajador reclama ser -- reinstalado en el trabajo afirmando que fue despedido por el patrón y éste se limita a -- negar el despido sin oponer excepción alguna, y además manifiesta su conformidad respecto a que continúe prestándole servicios con el mismo salario, horario y categoría -- que en su demanda dijo tener, independiente -- mente de que proceda la reinstalación, la -- carga de la prueba del despido para los efec -- tos del pago de salarios caídos recae en el actor.

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- 1983.- Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito. A.D. 710/82. JORGE SAN-- GERMAN BARRERA. 30 de septiembre de 1982. -- Unanimidad de votos, p. 135.

Una vez expuesto lo anterior, emitiremos nuestro criterio al respecto siendo éste en el sentido de que en caso de ausencia del trabajador a la etapa de demanda y excepciones y se formule el ofrecimiento del trabajo por parte del patrón, deberá suspenderse la audiencia para el efecto de citarlo personalmente y que manifieste si acepta o no el ofrecimiento del trabajo, toda vez que es una decisión que corresponde tomar únicamente al trabajador el hecho de regresar a prestar sus servicios donde anteriormente lo venía haciendo.

Ratificando nuestro criterio de permitir la intervención del apoderado del actor en la etapa de demanda y excepciones, ya que al presentarse este supuesto, el apoderado no podrá decidir si regresa o no el trabajador a la fuente de trabajo (conciente de que esa decisión corresponde únicamente al trabajador) pero sí -- ejercerá el derecho que la Ley Federal del Trabajo - concede a la parte actora en su artículo 278 fracción VI, para replicar, una vez que ha conocido los términos en que fue ofrecido el trabajo haciendo las manifestaciones que considere pertinentes en el supuesto de que considere que dicho ofrecimiento no fue hecho de buena fé, con el objeto de demostrar a la Junta de Conciliación y Arbitraje tal situación para los efectos de la reinversión de la carga procesal en el juicio.

CONCLUSIONES

- 1.- La exigencia legal de la presencia física de las partes sin la intervención de su apoderado en la audiencia inicial del procedimiento ordinario. - se limita a la etapa conciliatoria.
- 2.- En la etapa de demanda y excepciones la Ley Federal del Trabajo. no exige la presencia física de las partes.
- 3.- Debe atenderse al significado jurídico de los artículos 692 y 876, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo. y no a su redacción gramatical.
- 4.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben conocer la personalidad y las facultades del apoderado del actor como tal.
- 5.- Deben permitir las Juntas de Conciliación y Arbitraje. la intervención del apoderado del actor - aun en ausencia de éste, en la etapa de demanda y excepciones en el procedimiento ordinario.
- 6.- En la etapa de demanda y excepciones. al intervenir el apoderado del actor, éste podrá ratificar la demanda inicial, o bien podrá aclararla, modificarla o ampliarla, o demandar nuevas prestaciones.
- 7.- La Ley Federal del Trabajo no prevé el supuesto de la reconvención en ausencia del trabajador.
- 8.- De permitirle la intervención del apoderado del actor en la etapa de demanda y excepciones. no

daría contestación a la reconvencción, pero podría solicitar la suspensión de la audiencia.

- 9.- No existe en la Ley Federal del Trabajo, facultad alguna que permita a las Juntas de Conciliación y Arbitraje suspender de oficio la audiencia, en los casos de reconvencción en ausencia del trabajador.
- 10.- Al intervenir el apoderado del trabajador en la etapa de demanda y excepciones no deberá decidir respecto al ofrecimiento del trabajo, pero podrá ejercitar el derecho de la parte actora para replicar.
- 11.- Se debe continuar con las Reuniones Anuales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el propósito de unificar el criterio de dichas autoridades en la aplicación del derecho al caso concreto.
- 12.- Debe ser de carácter obligatoria, entre los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la aplicación de las condiciones adoptadas en sus Reuniones Anuales.

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

- 1.- ALONSO GARCIA Curso de Derecho del Trabajo, 3a. Ed., Edit. Ariel. Barcelona, 1971.
- 2.- BECERRA BAUTISTA, JOSE El Proceso Civil en México, - Edit. Porrúa, Séptima Ed., México, 1983.
- 3.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Causales del Despido, Edit. - Trillas, 1a. Ed., México, 1983.
- 4.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR El Derecho del Trabajo en la - Teoría y en la Práctica, Edit. Jus, 1a. Ed., México, 1972.
- 5.- DE BUEN L., NESTOR La Reforma del Proceso Laboral, Edit. Porrúa, México, 1981.
- 6.- DE BUEN L., NESTOR Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, Tomo I, 4a. Ed., México, 1981.
- 7.- DE LA CUEVA, MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, 8a. Ed., México, 1982.
- 8.- DE LA CUEVA, MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, 8a. Ed., México, 1982.
- 9.- EUQUERIO GUERRERO, MANUEL Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, 13a. Ed., México, 1983.
- 10.- GUTIERREZ DE CABIEDES, EDUARDO Estudios de Derecho Procesal, Edit. Universidad de Navarra, S. A., 1a. Ed., España, 1974.
- 11.- MARGADANTS FLORIS, GUILLERMO Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Edit. Esfinge, 1a. Ed., México, 1971.
- 12.- MOZART VICTOR RUSSOMANO La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Edit. U.N.A.M., 2a. Ed., México, 1981.
- 13.- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Esfinge, 3a. Ed., México, 1975.
- 14.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO El Despido, Edit. Grupo Editorial, 1a. Ed., México, 1978.

- 15.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO La Prima de Antigüedad, Edit. Publicaciones Administrativas y Contables, 4a. Ed., México, 1981.
- 16.- RAMIRO PODERRIS Tratado de la Tercería, Edit. Soc-Anón, Buenos Aires, 1949.
- 17.- ROCHA BANDALA, Y JOSE FERNANDO RO MERO La Competencia en Materia Laboral, Edit. Cárdenas y Dist., 1a. Ed., México, 1975.
- 18.- TENA RAMIREZ, FELIPE Derecho Constitucional Mexicano, Edit. Porrúa, 12a. Ed., México, 1973.
- 19.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, 3a. Ed., México, 1975.
- 20.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, 6a. Ed., México, 1982.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, 78ava., Ed., México, 1985.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Ediciones Andrade, 4a. Ed., México, 1935.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Ediciones Andrade, 3a. Ed., México, 1973.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1984, Edit. Popular de los Trabajadores, 4a. Ed., México, 1981.
- 5.- Diario Oficial del 4 de enero de 1980.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- Antecedentes y Evolución del Art. 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, Edit. Popular de los Trabajadores, - la. Ed., México 1981.
- 2.- Manual de Derecho del Trabajo, STyPS, 3a. Ed., México 1982.
- 3.- México, Leyes, Decretos, etc., Antecedentes y Evolución del Art. 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, Ed. Popular de los Trabajadores, México 1981.
- 4.- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, - - Edit. Porrúa, 15a. Ed., México 1983.
- 5.- Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Conclusiones, STyPS, Morelia, Mich. 1978.
- 6.- Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Memoria, - - - STyPS, Hermosillo, Son. 1980.
- 7.- Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Memoria, STyPS Oaxaca, Oax. 1981.