



# Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
A R A G O N

EL PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL ANTE LAS JUNTAS  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y SUS REFORMAS  
DEL 1o. DE MAYO DE 1980.

## TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

LUIS REYNOSO QUEZADA

MEXICO, D. F.

1982



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

INTRODUCCION.

## INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo en México, en la sistemática legislativa que se titula Ley Federal del Trabajo, ha tenido y sigue teniendo una profunda proyección internacional en América.

Desde el punto de vista normativo, México, ha sido el precursor en el advenimiento de la Legislación Laboral.

Por iniciativa del Presidente de la República, C. Lic. José - López Portillo, dicha ley ha sufrido diversas reformas en su articulado, reformas que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y puesto en vigor el primero de Mayo del mismo año.

El proyecto que se presentó a consideración del Poder Legislativo para su aprobación, procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que no alteren en nada la regulación del proceso.

Las normas planteadas por el C. Presidente de la República, y aprobadas por el Congreso de la Unión, trajeron como consecuencia la modificación de 325 artículos de Derecho Procesal y un artículo de Derecho Sustantivo, aumentando el número de artículos de 391 a 1010, lo que supone un desarrollo más detallada de los aspectos procesales de la ley.

Cuando se aplicó la nueva Legislación Procesal del Trabajo, - aparecieron críticas intrascendentales tanto de abogados como juristas patronales; dichas críticas manifestaban que las reformas a la Ley Federal del Trabajo, eran totalmente parciales y a favor de la -

clase trabajadora, pero es necesario dejar establecido que todas las disciplinas sociales, entre éstas, el Derecho del Trabajo y consecuentemente su parte procesal que son normas protectoras, tutelares y reivindicatorias de los trabajadores y económicamente la parte débil del proceso.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr una mayor economía y concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, - deben obligar a la eficacia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que justicia que se retarda es justicia que se deniega.

Es muy importante, dejar bien establecido que el sentido de - este trabajo, es, tomando en consideración únicamente el procedimiento individual que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el que haya un instrumento adecuado, para que la impartición de justicia sea real y verdadera y evitar con estas reformas que los conflictos laborales se prolonguen bastante tiempo. Cuando éstos deberían de resolverse en no menos de tres meses.

C A P I T U L O I .

ANTECEDENTES HISTORICOS.

- A).- FRANCISCO I. MADERO.
- B).- VENUSTIANO CARRANZA.
- C).- EN YUCATAN.
- D).- EN VERACRUZ.
- E).- EN JALISCO.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

A).- FRANCISCO I. MADERO.- El 20 de noviembre de 1910, estableció la Revolución proclamada en el "Plan de San Luis" del 5 de octubre del mismo año. En pocos meses triunfó el movimiento armado. El jefe de la revolución, Don Francisco I. Madero, en su campaña para alcanzar la más alta magistratura del país, despertó el entusiasmo popular invocando los principios de "Sufragio Efectivo No Reelección", y ofreciendo promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo del nivel intelectual y moral. En elecciones verdaderamente democráticas, Madero conquistó limpiamente la Presidencia de la República, iniciando un nuevo régimen; pero tanto la Revolución como el gobierno emanado de ella, constituyeron un intento democrático de carácter burgués.

El primer acto revelador de propósitos intervencionistas del gobierno del Presidente Madero en los conflictos de trabajo, fué, la creación a iniciativa suya, del "Departamento de Trabajo", dependiente de la "Secretaría de Fomento, Colonización e Industria", para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo.

El Decreto del Congreso de la Unión del 13 de Diciembre de 1911, que crea dicha oficina para intervenir en los conflictos laborales, constituye el origen rudimentario de la legislación laboral.

En poco tiempo, resolvió aquella oficina más de sesenta huelgas en favor de los trabajadores y auspició la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y tarifas de la Industria Textil.

El 22 de febrero de 1913 fuerón asesinados el Presidente y Vice presidente de la República, Don Francisco I. Madero y Don José María - Pino Suarez iniciando así un nuevo movimiento armado en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta.

B). - VENUSTIANO CARRANZA.

El movimiento armado en contra de Victoriano Huerta fue encabezado por Venustiano Carranza, y cuando la lucha revolucionaria más sangrienta de nuestra historia se encontraba en su punto más álgido, Don Venustiano Carranza expidió el decreto de reformas y adiciones al "Plan de Guadalupe" del 12 de Diciembre de 1914 en el cual, se establece que continuará en su carácter de Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, asimismo, se compromete a expedir una legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del minero, y en general de las clases proletarias.

También expidieron leyes en plena lucha revolucionaria para intervenir en los conflictos de trabajo, los gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República, y en virtud de la importancia que tienen dichas reformas y por constituir las fuentes originarias de nuestra legislación procesal del trabajo, se transcriben a continuación.

C). - EN YUCATAN.

Eleuterio Avila, expidió un decreto el 11 de Septiembre de 1914 declarando nulas y sin valor las cuentas corrientes, llamadas de sirvientes, así como las deudas contraídas por los jornaleros del campo,



a quienes se les concedió libertad absoluta para trabajar donde ellos quisieran.

En este decreto se creó una sección denominada de "Inmigración y Trabajo", dependiente de la Secretaría General del Gobierno que va a tener como función, prevenir y solucionar las diferencias que surjan entre las relaciones de capital y trabajo y para llevar a la práctica por cuenta del Estado, la inmigración de braceros destinados a las labores del campo.

Posteriormente Salvador Alvarado, expidió, con fecha 14 de Mayo de 1915, un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y trabajo, que a la letra dice;

"Considerando que es necesario establecer una forma práctica — para solucionar los conflictos que a diario surjen entre el capital y el trabajo".

"Que hoy son mucho más frecuentes, por ser éste un período de — transición en el que pugnan, en abierta lucha, los intereses de una y otra parte".

"Que prácticamente se ha dado el ejemplo de la relativa facilidad de la solución de las huelgas y demás fricciones entre el capital y el trabajo y que, para el éxito de cualquier gestión, sólo se requiere el análisis sereno y concienzudo de las cuestiones que se ventilan!"

"Que es indispensable dar margen para que patrones y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una corriente de relaciones que provoquen un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no —

con repulsión y odio como hasta hoy".

"Que para hacer una labor que perdure y produzca los resultados que se desean, precisa cimentar, sólidamente las bases en que se inician las agrupaciones obreras y de dichas bases la más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país".

"Que deseando el gobierno a mi cargo la descentralización paulatina del poder a pesar del régimen militar a que está sujeto el país y tomando en consideración la iniciativa que a este respecto presenta el abogado consultor de la Sección de Inmigración y Trabajo de la Secretaría General de Gobierno ha tenido a bien decretar:

Art 1.- Se establece con carácter permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que intervenga como Tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y trabajo.

Art 2.- El Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje se compondrá de cuatro miembros de planta y dos accidentales, dentro de ocho días - promulgado este decreto deberán reunirse de una parte los comerciantes, hacendados, propietarios industriales y demás patronos para elegir dos de los miembros de planta del Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, dentro de igual término deberán reunirse los Comites, Sindicatos y demás agrupaciones obreras para elegir otros dos miembros del referido Consejo.

Art 3.- Los patronos y obreros que no estén presentes en el acto de la elección serán tenidos como conformes con el resultado de ésta.

Art 4.- Cada vez que se presente un conflicto entre capital y trabajo, procederá el gremio de patronos perjudicado y el gremio de obreros de que se trate a elegir, cada uno, un miembro accidental que se agruparán al Consejo y formará parte de él, durante la solución del conflicto solamente.

Art 5.- El Ejecutivo del Estado nombrará un árbitro, con el carácter de permanente y que ejercerá las funciones de tercero en discordia --- para el caso de que las partes contendientes no se pusieren de acuerdo.

Art 6.- Los miembros de planta y accidentales del Consejo de Conciliación y el tercero en discordia desempeñarán su cargo Ad Honorum, los de planta podrán ser removidos libremente de sus cargos, por sus comitentes, pero nunca cuando tengan pendientes de solución algún conflicto; el tercero en discordia solo podrá ser removido por causa grave debidamente justificada ante el Ejecutivo del Estado; los miembros accidentales del Consejo serán removidos por sus comitentes y por causa --- grave comprobada ante éste.

Art 7.- El Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de una parte, que --- serán presentadas dentro de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte, que se emitirá dentro de igual término con una acta de conciliación que se levantará a virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo; con las investigaciones que en el término de cuarenta y ocho horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las veinticuatro horas siguien

tes. Si pronunciada la resolución dentro de veinticuatro horas no se apelare de ella ante el tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo, que será inapelable dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Art 8.- El Consejo tendrá un domicilio fijo que se dará a conocer públicamente y al que van todas las comunicaciones dadas con motivo de las funciones de aquel. Asimismo, tendrá un Secretario que nombrará el Consejo y que pagará la Tesorería General del Estado, con un sueldo fijo todo el año.

Art 9.- El Jefe de la Sección de Inmigración y Trabajo y el abogado consultor de ésta tendrán derecho a asistir a las sesiones del Consejo y tendrán voz en ellas, pero en el momento de las votaciones deberán retirarse del lugar en que éstas se verifiquen.

Art 10.- La sentencia que dicte el Consejo o el tercero en discordia en su caso, surtirá los efectos de un convenio formalmente y deberá de respetarse por el término que se estipule.

Art 11.- Todas las contiendas y disidencias que surjan entre capitalistas y obreros deberán resolverse por el procedimiento contenido en esta ley y, cuando apartándose de sus prescripciones se susciten huelgas sin darse cuenta inmediata al Consejo, el Ejecutivo del Estado impondrá discrecionalmente multas de cien a quinientos pesos o arrestos de diez a quince días a los responsables; las mismas penas impondrá a los que dejen de cumplir los fallos consentidos o los del árbitro en su caso.

TRANSITORIO.

"Mientras transcurren los ocho días que dá esta Ley para la —  
constitución del Consejo, el Ejecutivo del Estado resolverá los con—  
flictos que surjan entre el capital y el trabajo".

"Constitución y Reformas".

"Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo en Mérida a los 14 días  
do Mayo de 1915".

"El Gobernador Comandante Militar, S. Alvarado.- El Secretario  
General Interino, V. A. Rendón".

Asimismo, en Diciembre de ese mismo año, el General Alvarado ex  
pide una Nueva Ley del Trabajo, la cual contiene las siguientes dispo-  
siciones:

Art 25.- Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patro-  
nos, se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitra-  
je con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas —  
Juntas, y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de  
aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa -  
libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.

Art 26.- Para vigilar, inspeccionar y cumplir la Ley del Trabajo, el -  
Estado se dividirá en cinco Distritos Industriales.

SECCION SEGUNDA.

JUNTAS DE CONCILIACION.

Art 27.- En cada Distrito Industrial habrá una Junta de Conciliación -  
cuyo objeto es normar las relaciones entre obreros y patronos.

Art 28.- Las Juntas de Conciliación en el Distrito de Mérida se integran por cuatro propietarios y cuatro suplentes, dos de ellos representantes patronales y dos de trabajadores con seis respectivos suplentes.

Art 29.- En los demás Distritos las Juntas se integrarán por un propietario y un suplente representantes del capital y del trabajo, y si existiera falta de alguno de ellos el ejecutivo los nombrará. Los miembros serán removidos cada año, en el mes de Diciembre se elegirán y en Enero tomarán posesión.

Art 30.- El reglamento interior de las Juntas de Conciliación establecerá los detalles de las reuniones de las Juntas y sus formas de trabajo, las obligaciones y las facultades de los inspectores y empleados dependientes de éstas Juntas, así como la forma de elección. Los miembros de las Juntas de Conciliación recibirán un sueldo que será fijado y pagado por el Estado.

Art 31.- Las Juntas de Conciliación tendrán además un Secretario encargado del Registro y un escribiente que les ayuden en sus trabajos de oficina.

Dependiente de cada Junta de Conciliación existirá un grupo de inspectores a fin de fijar el cumplimiento de las leyes del trabajo y de los convenios tomados. Estos inspectores deberán de informar a estas Juntas en el caso de cualquier disputa y normalmente producirán informes sobre la situación de la industria y de los trabajadores en general. Serán además el conducto para recibir demandas y toda clase de quejas de los obreros y patronos y ellos mismos harán saber a los demandados y demandantes los acuerdos de las Juntas.

Art 32.- Las Juntas tienen facultad para nombrar a los inspectores en

sus Distritos.

Art 33.- Se establecerán desde ahora dos inspectores en Mérida y uno - en los otros Distritos Industriales. Después se nombrarán los que sean necesarios para hacer el servicio conforme lo indique la práctica. Estos inspectores deberán de ilustrar constantemente a los trabajadores respecto al espíritu de esta Ley, explicando el significado de los convenios y propagando constantemente la conveniencia de que todos los - trabajadores estén ligados por convenio escrito con sus patronos.

Art 34.- Las uniones y federaciones industriales ya sean de patronos o de obreros tienen derecho de entablar una demanda, ya sea pidiendo un nuevo "Convenio Industrial", terminado el plazo del anterior, o denunciando una violación cometida por cualquiera de las partes. Los inspectores tienen obligación de denunciar cualquier violación de las leyes o convenios industriales.

Las demandas se presentarán ante las Juntas cuando los convenios que se celebren sean violados y exclusivos a un Distrito, ya que si - competen a dos o más, las demandas deberán de ser presentadas ante el Tribunal de Arbitraje que para el efecto funcionará como Junta de Conciliación, sin perjuicio de ejercer sus funciones propias más adelante, si no se lograra la solución en forma amigable.

Art 35.- Cuando se presente una denuncia o demanda al quejoso nombrará delegados en número no mayor de tres, y una vez notificado el demandado también deberá hacerlo, posteriormente la Junta en un término que - no exceda de cinco días se reunirá para dar comienzo a la investigación del asunto en cuestión.

Art 36.- Los delegados nombrados ante las Juntas de Conciliación deberán ser personas ocupadas en la misma industria a que se refiere el conflicto, excepto en los casos especiales en que la Junta permita que sea de otra manera.

Art 37.- Tanto las uniones o federaciones de patronos como las de obreros, pueden revocar en cualquier momento, la designación de delegados ante las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje sustituyéndolo con otros que más le convenga.

Art 38.- Si no se llega a ningún acuerdo se remitirá el expediente al Tribunal de Arbitraje en donde tendrán personalidad los mismos delegados nombrados ante la Junta de Conciliación.

Art 39.- Una vez que se hayan constituido las Juntas, éstas en un plazo que no exceda de quince días, deberá hacer las investigaciones necesarias y convocar a audiencias de aveniencia.

Art 40.- Es deber de las Juntas durante el periodo de Conciliación esforzarse por hacer llegar a las partes a un acuerdo, ya sea provisional como experimentación o definitivo con la forma de convenio industrial.

Art 41.- Si la Junta de Conciliación conviene en recomendar una fórmula provisional de avenio, ésta deberá cumplirse por ambas partes durante un mes con todas las condiciones de un convenio industrial a fin de investigar en la práctica cuál será su resultado; pero ambas partes tienen el derecho de manifestar su inconformidad durante dicho mes; o si ninguna de las partes se opone en la misma forma, dentro de este tiempo se hace automáticamente obligatorio de igual manera que un convenio industrial, en caso de inconformidad de alguna de las partes se --



continuará el procedimiento ordinario.

Art 42.- Cualquier patrón puede ser llamado a comparecer ante las Juntas de Conciliación o ante el Tribunal de Arbitraje por una unión o federación de obreros registrados, pero los obreros sólo pueden ser citados ante las Juntas por los patronos, cuando se haya registrado voluntariamente, según la ley, formando una "Unión Industrial de trabajadores".

#### SECCION TERCERA.

#### TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

Art 43.- En la capital del Estado funcionará un "Tribunal de Arbitraje" con la forma y poder que le asigne la ley.

Art 44.- El Tribunal de Arbitraje tiene poder para decidir sin apelación en los asuntos que le sean presentados, excepto en el caso que tenga que ir más allá de lo prescrito en la ley.

Art 45.- El Tribunal de Arbitraje está formado por tres miembros; un representante obrero que es electo por todas las uniones de trabajadores del Estado, un representante de los patronos electo por todas las uniones y patronos del Estado, un juez presidente elegido por las Juntas de Conciliación cada año en el mes de Diciembre, pero si éstas no lo hicieren lo nombrará el Jefe del Ejecutivo del Estado.

Art 46.- Los miembros del Tribunal durarán en su cargo un año, y no podrán ser reelectos para el año inmediato posterior a su funcionamiento.

Art 47.- Los delegados nombrados por las uniones industriales en cada conflicto de trabajo ante las Juntas de Conciliación, tendrán persona-

lidad también ante el Tribunal de Arbitraje cuando el conflicto paso a ese Tribunal.

Art 48.- El Tribunal de Arbitraje para conocer de las discordias que se le presenten, poseerá las más amplias facultades, podrá oír testigos y obligarlos a declarar bajo pena de multa; podrá entrar libremente en todos los establecimientos, barcos y demás lugares en donde se ejerza una industria, se ejecute algún trabajo o se haya hecho algo que hubiese motivado una demanda ante la Junta de Conciliación o el Tribunal de Arbitraje. Pueden también hacer que se les pongan de manifiesto los libros, documentos, papeles y escritos relativos al asunto que las partes puedan retener o de que puedan tener testimonios.

Art 49.- Los fallos del Tribunal serán por mayoría de votos y en ellos se hará notar a que industria o cuales industrias similares son aplicables a un solo "Distrito Industrial" o a todo el Estado.

Art 50.- El tiempo que transcurra desde que el Tribunal de Arbitraje reciba la demanda pasada por las Juntas de Conciliación hasta el fallo final, no debe de ser en ningún caso mayor de treinta días.

Art 51.- Para computar los términos que fija el presente capítulo no se incluirán los domingos ni tampoco los días de fiesta nacional.

Art 52.- Si durante las sesiones del Tribunal de Arbitraje, los delegados manifestaren haber llegado a un acuerdo de solucionar su conflicto el Tribunal dará por terminado el procedimiento dando al acuerdo celebrado fuerza de convenio industrial.

Art 53.- Los fallos del Tribunal de Arbitraje dictados con fuerza de convenio industrial son aplicables y obligatorios también para los pa-

tronos y las uniones industriales que comiencen sus trabajos o que se organicen estando un fallo en vigor, exceptuando los casos en que los fallos hayan sido limitados expresamente a un Distrito Industrial distinto de aquel en que funcionen los nuevos patronos y uniones industriales.

Como puede apreciarse, las disposiciones anteriores constituyen el punto de partida de nuestra legislación laboral actual, ya que en ella, se establecieron las bases de lo que ahora es el procedimiento laboral actual, y existían ciertos actos procesales que aún se siguen utilizando. Lógicamente encontramos ciertas fallas que han sido corregidas en el devenir del tiempo para lograr una legislación laboral más completa y más perfecta.

Ahora bien, comentando las disposiciones anteriores en nuestro muy particular punto de vista existen grandes aciertos, pero también existen ciertos errores o aspectos negativos que vamos a comentar;

Dentro de los aspectos positivos, está el hecho de que debe de haber una conciliación y un arbitraje obligatorio. La conciliación, se hace con el fin de que las partes en pugna, por sí mismos o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado lleguen a un arreglo amistoso que no lesione sus respectivos intereses y con ello evitar que el conflicto continúe en perjuicio de ambos.

Otro aspecto importante es el que se menciona en el sentido de que si ambas partes no llegan a ningún acuerdo se continuará con el procedimiento pasando a la etapa de arbitraje, en donde no habrá necesidad de volver a acreditar su personalidad, ya que los mismos delegados nombrados ante la Junta de Conciliación podrán seguir actuando en

el Tribunal de Arbitraje.

También es importante hacer mención a la función que realizaban tanto los inspectores como los delegados de trabajo.

Por un lado, los inspectores tenían como tarea principal la de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo y de los convenios realizados, teniendo la obligación de informar a las Juntas en el caso -- de cualquier problema que existiera y producir un amplio informe sobre la situación de los trabajadores en general.

Por su parte, los delegados nombrados ante la Junta de Conciliación deberían de ser personas ocupadas en la misma industria a que se refería el conflicto, y de esa manera se contaba con los conocimientos de una persona especialista en cierta rama de trabajo y con amplios conocimientos al respecto, razón por la cual, era digna de ser tomada en cuenta y tener una base más firme para dictar una resolución justa.

Uno de los puntos negativos de esta legislación, lo constituye el hecho de que los integrantes del Tribunal de Arbitraje, duraban en su cargo un año, el cual es muy poco tiempo para adquirir la experiencia suficiente y dictar resoluciones sabiamente ante todos los conflictos que se les presentaran.

#### D).- EN VERACRUZ.

El General Cándido Aguilar, gobernador y comandante militar del Estado de Veracruz, por decreto del 19 de octubre de 1914, en relación con las quejas de patronos y obreros dispuso que las Juntas de Administración Civil oírán las quejas de patronos y trabajadores y dirimirán

las diferencias que entre ellos se suscitaban, es decir, los conflictos laborales se iban a ventilar ante las Juntas de Administración Civil.

E).- EN JALISCO.

El Gobernador del Estado Manuel Aguirre Berlanga, por decreto - del 28 de Diciembre de 1915, creó Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales estableciendo que se crean en el Estado Juntas - Municipales Mineras, Agrícolas, e Industriales de otro género cuyos deberes, atribuciones, forma de constituirse y actuar son:

Se integraban por tres propietarios industriales y el Presidente del Ayuntamiento; cuyos cargos de los miembros eran irrevocables, sino por causa grave, calificada por el Presidente Municipal y tenían una - duración de un año.

Este decreto adolecía de grandes defectos como el hecho de que los asuntos o conflictos se trataban en una sola audiencia y en esa - primera audiencia se resolvía, lo cual era erróneo toda vez que en una sola audiencia no se llega a conocer el fondo del asunto y no se tenían bases seguras para emitir una resolución justa, agregando a eso la poca experiencia (un año) de los integrantes de las Juntas. (1)

(1) TRUEBA URBINA A., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo., Págs 5 a 19.

C A P I T U L O I I .

D E R E C H O P R O C E S A L L A B O R A L .

A) . - N A T U R A L E Z A J U R I D I C A .

B) . - C A R A C T E R I S T I C A S .

C) . - C O N C E P T O .

## CAPITULO II.

### DERECHO PROCESAL LABORAL.

#### A).- NATURALEZA JURIDICA.

Como el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su indagación, resulta interesante conocer a que rama del derecho pertenece.

Al respecto y como siempre sucede con el Derecho Procesal del Trabajo sus especialistas opinan contradictoriamente y así existen autores que lo ubican dentro del derecho privado, otros dentro del derecho público y otros lo consideran como un "tercer género".

A efecto de complementar la necesaria explicación al respecto, a continuación nos referiremos someramente a las argumentaciones dadas a favor y en contra de tales criterios:

El Maestro J. de Jesús Castorena, considera que el derecho obrero es una rama del derecho público, puesto que en su aplicación está mandada categóricamente por el Estado. (2)

Almosny, por el contrario estima que la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del Poder Público que encierran las normas del derecho del trabajo, su fuente misma que arranca del texto de las constituciones políticas parecen a primera vista confirmar la tesis de los que

(2) J. DE JESUS CASTORENA., Manual del Derecho Obrero., Pág 12.

arguyen que el derecho del trabajo es parte del derecho público; sin embargo, si se atiende a que todo el derecho del trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole especialmente privada, por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que no obstante, el intervencionismo estatal, el derecho del trabajo así y como consecuencia el derecho procesal laboral, es por su naturaleza, de la esfera de acción del derecho privado.

Radbruch, fue el primero que formuló la teoría de un "tercer género", al expresar que si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social cada vez va socavando más la separación rígida entre el derecho público y el derecho privado, ambos tipos de derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al derecho público ni al derecho privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo.

Sin embargo, también existen autores que están en contra de las ideas que nos hablan de un tercer género de derecho y sostienen que el derecho del trabajo es un derecho unitario que comprende normas de derecho público y privado que no pueden ser separados por estar íntimamente ligados entre sí. (3)

(3) CAVAZOS FLORES B., El Derecho del Trabajo en la teoría... y en la Práctica., Págs 16, 17 y 18.



Por nuestra parte consideramos que el derecho del trabajo y por consecuencia el derecho procesal del trabajo debe de ubicarse dentro del derecho público, así vemos que el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo en términos generales establece que "Todas las disposiciones de esta ley son de orden público", ahora bien, las leyes del trabajo - tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo por razón de jerarquía son de derecho público, o bien, porque el contenido de las leyes corresponden a los grandes intereses de la colectividad.

En efecto, nuestro máximo Tribunal de la República dice: "Las disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social son de derecho público y por lo mismo no pueden alterarse ni modificarse en cuanto a sus efectos por convenios celebrados entre particulares".(4)

#### B).- CARACTERISTICAS.

a).- Autonomía Científica.- Esta se desprende de la naturaleza del derecho sustantivo que en cierto modo lo tutela, ya que de nada serviría este al adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la ley laboral, además, el derecho procesal laboral tiene principios didácticos, doctrinales, jurisdiccionales y legislativos propios y distintos de las demás ramas del derecho.

b).- Oralidad en la Forma.- En ningún procedimiento, ni en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho procesal laboral, la palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia.

(4) TRUEBA URBINA ALBERTO., Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág 23.

No obstante lo anterior, la oralidad no debe de entenderse de un modo rigurosamente literal, pues este sistema no excluye en ningún momento la escritura. Oralidad en el proceso significa simplemente que las actividades del mismo se desarrollan preponderantemente en forma verbal, siendo ésta la forma exigida para su eficacia. (5)

Fara el Licenciado Euquerio Guerrero, el sistema oral en el proceso laboral se ha desnaturalizado en la práctica, pues en la mayor parte de los casos la demanda, la contestación, el ofrecimiento de pruebas y los alegatos se formulan en pliegos escritos, siguiendo la tradición del antiguo derecho civil. (6)

c).- Sencillez en las Formalidades.- La propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 687 establece: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Dentro del procedimiento civil, tanto los asuntos de mayor o menor cuantía los escritos y promociones que se hagan deben tener ciertos requisitos tales como los márgenes, espacios, timbres, etc. De la disposición transcrita se advierte que el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo carece de formalidades, que en ocasiones, alcanzan el grado de ritualidades que afectan el ánimo sencillo de los trabajadores.

d).- Flexibilidad de la Ley.- En el Derecho Procesal Civil, la aplicación de la ley es rígida, estricta e inflexible y excepcionalmente es flexible, en cambio, en el Derecho Procesal Laboral ocurre lo

(5) FORRAS LOPEZ A., Derecho Procesal del Trabajo., Pág 15.

(6) EUQUERIO GUERRERO., Manual del Derecho del Trabajo., Pág 23.

contrario, la ley es flexible, sin que esto quiera decir que se viole.

Prueba de lo anterior lo encontramos en el hecho de que la ley laboral es la única ley mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juez. Además, la aplicación de la equidad como modo supletorio de la ley es uno de los signos que caracterizan a la flexibilidad de la ley.

La equidad debe de regir en todas las fases del procedimiento laboral, naturalmente, de acuerdo con la ley y las autoridades individuales o colegiadas en materia laboral deben de tener en consideración que la equidad es un principio imperativo dentro del procedimiento, — pues el obrero, por ser pobre, es ignorante, y en consecuencia, está en una situación de inferioridad económica y cultural frente al patrón. (7)

e).- Laudos a Verdad Sabida y Buena Fé Guardada.— El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé 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".

El artículo 841 que comentamos es la síntesis del contenido profundamente humano del Derecho Procesal del Trabajo solo comparable con el Derecho Penal. El contenido del Derecho del Trabajo es la manifestación de la personalidad humana, por lo tanto, los jueces de trabajo — deben despojarse de todo formulismo legal e interpretar y aplicar la —

(7) J. DE JESUS CASTORENA. Ob. Cit. Pág 52.

ley con un sentido profundamente humano. (8)

Ahora bien, existen diversos autores que consideran desde su muy particular punto de vista, que las características del Derecho Procesal Laboral son las siguientes:

a).- Oralidad Procesal.- Se entiende por oralidad procesal el principio que presupone la presencia física de las partes en los diversos actos que integran el proceso, esto es, que se requiere la presencia de las partes personalmente o por medio de un apoderado a todas y cada una de las audiencias que componen el proceso, ya que si alguna de las partes no asiste personalmente o por conducto de sus apoderados a cualquiera de las etapas del proceso se le considerará perdido el derecho.

En la práctica, los tribunales laborales han considerado que aunque la parte comparezca por escrito contestando la demanda y ofreciendo pruebas, se le tiene por perdido el derecho de realizar lo señalado anteriormente, ya que no estuvo presente en la celebración de la audiencia. Este principio de oralidad con el rigor que se ha puntualizado es privativo del Derecho Procesal Laboral.

Hay quienes entienden la oralidad en el proceso del trabajo en que predomina lo expuesto verbalmente con la presencia de las partes, a lo escrito, sin que esto quiera decir que no se lleve en forma escrita la historia de las actuaciones.

b).- Celeridad en el proceso.- El propio principio anuncia en que consiste el mismo, ya que la celeridad equivale a la rapidez, a la

(8) PORRAS LOPEZ A. , Ob. Cit. , PÁGS 24, 25, 26, 27, 28 y 29.

prontitud, a la prisa o actividad con que se actúe en el procedimiento del trabajo y se pretende por medio de este principio que en una sola audiencia se resuelva.

Este principio de la celeridad procesal en los conflictos del trabajo, pretende en lo posible, desarrollar los juicios laborales con premura en beneficio de la clase trabajadora.

c).- Inmediación Procesal.- La cual existe entre el juzgador y la causa que juzga, o sea, que quien juzga la conducta y quien conoce el proceso sea la misma persona que decida o resuelva el mismo; que reciba la demanda, que conozca de las prestaciones reclamadas así como de las defensas que se opongan, que conozca de las pruebas que aporten las partes y su desahogo de estas y con todo ello llegue a formarse una convicción o un criterio respecto del asunto para poder resolver.

d).- Informalidad.- Consiste en pretender simplificar los pasos procesales, en que se actúe con sencillez en forma llana, evitándose expresiones retóricas. Se pretende con este principio, el que la forma que se siga, si bien sea expedita y llana, sea sin formas usuales en otras ramas del derecho.

La informalidad en el proceso no nos lleva a la inexistencia total de formalidad, ya que el proceso, respetando los principios del mismo, tendrá que ser oral, se hará constar en un expediente etc. Sin embargo, esto es que el proceso sigue un determinado sistema, pero se evita como requisito de existencia de este cualquier formalidad.

e).- Paridad Procesal.- Consiste este principio en que se les da un trato igual a las partes en el proceso aunque sean desiguales en esencia trabajador y patrón, se les iguala procesalmente, no dando mo-

tivos de parcialidad para ninguna de las partes

Sin embargo, en la práctica, es incontestable que cuentan con mayores elementos los patrones en un proceso, pero esto no es suficiente para desvirtuar la paridad procesal.

f).- Impulso Procesal.- En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, las partes del proceso son las que impulsan el trámite, ya que en caso contrario existen figuras jurídicas que hacen fenecer el proceso, como acontece con la figura jurídica de la caducidad.

En otras partes el procedimiento se sigue de oficio. (9)

### c).- CONCEPTO.

El Derecho Procesal del Trabajo, como ya ha quedado establecido, surge como una ciencia autónoma de los demás derechos procesales existentes, con principios propios, en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero-patronales.

El Maestro Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales. (10)

El Licenciado Armando Porras López, establece que el Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las

(9) SALINAS SUAREZ DEL REAL M., Práctica Laboral Forense., Págs 8,9,10.

(10) TRUEBA URBINA A., Ob. Cit., Pág 74.

relaciones laborales desde el punto de vista jurídico y económico. (11)

El Código de Trabajo de Paraguay, lo define en su artículo primero como el conjunto de normas para regir las relaciones entre trabajadores y patrones, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral. (12)

Rafael de Pina, dice que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo -- por la vía del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos. (13)

Eduardo R. Stafforini, considera que el Derecho Procesal Laboral es el conjunto de actos de procedimiento que tienen lugar desde la interposición de la demanda hasta la sentencia definitiva que acuerda o niega la acción. (14)

Por nuestra parte y buscando definir lo que entendemos por Derecho Procesal del Trabajo, consideramos que: "Es el conjunto de normas jurídicas por virtud de las cuales se obtiene de los tribunales de trabajo una declaración jurisdiccional, con la finalidad de resolver las controversias existentes con motivo o en consecuencia de las relaciones obrero-patronales!"

(11) FORRAS LOPEZ A., Ob. Cit. Pág 19.

(12) CODIGO DE TRABAJO DE PARAGUAY., Pág 12.

(13) RAFAEL DE PINA., Derecho Procesal del Trabajo., Pág 8.

(14) EDUARDO R. STAFFORINI., Derecho Procesal Social., Pág 25.

C A P I T U L O   I I I .

JURISDICCION Y COMPETENCIA LABORAL.

A).- JURISDICCION Y CONCURRENCIA.

B).- COMPETENCIA POR RAZON A LA MATERIA, TERRITORIO Y  
CUANTIA.

C).- REGLAS PARA FIJAR LA COMPETENCIA.

D).- PROMOCION DE CUESTIONES COMPETENCIALES.



### CAPITULO III.

#### JURISDICCION Y COMPETENCIA LABORAL.

##### A).- JURISDICCION Y CONCURRENCIA

El problema de definir la jurisdicción aún no ha sido resuelto por la ciencia jurídica, pues existen varios criterios y opiniones de tratadistas que lejos de ser aceptadas han recibido críticas más o menos fundadas, la opinión dominante es que; "Jurisdicción es la actividad mediante la cual, el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho cuando por algún motivo no se realice la norma jurídica que los tutela".

En nuestra opinión la definición más acertada sobre la jurisdicción es la que nos ofrece HUGO BOCCO, cuando nos dice: "La función jurisdiccional es, la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el Derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara".

Esta definición la podemos descomponer en varias partes y así, aplicando un método analítico, encontramos que es una de las definiciones más completas sobre éste tema;

a).- "La función jurisdiccional es la actividad con que el Estado..." Aquí ya vemos claramente que una de las funciones del Estado contemporáneo es, precisamente la actividad jurisdiccional.

b).- "...a instancia de los particulares..." Se necesita la acción de los individuos que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.

c).- "... procurar la realización de los intereses protegidos - por el Derecho..." En efecto, no es necesario un interés, las más de las veces patrimonial, aunque puede ser de otra índole también, para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúe.

d).- "... Que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara". O sea, que cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen de la ley en forma normal, - al quedar insatisfechos los derechos, entonces la parte interesada --- hace que el Poder Judicial intervenga a petición del mismo interesado.

Debemos dejar bien establecido, que el objeto y fin del citado acto jurisdiccional implica la tutela de un derecho subjetivo. (15)

La jurisdicción del trabajo se ejercita a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles las siguientes atribuciones y bases;

1.- La potestad de regular la producción y aplicar las leyes de trabajo.

2.- La potestad de que están investidos los propios tribunales de trabajo para poder imprimir a sus resoluciones, fuerza obligatoria.

3.- La facultad de proveer las medidas que sean necesarias para lograr la ejecución de las resoluciones. (16)

#### CARACTERISTICAS DE LA JURISDICCION DEL TRABAJO.

a).- Es formalmente administrativa, es decir, los organismos ---

(15) PORRAS LOPEZ A., Ob. Cit., Págs 175 y 176.

(16) TAPIA ARANDA E., Derecho Procesal del Trabajo., Pág 231.

encargados de encauzarla, dependen del Poder Ejecutivo incumbiendo a éstos también la desición del proceso y la ejecución del laudo, lo cual es un atributo de la soberanía inherente al Estado.

b).- La jurisdicción del trabajo tiene una finalidad esencialmente pública, ya que un conflicto obrero-patronal de especie colectiva, interesa a toda la sociedad.

c).- La jurisdicción del trabajo es francamente proteccionista de la clase económicamente débil, pues la ley debe ser interpretada en forma tal que proteja al trabajador, pero sin atacar los derechos del patrón.

d).- La jurisdicción del trabajo tiene características de ofi- ciosidad, es decir, que no será necesaria la instancia de las partes para que actúe la jurisdicción laboral.

e).- La jurisdicción del trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos de trabajo, aun más que por la cuantía, dijéramos que es el carácter determinante de la competencia; como límite de la jurisdicción laboral es la clase de conflictos; o sea, que la materia de la jurisdicción es de carácter esencial.(17)

La jurisdicción que alcanzan las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es plena, ya que éstas están en posibilidad de dar resoluciones definitivas a todos y cada uno de los conflictos de trabajo que se les presentan a su conocimiento. En cambio, las Juntas Federales o Locales de Conciliación carecen de esa jurisdicción plena, puesto que las resoluciones

(17) FORRAS LOPEZ A. , Ob. Cit. Págs 177 y 178.

que dictan en los conflictos que les son presentados a su conocimiento, no tienen fuerza ejecutiva, ya que son simples opiniones y con tal nombre se les conoce, salvo el caso a que se refiere el artículo 600 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que dice;

Art 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades siguientes;

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. (18)

#### CONCEPTO DE COMPETENCIA O CONCURRENCIA

En esencia, la jurisdicción es una sola; pero en virtud de la división del trabajo, se ha dividido la jurisdicción por razón a la materia, territorio, cuantía etc, pues bien, esas divisiones y subdivisiones de la jurisdicción es lo que comunmente se le conoce con la denominación de competencia. En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios.

Es la controversia o disputa que se suscita entre dos o más jueces o tribunales sobre cual de ellos es el que debe de conocer de cierta causa o negocio.

En otras palabras, la competencia es el límite de la jurisdicción.

Vale la pena detenernos un poco para analizar las autoridades -

(18) TAPIA ARANDA E. , Ob. Cit., Pág 232.

que de una u otra forma tienen relación con la aplicación de las normas de trabajo y así vemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 523 nos dice lo siguiente:

Art 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones;

- 1.- A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
- 2.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- 3.- A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- 4.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- 5.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- 6.- A la Inspección del Trabajo;
- 7.- A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos;
- 8.- A la Comisión Nacional de la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas.
- 9.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- 10.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- 11.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- 12.- Al Jurado de Responsabilidades.

1.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Interviene en el Derecho Procesal del Trabajo de la siguiente manera;

El Secretario del trabajo nombra a los Presidentes de las Juntas especiales que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es nombrado por el Presidente de la República.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social interviene como órgano conciliador en los conflictos colectivos de competencia federal.

2.- SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO Y DE EDUCACION PUBLICA.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público es la encargada de resolver las inconformidades de los trabajadores en materia de reparto de utilidades, sus resoluciones no son recurribles por los trabajadores.

Por su parte, la Secretaría de Educación Pública, tiene como tarea primordial la de vigilar el funcionamiento de las Escuelas Articulo 123, dichas escuelas, es obligación por parte de los patronos el establecerlas y sostenerlas de conformidad con lo que establezcan las leyes y la Secretaría de Educación Pública y cuya finalidad es lograr la alfabetización de los trabajadores.

3.- PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.- Por la condición económica en que se encuentren los trabajadores se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las Juntas y, personalmente, carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Por ello es que la Ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad; para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria de la Ley, proponer a las partes interesadas proposiciones amistosas para el arreglo.

glo de sus conflictos.

Estas oficinas tanto funcionarán en el ramo federal como en el local y se integran por un Procurador General nombrado por el Secretario de Trabajo y Previsión Social o por los gobernadores de las entidades federativas, según corresponda, y el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesarios. Para el primero la Ley exige tener Título de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años. Para los segundos solamente haber concluido el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, desempeña un papel muy importante el cual está contenido en el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo que dice;

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

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo realmente ha desarrollado sus funciones en forma satisfactoria, ayudando a la clase trabajadora en la lucha por el cumplimiento de sus derechos laborales, ayuda que es prestada en forma gratuita.

Independientemente de las anteriores características de la Procuraduría como autoridad defensora de los derechos de los trabajadores, jurisdiccionalmente dicha procuraduría desempeña un importante papel -

por lo que se refiere a la conciliación entre las partes, pero existe el problema de que los convenios celebrados ante la misma, no tienen ninguna validez legal si no son ratificados personalmente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.- SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Este es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, teniendo los siguientes objetivos;

- 1.- Estudiar y promover la generación de empleos;
- 2.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- 3.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- 4.- Registrar las constancias de habilidades laborales.

5.- INSPECCION DEL TRABAJO.- Existen Inspectores del Trabajo de carácter federal o local, según que sus funciones se refieran a materia de una u otra jurisdicción. Los Inspectores federales son designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Inspectores Locales por los gobernadores de las Entidades Federativas y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Se trata de funcionarios que principalmente tienen carácter administrativo, estando a su cargo vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad se contienen en la ley o en los reglamentos y que se cumpla con las obligaciones que corresponden tanto a patronos como a trabajadores, buscando en el respeto recíproco de derechos la -



garantía de las buenas relaciones obrero-patronales.

Con objeto de que puedan desempeñar sus funciones de vigilancia la Ley los faculta en el artículo 541 a visitar, previa identificación, durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, las empresas o establecimientos; podrán interrogar al personal, sin la presencia de testigos y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas del trabajo; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas legales o un peligro para la seguridad o la salud de los trabajadores. Naturalmente que deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos. Expresamente la Ley les impone la obligación de practicar inspecciones extraordinarias, cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo. Levantarán actas, con intervención de los trabajadores o patrón haciendo constar las deficiencias o violaciones a las normas de trabajo. Entregarán una copia a las partes que hayan intervenido y el original lo turnarán a la autoridad que corresponda.

El artículo 543 dispone que los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo, en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

6.- COMISIONES NACIONALES Y REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS. La Comisión Nacional de Salarios Minimos, se integrará con tres elementos: el Presidente, el Consejo de Representantes y una Dirección Téc-

El Presidente será designado por el Presidente de la República, para el Consejo de Representantes deberá de elegirse un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos. El Gobierno estará representado por el Presidente y por dos asesores con voz informativa designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social. Los representantes obreros y patronales deberán ser mexicanos, mayores de 25 años, estar en pleno ejercicio de los derechos civiles y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

En la Dirección Técnica habrá asesores técnicos y asesores técnicos auxiliares, en el número que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; los primeros nombrados por la misma Secretaría y los segundos que serán designados por los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos se integrarán con un representante del Gobierno y con igual número, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Todo los representantes en la Comisión Nacional y en las Regionales durarán en funciones cuatro años y el señalamiento de salarios mínimos deberá efectuarse cada año.

La Comisión Nacional tendrá a su cargo fijar los salarios mínimos generales y profesionales, para lo cual deberá formular todos los

estudios que sean necesarios, allegarse los datos indispensables para el desempeño de su función y recibir los estudios que los trabajadores y los patronos le presenten, analizándolos antes de dictar su resolución.

En el caso de las Comisiones Regionales, esa resolución debe pronunciarse a más tardar el 31 de octubre de cada año; se publicará dentro de los cinco días siguientes y se hará del conocimiento, junto con el expediente respectivo, de la Comisión Nacional.

La Comisión Nacional, antes del 31 de diciembre, deberá haber emitido su opinión, la que, también antes de esa fecha, se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

La Comisión Nacional tiene facultades para revisar las resoluciones dictadas por las Comisiones Regionales y en el caso de que alguna de estas Comisiones no dictara resolución, la Comisión Nacional la dará sustituyendo en esta forma, a la opinión de la Comisión Nacional remisa.

7.- COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.- Esta se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y para proceder a su revisión; funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República.

8.- JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.- Estas Juntas actúan --- como órganos meramente conciliatorios y es potestativo por parte de --- obreros y patronos acudir o no a ellas.

Fuerón creadas con el ánimo de facilitar las cosas a las par--- tes en conflicto y evitar gastos innecesarios de traslado, así como --- para buscar la solución a los problemas por la vía de la conciliación y no por el arbitraje.

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación: las accidentales y las permanentes.

Las primeras existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una Junta perma--- nente. Para este supuesto los trabajadores o patronos, cuando surja --- un conflicto deberán de ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación accidental. Este fun--- cionario prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 horas designen a su representante, y les dará a conocer el nombre --- del representante del Gobierno, pudiendo el propio Inspector asumir --- estas funciones cuando sus actividades se lo permitan. Si alguna de --- las partes no designa a su representante, lo hará el propio Inspector, debiendo de recaer tales designaciones en trabajadores y patronos.

Es importante hacer mención sobre las características persona--- les que deberá de tener el Presidente de las Juntas de Conciliación --- accidentales, mismas que se encuentran señalados en el artículo 597 de la Ley Federal del Trabajo siendo estos los siguientes:

1.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de --- sus derechos;

2.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patrones;

3.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

4.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Por lo que se refiere a las Juntas permanentes, estas se encuentran integradas por un representante del gobierno, que fungirá como Presidente quien es nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en caso de las Federales, y por la Dirección del Trabajo y Previsión Social en el caso de las Locales, un representante de los trabajadores sindicalizados o a falta de éstos, serán los trabajadores libres y un representante de los patrones. Cada representante tendrá un suplente.

La elección de los representantes será convocada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Dirección del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a las normas de competencia.

Por lo que respecta a las características personales que deberá de cumplir el Presidente de las Juntas de Conciliación permanentes son:

1.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

2.- Haber terminado la educación secundaria;

3.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;

4.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

5.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

6.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado - con pena corporal.

En el procedimiento ante las Juntas de conciliación ya sean Locales o Federales, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades siguientes;

1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

2.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas Juntas como ya quedo establecido anteriormente, carecen de jurisdicción plena, ya que las resoluciones que emiten en los conflictos que les son presentados son unicamente opiniones, pero de acuerdo con el inciso IV del artículo 600, estas Juntas serán de Conciliación y Arbitraje cuando conozcan de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

9.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 603 establece;

Art 603.- Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación, las disposiciones contenidas en el capítulo anterior (Juntas Federales de Conciliación) la cual ya fué analizada anteriormente.

10.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Son las autoridades jurisdiccionales encargadas de resolver los conflictos laborales.

En la Ciudad de México existe una sola Junta de Conciliación y Arbitraje y está integrada, según el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo, con un representante del Gobierno y representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La razón de ser de la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fué que existieran los elementos necesarios para que las mismas pudieran apreciar en conciencia y con conocimiento pleno de causa, los conflictos a resolver, teniendo intervención directa en la solución de los mismos.

Las Juntas funcionarán en pleno o en Juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria, las Juntas especiales se establecerán de acuerdo a las necesidades de cada entidad federativa y cuando éstas sean de competencia federal, conocerán de todos los negocios a excepción de los colectivos.

La Junta en pleno se integrará con el Presidente Titular de la

misma y la totalidad de los representantes del capital y del trabajo - debiendo de uniformar el criterio de las Juntas, expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación e informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Junta. Para su funcionamiento se requiere de la presencia del Presidente Titular de la Junta, así como del 50% de los representantes de las Juntas.

Las Juntas especiales deben conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; estudiar y decidir los casos de pago de indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del Presidente en ejecución de los laudos y recibir en depósitos los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

El Presidente Titular de la Junta es nombrado directamente por el Presidente de la República en el orden federal y en el orden local por el Regente o los Gobernadores de los Estados en su caso. Los Presidentes de las Juntas Especiales en el orden federal son nombrados por el Secretario del Trabajo y en el local por el Director del Trabajo y Previsión Social, durarán en su cargo 6 años y podrán ser reelectos y sólo que exista deshonestidad e incapacidad para el desempeño de sus -



funciones serán destituidos de su cargo.

Los representantes del Trabajo y del Capital, son miembros integrantes de las Juntas y son designados por el sector que representan - mediante convenciones que realizan, por convocatoria la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo y Previsión Social; su duración en su cargo es de 6 años pudiendo ser remplazados - así como también pueden ser reelectos. (19)

#### PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS.

En la Ley Federal del Trabajo existe un Título relativo al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que - parece pertinente señalar a grandes rasgos lo dispuesto en la ley.

#### REQUISITOS PARA SER PRESIDENTE TITULAR.

- 1.- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno - ejercicio de sus derechos.
- 2.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- 3.- Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título señalado en el punto anterior.
- 4.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la previsión social.
- 5.- No pertenecer al estado eclesiástico.
- 6.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado - con pena corporal.

(19) EUQUERIO GUERRERO. , Ob . Cit . , Págs 413 a 435.

AUXILIAR DEL PRESIDENTE.- Tiene como función como su nombre lo indica, el auxiliar al Presidente de la Junta, teniendo las mismas facultades que éste, a excepción de dictar laudos, resolver sobre caducidad o nulidades; dentro de sus facultades especiales son las de declarar cerrada la instrucción y la elaboración del proyecto de resolución en forma de laudo, mejor conocido como dictamen.

#### REQUISITOS DE LOS AUXILIARES DEL PRESIDENTE.

- 1.- Ser mexicanos mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- 3.- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del Título de Licenciado en Derecho por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.
- 4.- No pertenecer al estado eclesiástico.
- 5.- No haber sido condenado por delito intencional que sea sancionado con pena corporal.

SECRETARIOS.- Dentro de sus funciones están comprendidas las de llevar adelante las audiencias, proyectar los acuerdos, dar cuenta al Presidente de los depósitos hechos por las partes, dar fé de las promociones de las partes, engrosar los laudos, recabar las firmas de los representantes.

Su función más importante es la de dictar acuerdos sobre las promociones y comparecencias de las partes

#### REQUISITOS DE LOS SECRETARIOS.

- 1.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio -

de sus derechos.

2.- Tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.

3.- No pertenecer al estado eclesiástico

4.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado -  
con pena corporal.

ACTUARIOS.- Son los encargados de llevar a cabo las notificaciones, ejecutar los laudos y desahogar las diligencias encargadas fuera del local de la Junta, tales como inspecciones, cotejos, recuentos, en bargos etcétera.

#### REQUISITOS DE LOS ACTUARIOS.

1.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio -  
de sus derechos.

2.- Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la ---  
carrera de Licenciado en Derecho.

3.- No pertenecer al estado eclesiástico.

4.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado -  
con pena corporal.

SECRETARIOS GENERALES.- Dentro de sus funciones estarán las de vigilar el perfecto funcionamiento de las Juntas dando cuenta al Presidente sobre cualquier irregularidad que a su juicio exista, autorizar los actos oficiales de la Junta en pleno y los acuerdos del Presidente dictados en negocios que dicho funcionario conozca cuando no interviengan los grupos especiales, autorizar copias y testimonios certificados, firmar correspondencia de trámite de las Juntas, cuidar de que se

cumplan estrictamente los acuerdos de la Junta en pleno y los del Presidente, llevar el libro de registro de las agrupaciones obreras y de patronos, llevar el registro de los contratos colectivos de trabajo, - coleccionar los documentos que acrediten la personalidad de los representantes generales de las distintas organizaciones registradas llevando un control de las modificaciones a estas.

#### REQUISITOS DE LOS SECRETARIOS GENERALES.

- 1.- Ser mexicano, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- 3.- Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de Licenciado en Derecho por lo menos y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.
- 4.- No pertenecer al estado eclesiástico.
- 5.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El incumplimiento de las obligaciones del Personal Jurídico de las Juntas que no constituya causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

#### B).- COMPETENCIA POR RAZON A LA MATERIA, TERRITORIO Y CUANTIA.

COMPETENCIA POR RAZON A LA MATERIA.- Las Juntas Federales de Conciliación, y la Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, - empresas o materias contenidas en los artículos 123 Apartado "A" - fracción XXXI de la Constitución Política y por el artículo 527 de la

Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Art 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de;

I.- RAMAS INDUSTRIALES.

- 1.- Textil.
- 2.- Eléctrica.
- 3.- Cinematográfica.
- 4.- Hulera.
- 5.- Azucarera.
- 6.- Minera.
- 7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- 8.- De Hidrocarburos.
- 9.- Petroquímica.
- 10.- Cementera.
- 11.- Calera.
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
- 14.- De celulosa y papel.
- 15.- De aceites y grasas vegetales.
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

- 18.- Ferrocarrilera.
- 19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay aglutinado de madera.
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II.- EMPRESAS.

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a los conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

## GRUPOS DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- 1er GRUPO.- Ferrocarriles Nacionales de México.
- 2º GRUPO.- Ferrocarriles de empresas distintas, tranvías de concesión

federal, transporte aereo.

3er GRUPO.- Transporte marítimo y fluviales.

4° GRUPO.- Industria Minera.

5° GRUPO.- Industria Eléctrica.

6° GRUPO.- Negocios de la Industria Textil.

7° GRUPO.- Industria de los Hidrocarburos.

8° GRUPO.- Industria Textil.

9° GRUPO.- Empresas de Descentralización Federal.

10° GRUPO.- Industria Azucarera y Hulera.

11° GRUPO.- Cinematografía.

12° GRUPO.- Mineras y Industrias Conexas.

13° GRUPO.- Hidrocarburos en la rama de refinación.

14° GRUPO.- Ferrocarriles en ciertas especialidades.

Por lo que toca a la competencia por razón a la materia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, esta se deduce por exclusión, ya que conocerán de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean competencia de las Juntas Federales.

COMPETENCIA POR RAZON AL TERRITORIO.- Esta fué establecida con la finalidad de facilitar a los trabajadores el ejercicio de sus acciones sin tener que trasladarse a distancias considerables, lo cual no es fácil para ellos.

La competencia por razón al territorio se encuentra regulada -- por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes;

I.- Si se trata de Junta de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a).- La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b).- La Junta del lugar de la celebración del contrato.

c).- La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V.- En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI.- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

COMPETENCIA POR RAZÓN A LA CUANTÍA.- Esta se encuentra regulada por el artículo 600 en su fracción IV el cual dice:

Art 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y re-



resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones - cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

C).- REGLAS PARA FIJAR LA COMPETENCIA.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se define en el artículo 123 Constitucional, teniendo atribución constitucional dichas Juntas para dirimir los conflictos que se susciten entre capital y el trabajo o entre trabajadores y patronos.

Al desdoblarse las Juntas en órganos sociales de Conciliación, y de Conciliación y Arbitraje, la competencia de éstas puede ser por varias razones, que son;

- 1.- Competencia por razón a la materia.
- 2.- Competencia por razón al territorio.
- 3.- Competencia por razón a la cuantía.
- 4.- Competencia por conexidad.
- 5.- Competencia personal.
- 6.- Competencia constitucional y jurisdiccional.

Por lo que respecta a los tres primeros tipos de competencia, - éstas ya fueron analizadas anteriormente, por lo cual pasamos a comentar directamente las siguientes;

COMPETENCIA POR CONEXIDAD.- Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, son competentes para -- conocer de los conflictos surgidos entre obreros y patronos, ya sean -- de carácter individual o bien colectivo, siempre y cuando se desarro-- llen o se refieran a instituciones conexas dedicadas a trabajos que -- tengan relación con alguna dependencia que pertenezca al Estado.

COMPETENCIA PERSONAL.- Todas las Juntas o Tribunales de Trabajo no pueden ampliar su jurisdicción, ni extenderse fuera de los conflictos que surjan entre obreros, patronos, sindicatos obreros o sindicatos patronales.

COMPETENCIA CONSTITUCIONAL Y JURISDICCIONAL.- La competencia constitucional tiene su fundamento en una de las disposiciones que aparecen en el Capítulo de Garantías Individuales (Artículo 16 Constitucional), y la jurisdiccional se encuentra regulada por las leyes ordinarias y, en el caso a estudio, en la Ley Federal del Trabajo. (20)

D).- PROMOCION DE CUESTIONES COMPETENCIALES.

Cuestiones de Competencia, es la controversia entre dos jueces o tribunales de trabajo que se plantea para determinar a cual de ellos corresponde el conocimiento de un negocio entablado judicialmente.

Quando se trata de promover una incompetencia constitucional, hay que hacerlo recurriendo al juicio de amparo, y la incompetencia jurisdiccional se tramita promoviéndose por declinatoria.

El planteamiento de la cuestión de incompetencia debe ser interpuesto por quienes sean o puedan ser partes legítimas en el juicio promovido, y producirá el efecto inicial de suspender la tramitación del procedimiento. (21)

Por medio de la incompetencia por declinatoria, se propone al juez o tribunal que se tiene por incompetente para que se separe del negocio y remita el asunto litigioso al calificado de competente.

(20) TAPIA ARANDA E., Ob. Cit. , Págs 232 y 233.

(21) GUILLERMO CABANELAS., Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Pág 647.

Esta incompetencia por declinatoria debe de oponerse en la primera etapa del procedimiento, (Conciliación, demanda y excepciones), y se debe de oponer como excepción de previo y especial pronunciamiento.

La Junta, después de oír al actor y recibir las pruebas que estime convenientes las que deberán de referirse exclusivamente a la cuestión de competencia dictará resolución.

Una Junta en cualquier estado del procedimiento y cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen, debe declararse incompetente para conocer del asunto.

La Junta, antes de dictar resolución, citará a las partes, dentro de un término de cinco días, a una audiencia de pruebas y alegatos.

Cuando una Junta Especial advierta que el conflicto de que conoce es de la competencia de otra Junta Especial, citará a las partes a una audiencia de pruebas y alegatos y dictará resolución dentro de un término de tres días. Si se declara incompetente, remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta, al recibir el expediente se declarará a su vez incompetente, lo remitirá al pleno, para que éste determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo el conflicto.

Es nulo todo lo actuado ante una Junta incompetente.(22)

Todo lo anteriormente señalado, desde nuestro muy particular punto de vista, tiene sus angulos positivos, como lo es el hecho de que se trata de evitar a toda costa de que por medio de las cuestiones de competencia los juicios se alarguen demasiado, lo cual siempre es en -

(22) TAPIA ARANDA E. , Ob . Cit . , Págs 233 y 234.

perjuicio del trabajador ya que lo primordial para ellos es que se dicte la resolución rápidamente en virtud de las condiciones económicas - en que se encuentra en esos momentos por el despido injustificado, la rescisión del contrato o cualquier circunstancia que motivó el conflicto.

Otro aspecto positivo consiste en el hecho de que la incompetencia solamente debe hacerse valer en la primera audiencia, con lo cual se evita que una vez terminado el procedimiento una de las partes interponga la incompetencia de la Junta para conocer del conflicto y se declare nulo todo lo actuado, teniéndose que volver a repetir el procedimiento ante la Junta competente.

Sin embargo, también esta cuestión ha sido criticada por distintos tratadistas al establecer que la cuestión de competencia debería de considerarse como intrascendente puesto que va en contra de uno de los principios que rigen al Derecho Procesal del Trabajo como lo es el de la Economía Procesal que debe de regir en el procedimiento.

Las autoridades facultadas para resolver de los conflictos de -- competencia, se encuentran establecidas en el artículo 705 de la Ley - Federal del Trabajo y son:

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

a).- Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa.

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

II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; -- cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las espe-

ciales de la misma; entre sí recíprocamente.

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

- a).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b).- Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c).- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d).- Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

C A P I T U L O I V .

PRINCIPIOS PROCESALES.

- A).- COMPUTO DE TERMINOS.
- B).- PERSONALIDAD.
- C).- PRESCRIPCION.

CAPITULO IV.

PRINCIPIOS PROCESALES.

A).- COMPUTO DE TERMINOS.

En toda la actividad jurisdiccional el tiempo influye en forma trascendental, su importancia es decisiva para computar los días hábiles, los inhábiles, los términos, los plazos, la caducidad y la prescripción.

El tiempo es de capital importancia, tanto para las partes que intervienen en el proceso, como para los terceros que son llamados al mismo, así como para las autoridades del trabajo. La ley precisa un lapso para que las autoridades realicen determinados actos y pronuncien sus resoluciones, este espíritu lo siguen múltiples ordenamientos procesales modernos, en donde fijan términos para el cumplimiento, porque si dejaran al arbitrio de los particulares, y aún de los funcionarios, los procedimientos, éstos se alargarían eternamente.

HORARIO HABIL.

Se considera como un principio general de todo proceso, que toda actuación en el mismo deba practicarse en días y horas hábiles, ya que de no ser así deben considerarse nulas las actuaciones.

El Maestro Rafael de Pina señala que la distinción entre días y horas hábiles e inhábiles, tienen un origen muy antiguo. Data de los primeros tiempos del Derecho Romano, en el que se distinguían entre días fastos y días nefastos, en los primeros se podía actuar válidamente y en los segundos, las actividades estaban vedadas, es decir, no podían llevarse a cabo ningún acto o diligencia judicial, ya que ésta

no tendría validez alguna. (23)

En nuestra Ley Federal del Trabajo se siguió el principio apuntado anteriormente, al disponer en el artículo 714 lo siguiente:

Art 714.- Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad.

Sin embargo, existe excepción a la disposición anterior, cuando las autoridades de trabajo habilitan días y horas para que se practiquen diligencias, cuando a criterio de éstas, exista causa grave a fin de que las actuaciones puedan celebrarse en horario y día inhábil, --- siempre y cuando se precise qué actuación va a celebrarse, es frecuente en los conflictos individuales laborales, el autorizar este tipo de diligencias respecto a empresas o establecimientos que laboren en horarios nocturnos, ya que lo más común es que se les notifique en el mismo horario en que se encuentre laborando.

Desde el punto de vista legal se consideran días hábiles todos los días del año, excluyéndose como tales los sábados y domingos, los festivos que señala el calendario oficial y aquellos en los que las Juntas suspendan sus labores, y se considera como horario hábil el tiempo comprendido entre las 7 y las 19 horas para la práctica de alguna diligencia, y para la presentación de alguna promoción ante la Junta es horario hábil el tiempo comprendido entre las 9 y las 15 horas.

Así como las Juntas tienen la facultad de habilitar los días y horas inhábiles en hábiles para la práctica de cualquier diligencia, --- también tendrán la misma facultad para señalar como inhábiles los días

(23) RAFAEL DE PINA. , Ob. Cit. Págs 156 y 157.



u horas hábiles, cuando las Juntas suspendan sus labores por cualquier circunstancia.

#### TERMINOS PROCESALES.

Toda actuación en el proceso jurisdiccional debe llevarse a cabo rigurosamente en los días y horas señalados para el caso, o en los días habilitados al efecto.

La palabra término expresa, en un sentido procesal, el espacio de tiempo que se concede para evacuar algún acto o diligencia judicial, considerándose generalmente como sinónimo de plazo. Sin embargo, la doctrina procesal distingue entre término y plazo.

Por término debe entenderse, como el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad de la Junta con las partes o con otras personas, por ejemplo, los testigos o peritos. Plazo, es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de los actos procesales unilaterales, es decir, para las actividades de las partes fuera de las vistas, por ejemplo, la interposición de un recurso.

Para el Maestro Trueba Urbina, el Derecho Positivo Mexicano del Trabajo, no establece ninguna diferenciación entre términos y plazos, y como nuestra Ley solo se refiere a términos, se debe de entender este como "Determinados espacios de tiempo señalados para el ejercicio de un acto procesal".(24)

Conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, los —

(24) TRUEBA URBINA., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo., Pág 437.

términos empezarán a correr al día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, en ningún término se contarán los días en que no pueden tener lugar actuaciones ante la Junta los días de vacaciones ni los días feriados o luctuosos.

#### CLASIFICACION DE LOS TERMINOS.

Los términos se clasifican en:

- 1.- Legales o Judiciales.- Son los que se consignan en la Ley.
- 2.- Convencionales.- Son aquellos que fijan las partes.
- 3.- Prorrogables.- Son aquellos términos que como su nombre lo indica, pueden adicionarse con otro lapso, a solicitud de las partes, si bien la prórroga debe pedirse dentro del propio término.
- 4.- Inprorrogables o Fatales.- Son aquellos en que no es posible su prórroga.
- 5.- Ordinarios.- Son aquellos que se conceden en todo tipo de juicios.
- 6.- Extraordinarios.- Son aquellos que son concedidos por la Ley o por la autoridad jurisdiccional, en casos excepcionales, como aquellos que se fijan en razón a la distancia.

Esta división de los términos, tienen influencia en el procedimiento laboral, porque en materia civil ha dominado el criterio de que los términos por regla general son prorrogables, en virtud del interés individual, sin embargo, en el procedimiento laboral, en que priva el interés social, los términos deben considerarse inprorrogables.(25)

(25) SALINAS SUAREZ DEL REAL., Ob. Cit. , Págs 29, 30 y 31.

B).- PERSONALIDAD.

En el lenguaje forense la palabra "Personalidad" es plurivalente, por una parte denota la condición de ser un sujeto actuante en el mundo de las relaciones jurídicas. En otro sentido denota el atributo de quien puede actuar en nombre de otro en la realización de actos jurídicos o de actos procesales.

Algunas naciones iberoamericanas e inclusive en nuestra provincia, con la intención de establecer una diferenciación, suelen utilizar también el término "Personería" para referirse a la pura facultad de representar a otro. De esa manera la personalidad o personería es consecuencia de un contrato de mandato o dicho en lenguaje más común, de que una persona otorgue a otra un "poder" para que la represente.

En el Derecho Laboral Mexicano se ha mantenido una cierta política liberal únicamente en el caso de los trabajadores en el sentido de que la representación puede acreditarse sin necesidad de sujetarse estrictamente a las normas legales, concediendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad discrecional, solo condicionada por la exigencia de que de los documentos presentados se pueda llegar al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada en juicio. (26)

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 692 nos expresa — las formas de representación de las partes.

Art 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.- 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;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, - podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta - poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Tanto los trabajadores como los patrones, independientemente de las formas contempladas anteriormente, pueden otorgar poder mediante comparecencia ante las Juntas del lugar de su residencia para ser representados ante cualquier autoridad de trabajo. Ya en el caso concreto, se acreditará la personalidad con la copia certificada que se expida con motivo de la comparecencia. (27)

Es conveniente aclarar que los términos capacidad procesal y personalidad son distintos ya que la diferencia estriba en que la capaci-

(27) RAMIREZ FONSECA F., Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo., Pág 78.

dad es la facultad o posibilidad que tiene una persona para realizar - cualquier acto jurídico o para ejercitar sus derechos ante los tribunales, en cambio, la personalidad no es facultad de ejercicio, sino el - estado jurídico que guarda una persona en un juicio determinado o de - otro modo expresado, la situación jurídica que origina el mandato, la representación legal.

La personalidad no es más que la manifestación del poder de re- presentación.

#### ¿ QUIENES COMPONEN LA RELACION PROCESAL ?

La relación procesal del trabajo la forman, la componen el actor o demandante, el demandado y el juzgador (Junta de Conciliación y Arbitraje), excepcionalmente, terceros que comparecen al juicio laboral y que verían afectada su situación jurídica con la resolución del juzga- dor.

Dicho en otras palabras, la relación jurídica procesal laboral, por regla general, la componen las partes que intervienen en el proceso del trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea en su esfe- ra local o federal. (29)

#### LAS PARTES EN EL PROCESO.

Son partes en el proceso las personas físicas o morales sobre - quienes recaen los resultados de los laudos. Para ser parte se requiere tener un interés jurídico, y que ese interés se encuentre amenazado o

(28) TRUEBA BARRERA J., El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo. Pág 196.

(29) J. DE JESUS CASTORINA., Procesos del Derecho Obrero., Pág 34.

haya sido transgredido y que para conjurar la amenaza o restituir en el disfrute del derecho a la víctima, ésta se defiende.

El Maestro Trueba Urbina, dice que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva en sí la capacidad de ser parte. Y dice que parte es quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de representante, la actuación del derecho, 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. (30)

Hay corrientes que señalan que los Administradores, Directores, Gerentes o Funcionarios de las negociaciones técnicamente no pueden ser considerados como parte en los procedimientos individuales de trabajo, en virtud de que con la resolución definitiva de un conflicto de trabajo no verían afectada su esfera jurídica patrimonial.

Es una viciosa práctica jurídica laboral, el ver que constantemente se demanda a la persona moral a la que se prestó un servicio, y a las personas físicas que fungen como Directores y Administradores de la empresa o establecimiento de trabajo, y, sin embargo, a pesar de que intervienen en el proceso, técnicamente a éstos sujetos no puede considerárseles como parte.

No pueden ser considerados como parte, ni los apoderados litigantes, mandatarios o abogados patronos, ya que su intervención en el procedimiento es únicamente técnica colaboracionista y parcial.(31)

Ser parte en el procedimiento laboral implica el ejercicio de —

(30) TRUEBA URBINA A. , Ob. Cit. , Pág 363.

(31) J. DE JESUS CASTORENA., Ob. Cit. , Pág 36.

acciones y pretensiones, así como excepciones, por personas físicas o jurídicas que gozan de libertad de contratación.

La Ley Federal del Trabajo les reconoce capacidad jurídica para celebrar el contrato laboral a los menores de edad que tengan más de dieciséis años; los menores de dieciséis y mayores de catorce años pueden celebrar contratos de trabajo siempre que tengan para ello la autorización de sus padres o representantes legales, y a falta de éstos, pueden contratar con la aprobación del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política que corresponda. Pero en el caso de menores de dieciséis y mayores de catorce años, será requisito indispensable el que hayan terminado su instrucción primaria, o bien, que a juicio de la autoridad correspondiente haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Los menores de catorce años no pueden ser sujetos de contratación laboral, por prohibirlo expresamente el artículo 123, apartado A), — fracción III de la Constitución, y el 22 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto no tienen capacidad procesal. Sin embargo, cuando en contravención a las disposiciones citadas laboren menores de catorce o dieciséis años podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de sus tutores o de quien legalmente los represente, a exigir de los patrones las prestaciones a que tengan derecho. (32)

#### TERCERO INTERESADO.

En sentido amplio puede considerarse como tercero en un proceso,

(32) TRUEBA URBINA A., Ob. , Cit. , Págs 363 y 364.

a toda persona que intervenga en el mismo y pueden ser los testigos -- del juicio, los peritos de las partes o el perito en discordia que sea nombrado por la Junta, y en general cualquier sujeto que interviene en un enjuiciamiento de trabajo.

Cabe distinguir entre tercero sin interés en el proceso y tercero interesado en el mismo. El primero de ellos, es todo aquél sujeto -- que acude al juicio para cooperar en el desarrollo del mismo, así puede ser testigo, perito etc., y existe una obligación social en que por una mejor administración de justicia, todos debemos cooperar para la -- tramitación de un juicio.

Tercero interesado es el que sin ser actor ni demandado, demuestra que el resultado del procedimiento va a afectarle en su esfera jurídica patrimonial o puede ser que ya le haya afectado. (33)

En este caso, los terceros pueden intervenir en el proceso en de fensa de sus intereses coadyuvando con alguna de las partes principales. La intervención de que se trata es acesoria, adhesiva, toda vez que la actuación del tercero se limita a proporcionar ayuda a alguna -- de las partes; sin que tal intervención implique facultad para modificar la relación procesal, disponer de la demanda o su objeto, desistir se de ésta o reconocer las pretensiones del actor.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 690 hace referencia al tercero interesado y dice lo siguiente:

Art 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando

(33) FORRAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Pág 198.



su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

La norma antes transcrita, únicamente prevé cuando debe llamarse a juicio como tercero interesado a una persona, y porque debe llamársele, pero no precisó la obligación de evidenciar en qué podría — afectar a una persona para ser considerado tercero interesado. (34)

Se ve, pues, que la intervención de los terceros puede ser provocada por la Junta o por la voluntad de los mismos interesados. Sin embargo, no siempre la intervención del tercero es para proporcionar ayuda alguna a las partes, sino lo que trata de es conseguir algo para sí mismo. Los terceros que intervienen en el proceso en defensa de derechos propios, como si se tratara de las partes principales, quedan sujetos a las consecuencias jurídicas del laudo. (35)

#### LAS AUTORIDADES.

La legislación laboral actual señala exclusivamente a las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje las cuales juzgan en los conflictos de trabajo en sus ámbitos de jurisdicción, por lo cual se les considera como sujetos del proceso del trabajo.

La integración de éstas Juntas como en varias partes del mundo, se encuentran integradas en forma tripartita, por representantes de los patrones, representantes de los trabajadores, y representantes del gobierno, siendo práctica forense el que cada representante vote a favor de la parte a que representa, siendo decisivo el fallo del represen

(34) RAMIREZ FONSECA F., Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo., Pág 98.

(35) TRUEBA URBINA A., Ob. , Cit. , Pág 366.

tante del gobierno, confirmándose con este criterio, el intervencionismo que se tiene en materia de trabajo

#### COMO SE REALIZA LA RELACION PROCESAL.

El escrito inicial de demanda pretende crear la relación procesal, pero esta se inicia prácticamente hasta el momento en que se notifica a la parte demandada, en que se emplaza a juicio legalmente para que comparezca al mismo.

Hay criterios que señalan que la relación procesal únicamente se realiza si el demandado comparece, lo cual es erróneo, ya que puede — continuar el procedimiento sin la asistencia del demandado, siguiéndose el juicio en rebeldía, teniéndose por contestada la demanda en — sentido afirmativo. (36)

#### MEDIOS DE COMUNICACION EN EL PROCESO.

Las Autoridades de Trabajo al igual que cualquier Autoridad como parte del Estado cuentan como medios para hacer llegar a los particulares sus determinaciones de las notificaciones y citaciones, emplazamientos, requerimientos; siendo estos conductos de comunicación procesal con que cuentan, tanto para hacerse llegar a los particulares, como — para comunicarse entre diversas autoridades.

#### COMUNICACION DE AUTORIDADES ENTRE SI.

Cuando se comunican las Autoridades de Trabajo con una Autoridad Jurisdiccional ya sea otra Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea —

(36) TAPIA ARANDA E., Ob. Cit. , Pág 245.

un Juez, es por medio del exhorto, si la comunicación es con una Autoridad Inferior en Jerarquia, sería por medio de una Carta Mandato y si es para Autoridades de Mayor Jerarquia o Autoridad Extranjera, el camino adecuado es por medio de una Carta Rogatoria.

#### COMUNICACION DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO CON LOS PARTICULARES.

Las Autoridades del Trabajo como las Civiles y cualquier Autoridad, se comunican por medio de:

- a).- Citaciones.
- b).- Notificaciones.
- c).- Emplazamientos.
- d).- Requerimientos.

Citaciones.- Es el acto de hacer del conocimiento de una persona, el mandato de un Tribunal, ordenándole para que concurra a alguna diligencia; sin embargo, esta citación debe de tener determinados requisitos como son el que se precisen el lugar, día y hora en que se citan, precisarse la autoridad que cita y el motivo de ésta.

Notificaciones.- La Ley Federal del Trabajo señala que por su naturaleza las notificaciones pueden ser:

- a).- Personales.
- b).- Por Estrados.
- c).- Por Boletín Laboral.
- d).- Por edictos.

La notificación personal es la que se hace como su nombre indica personalmente al notificado. La Ley establece en su artículo 742 cuan-

do debe de notificarse personalmente:

Art 742.- Se harán personalmente las notificaciones 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 estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa — legal;
- VI.- El auto que cite a absolver posiciones;
- VII.- La resolución que deban conocer los terceros extraños al 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.

El artículo 743 nos señala la forma en que debe de realizarse la primera notificación personal.

Art 743.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las siguientes normas:

- I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en -

autos para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario no notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de -- persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien en tiende la diligencia es representante legal de aquélla;

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le deja rá citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determi-- nada;

IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encu entre 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 nega re 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 re- solución; y

VI.- En el caso del artículo 712 de esta L<sup>e</sup>y, el actuario se cerciora- rá de que el local designado 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 con- vicción en que se apoye.

El lugar en que deben llevarse a cabo la práctica de notificacio- nes siempre se ha prestado a problemas, sin embargo la Ley puntualiza que debe llevarse a cabo la notificación en el lugar en que se habite, o trabajo, o en el domicilio señalado por las partes.

Procesalmente cabe el señalamiento de un domicilio convencional que se señale para notificaciones.

El domicilio procesalmente solo sirve para citarle a juicio en el mismo, pero si no se señaló un domicilio se le harán las notificaciones por estrados o por boletín laboral en su defecto, este medio es nuevo y en el país existen pocos tribunales de trabajo que cuentan con boletín laboral, ya que no todos tienen un presupuesto adecuado para poder contar con el.

En el resto de las Juntas del País aún no prospera este medio de comunicación y se rigen con el viejo sistema de los estrados.

Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

- I.- Las personales: el día y la hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y
- II.- Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta.

A fin de dejar constancia de que se llevó a cabo una notificación se utiliza en el vocabulario forense laboral "La razón en autos", que es la explicación objetiva de cómo, cuándo y en qué forma se llevó a cabo cualquier notificación.

La mayoría de las notificaciones son viciosas ya que los funcionarios no cumplen con los requisitos que precisa la Ley como son:

- I.- Lugar, día y hora en que se practique la notificación.
- II.- El número del expediente.
- III.- El nombre de las partes.
- IV.- El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser noti

ficadas.

V.- Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Emplazamiento.- Es el llamamiento que se hace a una persona, — para que dentro de un plazo señalado, comparezcan a juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para el caso de ser emplazada a juicio una de las partes conforme a la Ley, la incomparecencia le acarrea perjuicio, pues se tiene — por contestada la demanda en sentido afirmativo, o dicho de otro modo, en tener por ciertos los hechos alegados en la demanda.

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos, deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

Como requisito de existencia y so pena de nulidad debe de adjuntarse a la comunicación de notificación una copia de la demanda, éste, por un elemental principio de seguridad jurídica debe exigirse, ya que se tiene que contestar una demanda similar a la que obra en autos, y no dejar en estado de indefensión a la parte demandada. (37)

### C).- PRESCRIPCION.

El concepto de prescripción es, ciertamente, un concepto difícil.

Para algunos tratadistas españoles la prescripción es "un modo — de la extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la Ley".(38)

(37) SALINAS SUAREZ DEL REAL M., Ob. Cit. , Págs 19, 20, 21 y 22.

(38) LEOPOLDO ALAS, DEMOFILO DE BUEN, ENRIQUE RAMOS., La Prescripción Extintiva. , Madrid 1918. , Pág 57.

Para el Maestro Armando Porras López, la prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo y de acuerdo con los requerimientos que señala la Ley. (39)

La tradición civilista divide a la prescripción en adquisitiva y extintiva. A la primera se le denomina positiva, en tanto que a la segunda se le llama también negativa.

Esta institución es operante en materia de trabajo, cabe advertir que únicamente la prescripción extintiva se encuentra reglamentada en los capítulos de la Ley Federal del Trabajo.

Aquí cabe hacer un paréntesis para plantear la siguiente interrogante, ¿Cuál es el objeto de la prescripción? Por nuestra parte consideramos que es el derecho mismo; pero como la acción no es otra cosa mas que el derecho mismo, y cuando se extingue la acción, se extingue el derecho, no hay inconveniente en decir que lo que se extingue es la acción. (40)

#### LOS TERMINOS DE PRESCRIPCION.

Los plazos de prescripción extintiva son realmente breves.

En realidad puede afirmarse que existe un término de prescripción general, y términos específicos de prescripción.

La prescripción general está prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado

(39) PORRAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Pág 198.

(40) CAVAZOS FLORES J. Ob. Cit. , Pág 559.



a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Las prescripciones específicas de un mes, dos meses, y dos años se establecen en función de necesidades particulares.

#### PRESCRIPCION DE UN MES.

La prescripción de un mes opera en dos casos:

- 1.- Respecto de las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas o para efectuar descuentos en sus salarios.
- 2.- Por lo que hace a las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

El problema a propósito de esta prescripción, excepcionalmente breve, radica en su cómputo, esto es, en el señalamiento de la fecha en que se inicia la prescripción. Esto es particularmente importante respecto de las acciones de los patrones para despedir a sus trabajadores.

La solución la da, en cierta forma, la propia Ley al señalar que el término comenzará a correr desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación, lo que significa que no se toma en cuenta la fecha en la que se produjo la falta, sino la fecha en que esta falta es conocida por el patrón. Esto se refiere, principalmente a aquellos casos en que se lleve a cabo una investigación previa generalmente por convenio incluido en el contrato colectivo de trabajo. Sólo hasta que no concluye la investigación y se llega por el patrón a la certidumbre de la falta, comienza a correr el tér-

mino.

La Corte al respecto ha sustentado el siguiente criterio:

**PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL.**- De acuerdo con una lógica interpretación, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, debe empezar a contarse cuando se dé 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 que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió, puede empezar a correr el término de prescripción.

Amparo Directo 873/1956 Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 16 de Noviembre de 1956. 4a. Sala. Boletín 1956, pág 317.

En el caso de las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, a que se refiere la fracción II del artículo 517, debe recordarse que esta acción exige, previamente a su ejercicio, la separación misma, tal como lo señala el artículo 52. Ahora bien, la prescripción comenzará a correr desde la fecha en que el patrón, en términos del artículo 51 haya dado motivo a la prescripción, pero no podrá ser ejercida validamente, sin la separación previa del trabajador. En realidad la Ley no señala un plazo para demandar ante los tribunales laborales. En nuestro concepto esto constituye una omisión que actualiza el plazo general de prescripción previsto en el artículo 516, o sea, el de un año.

#### **PRESCRIPCION EN DOS MESES.**

Este plazo de prescripción constituyó una novedad en la Ley Fede

ral del Trabajo de 1970. En la anterior, en el artículo 329 fracción - III establecía sólo un mes respecto de las acciones de los trabajado-- res que eran separados de su trabajo.

En realidad se trata de una medida legislativa justa, ya que el término de un mes resulta, en ocasiones, excesivamente corto, si se advierte que la prescripción se interrumpe, precisamente, por la presen-- tación de la demanda ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, lo que exige la preparación jurídica correspondiente.

En este caso la prescripción comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

En razón de que en el caso anterior (artículo 517) y en el del - artículo 513 se habla de "meses", la prescripción opera de acuerdo con el número de años que a cada mes corresponda.

#### PRESCRIPCIÓN DE DOS AÑOS.

Esta es la más prolongada de todas, prescriben en ese término:

- 1.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las in-- demnizaciones por riesgos de trabajo.
- 2.- Las acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgos de trabajo.
- 3.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Jun-- tas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante --- ellas.

Para el cómputo del plazo se tomará en cuenta, respectivamente, - la fecha en que se determinen el grado de incapacidad para el trabajo;

la fecha de la muerte del trabajador y el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Si el laudo impone la obligación de reinstalar, señala en su parte final el artículo 519, "el patrón podrá solicitar de la Junta, que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo".

#### CASOS EN QUE NO OCURRE LA PRESCRIPCIÓN.

En el artículo 520 se establecen los casos en que la prescripción no puede empezar a correr, siendo estos los siguientes:

- I.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
- II.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempos de guerra.

Además de estos casos debe de entenderse que no corre la prescripción, aún cuando la Ley no lo diga expresamente, en los casos en que el contrato o relación de trabajo se encuentren suspendidos. Es el caso contemplado en la siguiente ejecutoria:

INTERRUPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.- Si se demuestra que el trabajador fue encarcelado por denuncia hecha en su contra, y éste permaneció durante varios meses recluso en la cárcel pública, la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada en el sentido de que rescindió el contrato del trabajador desde el momento mismo en que quedó detenido, resulta inoperante, ya que en estos casos los efectos del contrato se suspenden hasta en tanto no se encuentre el trabajador en

condiciones de reanudar servicios y es por lo mismo hasta ese momento en que, si no se presenta a laborar, corre a su perjuicio el término - proscriptorio.

Amparo Directo 6800/59. Banco Nacional de Crédito Ejidal. Resuelto en Octubre 19 de 1960. 4a. Sala, informe 1960 Pág 22.

#### INTERRUPCION DE PRESCRIPCION.

La Ley es precisa al determinar las causas de interrupción de la prescripción y no concede mucho margen para interpretaciones interesadas, en el artículo 521 con toda claridad dispone lo siguiente:

Art 521.- La prescripción se interrumpe:

I.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier otra promoción ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Aquí el problema a surgido a propósito de ciertos procedimientos administrativos de conciliación que leyes especiales establecen. Es el caso del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, obviamente derogado por el artículo 2<sup>a</sup> transitorio de la Ley de 1970, que, sin embargo, ha sido resueltado y que mantiene un trámite de solución de conflictos a través de la Comisión Nacional Bancaria. Independientemente de la anticonstitucionalidad del reglamento, ya que ha sido expedido sin facultad alguna

por el Presidente de la República, a pesar de ser el Congreso de la Unión el único legitimado para dictar leyes en materia de trabajo, según lo dispone el proemio del artículo 123 Constitucional e independientemente, además, de que los conflictos de trabajo sólo pueden ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Artículo 123 apartado "A" fracción XX de la Constitución), la categórica determinación del artículo 521 excluye que dicho trámite administrativo pueda llegar a interrumpir la prescripción.

Sería moralmente discutible esta afirmación en los casos en que, llamada la Institución de Crédito u Organización Auxiliar para el trámite conciliatorio ante la Comisión, acceda a seguirlo, pero cuando la empresa se niega a comparecer, es evidente que la formulación de la queja ante la Comisión no interrumpe la prescripción.

#### EL COMPUTO DE PLAZOS.

En el artículo 522 se establece que los meses se regularán por el número de días que les corresponda, contándose completo el primer día, aún cuando no lo sea.

El último siempre deberá de ser contado completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día hábil siguiente.

A propósito de esto debe advertirse, que las vacaciones de los tribunales de trabajo en las que, en ocasiones, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, no se deja ni siquiera abierta la Oficialía de Partes, han limitado tremendamente la oportunidad física de presentación de las demandas, ya que cuando el término -

venza dentro del periodo de vacaciones, sólo habrá un día válido, el primer día de labores, para dicha presentación.

Sería recomendable que, por lo menos, se mantuviera abierta en forma permanente y aun en horas fuera de las labores normales, las ventanillas de recepción de documentos. (41)

#### CADUCIDAD.

Es la extinción de la instancia judicial porque alguna de las partes dejó de actuar en el proceso.

La Caducidad de la Instancia tiene como finalidad el evitar que se alarguen los juicios eternamente, con el fin de que se dé dinámica al proceso, si bien esta institución favorece a la administración de justicia. (42)

Entre las nuevas disposiciones procesales la caducidad sufrió modificaciones en su esencia mismas que vamos a comentar:

En primer término, en el artículo 771 se impone a los Presidentes de las Juntas y a los Auxiliares el cuidado, "bajo su más estricta responsabilidad", de que los juicios no queden inactivos. Pero como la promoción puede exigir la petición del trabajador, si éste no la efectúa en el término de tres meses: exactamente la mitad del plazo para la caducidad, el Presidente deberá ordenar se le requiera para que se presente, advertido de las graves consecuencias que puede producirle su indiferencia. Es claro que ante tales advertencias el trabajador

(41) NESTOR DE BUEN L., Derecho del Trabajo, Tomo I., Págs 593 a 601.

(42) SALINAS SUAREZ DEL REAL M., Ob. Cit. , Pág 34.

promoverá lo necesario y que la caducidad, por lo mismo, será en el futuro una situación casi imposible.

Hay sin embargo, algunas consideraciones que hacer. Al margen de las sanciones que puedan imponerse a los Presidentes para los casos en que no efectúen esas advertencias, que para ser congruentes con las previstas para los representantes de los trabajadores habrían de llevarlos irremediamente a la cárcel, cabe preguntarse si transcurridos los primeros tres meses de inactividad procesal, seguirán corriendo los otros tres para integrar los seis que fija la Ley, aún cuando el Presidente de la Junta no haya hecho las citaciones y advertencias al actor. La Ley no es clara al respecto y admite cualquier interpretación intencionada. Porque puede pensarse que la carga de dar aviso tri-mensual sea sólo un deber del funcionario, sin el correlativo derecho del actor, de manera que su incumplimiento derive sólo en sanciones para el Presidente o los Auxiliares que no impidan se acumulen los seis meses fatales. Ya la Suprema Corte nos dará la clave en su momento. De considerarse que sí constituye un derecho de los actores trabajadores el ser advertidos, bastará la "indolencia" del funcionario para que el trabajador interesado pueda prolongar ad-infinitum su plazo de espera.

Las consecuencias económicas para el patrón y de acumulación de expedientes para los tribunales serían ciertamente graves.

En realidad la caducidad intenta, con cierta razón, impedir el rezago de expedientes y, de paso, evitar a los patrones una carga adicional de salarios caídos que resulta a veces increíblemente posada.(43)

(43) HESTOR DE BUEN L., La Reforma del Proceso Laboral., Págs 55 y 56.



C A P I T U L O V .

PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL ANTE LAS JUNTAS DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- A).- AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES,  
OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.
- B).- ARBITRAJE, CONTESTACION A LA DEMANDA Y FALTA DE  
ELLA, REPLICA.
- C).- AUDIENCIA DE DESAHOCCO DE PRUEBAS, PRUEBA EN CON  
TRARIO.
- D).- MEDIOS PROBATORIOS Y CARACTERISTICAS ESPECIALES  
LABORALES.
- E).- DICTAMEN.

CAPITULO V.

PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL ANTE LAS JUNTAS DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A).- AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.- Esta audiencia deberá de llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial de demanda.

Anteriormente a las reformas de 1980, ésta audiencia se encontraba dividida en dos, la de Conciliación, demanda y excepciones y posteriormente la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Una de las innovaciones más importantes logradas por las reformas fue condensar el procedimiento y hacerlo más expedito, en una sola audiencia se abarcan todos los estadios procesales relativos a la conciliación, al período de arbitraje y al ofrecimiento y admisión de las pruebas. (44)

Para poder explicar perfectamente en el presente trabajo esta audiencia, es menester analizarla por etapas, de la siguiente manera:

ETAPA DE CONCILIACION.

La fase procesal de la conciliación, es tan importante como la misma sentencia o laudo en materia de trabajo

La conciliación si bien no se ha definido satisfactoriamente, - sí en cambio se ha practicado en todos los países del mundo.

En un conflicto de trabajo, la conciliación debe de preferirse

(44) FRANCISCO RAMIREZ P. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. Pág. 74.

aún al mismo laudo para la solución de dicho conflicto, pues mientras el laudo produce consecuencias profundamente enojosas para las partes, la conciliación, a semejanza de la transacción, produce efectos menos molestos; por ello, la sabiduría popular ha dicho: "Más vale una mala transacción que un buen pleito". (45)

En concepto nuestro y desde el punto de vista jurídico, la conciliación es el proceso por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho.

Esta etapa conciliatoria se encuentra regulada por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la

suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Por medio de las reformas hechas a esta disposición, se busca - que con la presencia personal de las partes interesadas la conciliación produzca todos los efectos benéficos, sin que esto quiera decir, que las partes no puedan asistir a la Junta acompañados de sus apoderados, representantes o asesores, pero siempre debe de exigirse por parte de las autoridades laborales que sean los directamente afectados en el - conflicto los que se presenten ante las autoridades respectivas a fin de conciliar. (46)

Sin embargo, esta disposición trae consigo un gran defecto, --- puesto que como vimos anteriormente una persona moral también puede --- considerarse como parte en un conflicto de trabajo y es lógico pensar que necesariamente desarrollarán su capacidad de ejercicio a través de representantes.

Por medio de las reformas, a la conciliación se le ha pretendido dar una gran importancia, pues los arreglos por voluntad de las partes siempre han sido y seguirán siendo, el punto final del espíritu del ---

(46) ARMANDO FORRAS L., Ob. Cit., Pág 220.

derecho laboral.

Sin embargo, existen cuestiones que van en contra de lo que se pretende llegar por medio de la conciliación, echando abajo toda la buena intención del legislador como son los siguientes casos:

Por una parte y tomando en consideración que la conciliación es en cierto modo potestativa, las mismas partes en el proceso raras veces tienen interés en conciliar, pues basta que una de ellas no concurra a la audiencia de conciliación, para que la que estuvo presente, pida, en vez de una nueva citación para intentar la conciliación, que se habrá el arbitraje; o bien, cuando ambas partes no se presentan a la etapa de conciliación, generalmente los representantes acuerdan mandar el expediente al archivo hasta nueva promoción en lugar de insistir en la conciliación.

También por lo que se refiere al artículo 877 de la Ley Federal del Trabajo, este debería de ser abrogado ya que establece que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, lo cual va en contra de la conciliación de las partes, ya que se olvida de ella.

Para el Doctor Cavazos Flores, la idea del legislador es la de darle mayor importancia a la Conciliación, por lo tanto, esta debe de celebrarse en una audiencia aparte de las demás, en la cual se deberá de buscar un arreglo amistoso entre las partes, no importando nada más en ese momento, ya que en la actualidad no se ha desarrollado la etapa de conciliación como debería de ser, pues se tiene la presión de continuar con las siguientes etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento

y admisión de pruebas, lo cual se lleva bastante tiempo y acumularía el trabajo ya que se retrasarían las siguientes audiencias señaladas para ese mismo día. (47)

Cuando las partes llegan a una solución producto de la conciliación, se realiza un convenio, el cual es elevado a la categoría de laudo ó sentencia ejecutoriada a petición de las partes ante las autoridades de trabajo, siempre y cuando las cláusulas del convenio no sean contrarias a la moral, al derecho ni a las buenas costumbres.

La etapa de conciliación podrá suspenderse de común acuerdo entre las partes, debiendo la Junta suspender la audiencia por una sola vez, debiéndose reanudar dentro de los ocho días siguientes.

Si la conciliación fracasa, es decir, si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta, la declarará terminada y se pasará a la siguiente etapa.

#### ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Esta etapa de demanda y excepciones deberá de comenzar con una exhortación más hecha a las partes para ver la posibilidad de una conciliación; y solamente ante la imposibilidad de ésta se pase al período del arbitraje el cual se desarrollará de acuerdo a los artículos 878 y 379 de la Ley Federal del Trabajo.

Art 878.- La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

(47) BALTAZAR CAVAZOS F. , El Derecho Laboral en la Teoría y en la Práctica. Pág. 314.

- I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II.- El actor exponerá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos emitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V.- 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 confesada la demanda;

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar — brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII.- 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; y

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Analizando la disposición antes mencionada, nos encontramos que esta sufrió varios cambios en su contenido, pero también el legislador omitió agregar algunas cuestiones que vamos a comentar:

El trabajador tiene en este periodo una nueva oportunidad de — subsanar los errores de su demanda; aunque el artículo no lo dice, consideramos que si a pesar de la exhortación de la Junta el trabajador — actor o su representante no subsanan las irregularidades, la Junta de oficio no tiene facultades para subsanarla, y en el mencionado artículo, no aclara que sucederá en el presente supuesto.

Por nuestra parte consideramos que la demanda debe de archivar, pudiendo el actor ejercitar nuevamente su acción ya que sería negativo la continuación del procedimiento, por lo que hace a las acciones mal ejercitadas, lo que acarrearía pérdida de tiempo, ya que la Junta jamás declarará procedente una acción que ella misma ha calificado de irregular.



Otro aspecto del artículo que vale la pena comentar es el relativo a la obligación legal, cuando se conteste la demanda por escrito, de entregar a la contraparte una copia de la contestación; esto era un acto de cortesía entre los litigantes que hoy se consigna como una obligación legal.

Por lo que se refiere a la antigua fracción IV del artículo 753 de la Ley de 1970, la ley señalaba que la Junta citaría a una nueva audiencia para que el demandado tuviera la oportunidad de contestar acerca de las nuevas acciones ejercitadas por el trabajador, en tanto que el artículo que se comenta, aún la fracción II faculta al trabajador a modificar la demanda, ello no obstante el demandado tiene que dar respuesta inmediata sin ninguna oportunidad de tiempo para estudiar la modificación respectiva. Esto constituye una falta de equidad procesal en contra del demandado porque se presta a que el trabajador presente una demanda irregular y la modifique en el momento oportuno con grave sorpresa por parte del demandado.

Por lo que respecta al artículo 879 esta dice lo siguiente:

Art 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

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

dos en la demanda.

El artículo 756 de la Ley de 1970, señalaba que si ninguna de las partes concurría a la audiencia se archivaría el expediente hasta nueva promoción, el artículo que se comenta señala que la audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes, lo cual es un grave error que perjudica únicamente al demandado, puesto que de no comparecer las partes a la mencionada audiencia, la Junta oficiosamente ratificará el escrito de demanda del actor y por lo que se refiere a la parte demandada se le tendrá por contestada su demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

Esta incomparecencia del actor o demandado se refiere únicamente al periodo de demanda y excepciones, más no a las tres etapas que comprende la audiencia.

Nosotros consideramos que la reforma hecha a este artículo es negativa ya que constituye una falta de equidad procesal en contra del demandado, debiéndose volver a lo establecido por la ley de 1970 en el sentido de que la no comparecencia de las partes traerá como consecuencia que se archive el expediente hasta nueva promoción.

#### ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Este estadio procesal da lugar a que las partes dentro del mismo aporten elementos que les permitan acreditar sus respectivas pretensiones ante el órgano jurisdiccional.

Esta etapa se encuentra regulada por los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo y se desarrollará inmediatamente después de

la etapa de demanda y excepciones:

Art 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las disposiciones siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, 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 hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título ; y

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que desecha.

Comentando la disposición anterior, constituye una novedad la circunstancia de que se puede suspender la audiencia para reanudarse a los diez días siguientes a fin de que pueda preparar sus pruebas el actor cuando necesite ofrecerlas por estar relacionadas con hechos desconocidos por él y que sean de su conocimiento al momento de ser contestada la demanda.

Esta situación es criticable, ya que constituye una desigualdad de las partes y perjudica notoriamente al demandado. Suponiendo que el actor en la etapa de demanda y excepciones amplíe, modifique o aclare su demanda, existe la obligación por parte del demandado de dar contestación a esas cuestiones en la misma audiencia, sobre situaciones por él desconocidas y no contando con elementos necesarios para desvirtuarlos ofreciendo al respecto las pruebas convenientes, quedando en estado de indefensión respecto del actor.

Otro aspecto interesante de la disposición comentada se relaciona con la obligación de la Junta de resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, pues ha venido siendo práctica muy usual que las Juntas se reserven para la admisión de las pruebas.

Por lo que respecta al artículo 881 este dice lo siguiente:

Art 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de las pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a los hechos su-pervenientes o de tachas.

#### B).- ARBITRAJE, CONTESTACION A LA DEMANDA Y FALTA DE ELLA.

La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercitan una o varias acciones. En otros términos es el escrito de la parte actora, en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado. El carácter del acto inicial del proceso o punto de partida que constituye la demanda, exige que la misma tenga todos los elementos para su identificación y justificación así como la legitimación o fundamentación de la pretensión.(48)

(48) TRUEBA URBINA A. , Nuevo Derecho Procesal del Trabajo., Pág 449.

En nuestro Derecho Procesal del Trabajo la acción procesal se ejerce desde el momento en que se formula la demanda y que motiva el emplazamiento del demandado para que comparezca a la primera audiencia.

En consecuencia, la demanda en el Derecho Procesal del Trabajo, es la impresión inicial del proceso laboral.

Ya se sabe que la Ley descarta forma determinada en los escritos y promociones ante los Tribunales de Trabajo, sin embargo, conforme al mismo precepto se exige precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos. Esto quiere decir que al margen de formalismos clásicos, las partes tienen la obligación de llenar ciertos requisitos esenciales. Por lo tanto, la demanda que se ejercita en el proceso para obtener una decisión jurisdiccional del órgano del Estado, debe de contener los siguientes requisitos:

- 1.- Nombre de quien promueve y domicilio para oír notificaciones.
- 2.- Nombre y domicilio del demandado.
- 3.- Causa o título de la acción.
- 4.- Hechos o circunstancias que originan la demanda.
- 5.- El monto del salario o las bases para fijarlo.
- 6.- Fundamentos legales.
- 7.- Puntos petitorios.

Estos requisitos son indispensables en toda demanda y deben ser satisfechos, sin que esto implique observancia de fórmulas sacramentales, sino tan sólo precisar el objeto de la pretensión o acción sustantiva, pero lo esencial es que se exprese con claridad lo que se está reclamando. (49)

(49) TROEBA URSINA A. , Ob. Cit. , Pág 450.

Si no se cumple con estos requisitos, la demanda podrá ser atacada de obscuridad con perjuicio para los trabajadores, aunque se dejen a salvo sus derechos que pueden resultar prescritos con el transcurso del tiempo.

#### CONTESTACION A LA DEMANDA.

La contestación a la demanda es, en el fondo, el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, desde el punto de vista de la situación del demandado.

La contestación a la demanda es también una pretensión o excepción procesal que se opone al actor, ya sea en forma escrita u oral.

El demandado, frente a la demanda del actor, puede reaccionar de las siguientes formas:

a).- La contestación a la demanda puede ser allanándose a la pretensión, es decir, el demandado contesta los hechos invocados por la actora, esta situación está plenamente reconocida por la ley, ya que la fracción VIII del artículo 878 establece que si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Este aspecto de la contestación no presenta problemas.

b).- La contestación a la demanda puede ser en el sentido de negarla lisa y llanamente, entonces si se presenta un serio problema procesal, pues la negación de la demanda impide la fijación de los hechos controvertidos en la relación procesal. La simple negación de la demanda equivale a una defensa contraria a la pretensión del actor, que no puede implicar el ejercicio de excepción, sino tan solo de la inexistencia.

tencia del derecho del actor . Se trata pues, de un fenómeno procesal que no introduce ningún elemento en la contienda y que carece de pretensión, pero quedaría incluida dentro de la defensa o excepción negativa.

La negación de la demanda en que no se opongan excepciones, --- arroja en el demandado la carga de la prueba de la inexistencia de los derechos alegados por el actor, esencialmente de la inexistencia de la relación de trabajo.

c).- La contestación a la demanda puede consistir en oponer excepciones y defensas, para esta forma de contestación la ley dispone en su artículo 878 fracción IV y V lo siguiente: "En su contestación --- opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, la confesión de estos no entraña la aceptación del derecho."

"La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda".

Es indudable que el demandado no está obligado a comparecer no obstante haber sido emplazado en términos de ley, y la sanción que --- corresponde a la abstención o rebeldía en el proceso es la de que se --- tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en

contrario, lo que quiere decir, que se tengan por ciertos presuntivamente los hechos alegados por el demandante.

Los mismos requisitos que se exigen para la demanda son necesarios para la contestación y reconvención en su caso. (50)

#### FALTA DE CONTESTACION A LA DEMANDA.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo dice que si el demandado no concurre a la audiencia, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El maestro Trueba Urbina al respecto comenta lo siguiente: "El no contestar la demanda implica contumacia, siendo su sanción el tener por contestada aquella en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, el alcance de la prueba en contrario no puede ser otro que constreñir al demandado a comprobar la existencia o inexistencia de la relación de trabajo, es decir, de la acción fundamental, pues de aceptarse que el efecto de la prueba en contrario comprende la posibilidad de destruir cualquier otra acción de la demanda accesoria de la acción principal y que se supone no controvertida, saldría sobrando la disposición que se comenta e inútil los requisitos para que jurídicamente se tenga por contestada la demanda. (51)

(50) FERRAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Págs 453, 454 y 455.

(51) TRUEBA URBINA A., Comentarios a La Ley Federal del Trabajo Pág 267.



### REPLICA, CONTRARREPLICA Y RECONVENCION.

La fracción VI del artículo 878 dice: "Las partes podrán por una sola vez, réplicar y contrarréplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren".

Réplica.- Son las manifestaciones que hace la parte actora en cuanto a las diferencias que puedan tener la contestación de la demanda haciendo notar algunas observaciones particulares.

Contrarréplica.- Son las manifestaciones que hace la parte demandada haciendo notar ciertas observaciones particulares sobre lo que réplico la parte actora. (52)

En las manifestaciones de réplica y contrarréplica tanto el actor como el demandado, deberán de 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 a ello dé mérito un hecho o dicho en la respuesta del coltigante y no se cambie el objeto principal del juicio.

A decir verdad, estas situaciones procesales embrollan y aún dilatan el proceso con grave perjuicio para la justicia obrero-patromal que debe de ser rápida y expedita. (53)

### RECONVENCION

Tal, es la demanda del demandado, o sea, la pretensión procesal

(52) Revista del Trabajo. Pág 79.

(53) FORRAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Pág 244.

de éste contra el actor. En otros términos, la reconvencción se considera como una demanda contraria formulada por el demandado contra el demandante en el mismo proceso incoado por éste. También se le llama mutua petición por razón de que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, tanto que cada una de ellas reúne el doble carácter de actor y demandado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 878 fracción VII señala 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.

Esta reconvencción deberá hacerse valer en el acto en que se conteste la demanda y debe de ser contestada por el actor en los mismos términos que la Ley previene para contestar la demanda.

En el proceso laboral, la reconvencción produce el efecto de que se reconoce la competencia de la Junta y al ventilarse dentro de un mismo proceso la demanda y contrademanda, ambas deben de resolverse en un mismo laudo.

Los representantes legales de la parte demandada deben de estar autorizados en su respectivo poder, para reconvenir al actor, pues de no ser así, corren el peligro de que se les oponga la excepción de falta de personalidad en cuanto a dicha pretensión.

C).- MEDIOS PROBATORIOS Y CARACTERISTICAS ESPECIALES LABORALES.

El capítulo de la prueba es, dentro del Derecho Procesal el fundamental, ya que quien prueba los hechos de la demanda o de las excepciones, según se trate, de antemano, tiene ganado el juicio. (55)

En su acepción común, la prueba es la acción y efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. (56)

En un sentido jurídico procesal, la prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso.

La denominación de medios de prueba corresponde a las fuentes de donde el juez deriva las razones que producen mediata o inmediatamente su convicción. (57)

OBJETOS DE LA PRUEBA.

El objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba.

De la afirmación anterior deducimos las siguientes consecuencias: únicamente los hechos están sujetos a prueba, ya que estos cambian constantemente, nunca son los mismos, ya sea en los actores o en los demandados, y aún en el mismo actor y en el mismo demandado, los hechos no son los mismos.

(55) PUEBAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Pág 249.

(56) RAKIREZ MONSECA F., La Prueba en el Procedimiento Laboral. Pág 79.

(57) RAFAEL DE PINA., Ob. Cit. , Pág 172.

El derecho no puede ser objeto de prueba, debido a que este es estable, fijo, se presume que es conocido por todos. Sin embargo, el derecho estará únicamente sujeto a prueba cuando se funde en leyes extranjeras; el que las invoca debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso. Así pues, sólo el derecho extranjero queda sujeto a prueba, pues el derecho mexicano todos tenemos la obligación de conocerlo.

Viniendo ahora a los hechos que no admiten prueba, estos son — los que no estén contenidos en la demanda y su contestación, así como los que hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen.

Los hechos notorios están relevados de prueba; por hechos notorios debe entenderse como aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un círculo social, en el momento que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna. (58)

#### MOTIVOS DE LA PRUEBA.

Los motivos de la prueba son, según Chiovenda, las razones que produce, mediata o inmediatamente, la convicción del juez ( por ejemplo, la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por un testigo ocular, la observación directa de un daño, hecha por el juez sobre el lugar ). Los motivos no son, sin embargo, simplemente — las razones, sino también las circunstancias que puedan resultar de la materia o elementos de prueba y que fundan la convicción judicial.(59)

(58) RAMIREZ FONSECA F., Ob. Cit. , Pág 82.

(59) LARRAÑAGA Y DE PINA ., Derecho Procesal Civil., Pág 242.

#### PROCEDIMIENTOS DE LA PRUEBA.

Los procedimientos probatorios están constituidos por todas las actividades necesarias para comunicar al Órgano jurisdiccional con los medios de prueba.

Por consiguiente, abarcan todas las etapas o estadios procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de las pruebas, y exigen el contacto directo del Órgano jurisdiccional con dichos procedimientos.

La comunicación y el contacto directo del Órgano jurisdiccional con los procedimientos se consigna en el artículo 782 de la Ley, que al respecto dice: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos, y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate!"

Contrariando el principio según el cual son las partes las que deben de impulsar el proceso, el artículo que se comenta faculta a la Junta para ordenar el desahogo de ciertas pruebas con el objeto de esclarecer la verdad. (60)

#### FIN DE LA PRUEBA.

El fin de la prueba es hacer que el juez, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad.

Con las pruebas aportadas por las partes, se aplicará el método

(60) RAMIREZ ROSSEA F., Ob. Cit. , Pág 83.

deductivo, es decir, se aplicará la norma al caso concreto y en esta forma el juez resolverá el conflicto jurídico. Con las pruebas aportadas por el actor y el demandado, ambas partes tratan que la congruencia entre la idea que ellos tienen de una cosa y la cosa misma, sea la que estructure en el espíritu del juez, naturalmente, según sea el actor o el demandado. (61)

#### MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR.

Son los elementos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

La determinación de los medios de prueba utilizables en el proceso corresponde al legislador, debiendo considerarse, como medios de prueba, todos aquellos que el legislador, según el fundamento de la lógica y de la experiencia, reputa aptos para confirmar la realidad de los hechos alegados en el proceso.

En lo general, podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación: el primero, restrictivo o limitativo y el segundo en enunciativo.

**RESTRICTIVO O LIMITATIVO.**- Es aquel que no admite más pruebas que las especialmente señaladas en la Ley, debiendo las partes acreditar sus acciones o excepciones tomando únicamente en cuenta esos medios probatorios.

**ENUNCIATIVO.**- Es aquel que deja las puertas abiertas para que el juez pueda suplir esa deficiencia con cualquier instrumento probato

(61) PORRAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Pág 254.

rio, aún cuando no se encuentre señalado en la ley como tal. (62)

Este segundo sistema tiene sus ventajas, ya que se cuenta con más medios para llegar a la verdad, pero también es criticable, ya que se deja al arbitrio del juez la valoración de dicho medio probatorio, y no se tiene la certeza acerca de la actitud que va a asumir dicha autoridad y tal incertidumbre en la prueba no puede menos que producir incertidumbre en el derecho mismo, más aún, considerando el estado actual de preparación cultural y moral del juez, este sistema sería desquiciante, razón por la cual consideramos preferible el primer sistema.

Nuestro Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los sistemas señalados.

Los medios específicos de pruebas aceptadas por nuestra Ley Federal del Trabajo, se encuentran regulados en el artículo 776 que a la letra dice: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes;

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;
- IV.- Pericial;
- V.- Inspección;
- VI.- Presuncional;
- VII.- Instrumental de Actuaciones;
- VIII.- Fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los --

(62) ARTURO VALENZUELA., Derecho Procesal del Trabajo., Pág 312.

descubrimientos de la ciencia.

Desde otro punto de vista admite otros medios probatorios no especificados. Tal cosa se desprende del contenido del primer párrafo -- del artículo que se acaba de transcribir.

#### CONFESIONAL.

La doctrina tradicional la consideró como la mejor de todas las pruebas, por eso la llamó "La Reyna de las Pruebas". En cambio, en nuestros días, dicha prueba se encuentra en plena crisis.

Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba --- sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Para el maestro Eduardo Pallares. "Confesión es el reconoci--- ento expreso ó tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativas a las cuestiones controvertidas y que le perjudi--- can". (63)

Del concepto del maestro podemos destacar las siguientes notas:

1.- La confesión siempre se relaciona con hechos propios del que confiesa, sin que signifique lo contrario el hecho de que, tratándose de personas morales, haga la confesión la persona física que lleve la -representación legal correspondiente.

2.- La prueba debe de versar sobre cuestiones debatidas.

3.- que la declaración del confesante beneficie a lo contrario.

(63) EDUARDO PALLARES., Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 132.



4.- La confesión puede ser expresa o tácita.

Respecto a la confesión expresa, en primer término tenemos que, para que haga prueba es necesario que se relacione con hechos ejecutados o, al menos, conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los hechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos.

En cuanto a la confesión ficta, ésta tiene características muy especiales.

Partiendo de la base de que la confesión ficta presupone el silencio del absolvente, para que haga prueba debe no estar en contradicción con alguna otra prueba fehaciente, además de que los hechos reconocidos deben estar referidos a hechos propios del absolvente, y no respecto de cuestiones que no le puedan constar al que confiesa. (64)

En presencia de dos confesiones fictas, la Junta debe de dar valor a la primera en tiempo, por ejemplo, cuando se declara ficta la confesión del trabajador actor, en un juicio laboral, en el sentido de que abandonó el trabajo voluntariamente, es ineficaz como prueba de ese hecho, cuando a su vez ya el patrón había sido declarado fictamente de haberlo despedido.

En nuestro derecho del trabajo la confesión de parte ha sido considerada siempre como una prueba importante. Sin embargo, tiene un grave escollo: debe de desahogarse en base a "posiciones" que de acuerdo al diccionario son: "cada una de las preguntas que cualquiera de los litigantes ha de contestar o de absolver bajo juramento ante el

(64) Tesis de Jurisprudencia No. 22, Apéndice 1917- 11965, Quinta Parte

jugador, estando citadas para este acto las partes", y que en términos del sacramental sistema laboral, consiste en una pregunta que afirma la respuesta la que debe ser contestada categóricamente con un "sí" o un "no" independientemente de cualquier aclaración posterior que desee hacer el absolvente.

Es fácil imaginar lo ineficaz de este sistema: ¿que contestaría uno como demandado, si le preguntan respecto de si despidió al trabajador sin causa justificada?

La confesional debe de desahogarse de manera personal. Esto significa que no pueden hacerse cargo de ello ni el apoderado del patrón, si éste es persona física, ni el del trabajador. El problema es distinto cuando el demandado es una persona moral, es obvio que tendrá que comparecer por ella una persona física. (65)

Ello no obstante, en materia laboral pueden ser llamadas a confesar personas extrañas al juicio; directores, administradores, gerentes, y, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como los miembros de la directiva de los sindicatos, esto sucede cuando en los escritos de demanda o de contestación a la misma se hace referencia a diversos hechos en los que intervino una persona como representante del patrón resulta procedente la confesión ofrecida a su cargo para hechos que le son propios.

La Ley no define lo que debe de entenderse por prueba confesional, ya que únicamente señala la forma en que debe de ofrecerse y desahogarse.

(65) INSTITUTO DE BUENOS AIRES, La Reforma del Proceso Laboral., Pág. 64.

Como quedo establecido anteriormente, cuando el demandado es una persona moral, tendrá que comparecer por ella una persona física, el problema es determinar cuál.

La solución de la Ley actual no es del todo mala. Al establecer que la prueba consiste en la declaración de parte y señalar después que "la persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante, lo normal es que comparezca un apoderado general con facultades expresas para ese efecto.

Las nuevas disposiciones contienen una modalidad inquietante: en lugar del apoderado se requiere ahora que las preguntas las conteste el representante legal, sin perjuicio de que subsista el derecho de llamar a los funcionarios de la empresa o sindicales para hechos que les sean propios.

Esta exigencia que tiene terriblemente inquietos a los abogados patronales, juega armoniosamente con la que excluye a los abogados y apoderados de la intervención en la etapa de conciliación en el procedimiento ordinario.

El problema consiste en saber qué entiende el legislador, para estos efectos, por representante legal, sobre todo si ello excluye al apoderado general, como claramente se desprende de los artículos 692 y 876 que mencionan en forma separada ambas figuras.

En términos generales la representación legal de las personas morales la ejerce el organismo que la administra. Este suele tener carácter colegiado, como ocurre en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas, o unitario: así los administradores únicos.

Si se trata de organismos descentralizados ocurre algo parecido, por poner un ejemplo: en el Instituto Mexicano del Seguro Social son sus representantes legales el Consejo Técnico y el Director General. Por regla general si se trata de un Cuerpo Colegiado, quien lo preside es su representante.

Aparentemente el legislador desea que sean precisamente los funcionarios los que acudan a las audiencias laborales en las etapas de conciliación o a absolver posiciones en desahogo de las pruebas profesionales. La intención es clara: las molestias inherentes harán menos radicales las medidas disciplinarias y se pensará dos veces antes de despedir a un trabajador. (66)

#### DOCUMENTAL.

Los documentos han sido considerados siempre como los medios más seguros de prueba de los hechos en el proceso. La fijeza que al hecho a probar da el documento, le atribuye una superioridad sobre los demás medios de prueba que, sin embargo, no es prudente aceptar de una manera general y absoluta.

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

Los documentos se clasifican en públicos y privados.

DOCUMENTO PÚBLICO.- Existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, o sea, que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mis-

mos un principio de prueba, esto es, que debe de reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue - el mismo. (67)

DOCUMENTOS PRIVADOS.- Son documentos privados aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares -- sin la intervención de notario ni de ningún otro funcionario que ejerza cargo por autoridad pública, o bien, con la intervención de estos -- últimos, pero sobre actos que no se refieran al ejercicio de sus funciones. (68)

La garantía de la autenticidad del documento privado está en la firma de quien la autoriza; ésta es la que comunica al documento privado su fuerza probatoria.

Cuando se ofrecen documentos como medios probatorios, son tres los requisitos esenciales que deben de reunir:

1.- Que los documentos tengan suscripción, es decir, la persona o personas que lo suscriben, ya que un documento que no tiene quien o quiénes lo suscriben, es la nada para el derecho, tanto sustantivo -- como el adjetivo.

2.- Los documentos deben de tener la fecha de la suscripción, -- es decir, la fecha de su estructuración, o sea, el día, hora y lugar -- en que fué creado dicho documento.

3.- Las formalidades de los documentos constituyen el tercer -- requisito. (69)

(67) LUQUERIO GUERRERO. , Ob. Cit. , Pág 467.

(68) RAFAEL DE PINA. , Ob. Cit. , Pág 181.

(69) ARTURO VALENZUELA. , Ob. Cit. , Pág 323.

Atendiendo a la forma que pueden revestir en el procedimiento, los documentos pueden constituir un medio de prueba, una constancia -- de otro medio probatorio y un instrumento de prueba.

Es medio de prueba cuando se ofrece para que se atienda a su -- significado; es constancia cuando su contenido se refiere a otra prueba, como la pericial, por ejemplo; y es instrumento cuando para su perfeccionamiento se requiere el desahogo de otra prueba tal y como sucede con el reconocimiento de firmas. (70)

#### TESTIMONIAL.

La prueba testimonial tiene por objeto acreditar la veracidad -- de los hechos controvertidos a través de lo dicho por testigos. De lo anterior se sigue la necesidad de fijar el concepto de testigo.

Para Eduardo Pallares, "Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio -- respectivo. (71)

Así pues, encontramos una marcada diferencia entre la prueba -- testimonial y la confesional. La testimonial presupone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero que no son propios de ellos ; la confesional, a hechos propios del absolvente.

Los testigos pueden ser judiciales e instrumentales; siendo los primeros los que declaran ante el órgano jurisdiccional, y los segun--

(70) RAMIREZ FONSECA F., Ob. Cit. , Pág 86.

(71) EDUARDO PALLARES ., Ob. Cit. , Pág 649.

dos, los que a ruego de parte interesada asisten al otorgamiento de al gún documento para dar fe de los hechos consignados en el mismo.

Sin embargo, consideramos que la división fundamental de los testigos es la siguiente:

TESTIGOS ANTE FACTUM.- Son aquéllos testigos que se eligen para hacer fe de un contrato o de un acto que se debe cumplir en cuanto son llamados a poner su firma en un documento, pueden llamarse instrumentales, y en cuanto son llamados a dar fe de un contrato verbal, o de un acto cualquiera que se cumple sin mediar escrito.

TESTIGOS IN FACTO.- Son los que, por casualidad, habiendo presenciado el hecho, están en condiciones de referirlo.

TESTIGOS POST FACTUM.- Son aquéllos que nos procuramos para certificar ciertas condiciones particulares del hecho, no percibidas por el común de los hombres, sino tan sólo por el que tiene una especial pericia.

TESTIGOS CONTESTES.- Son aquéllos que coinciden en el fondo respecto de los hechos controvertidos.

TESTIGOS ABONADOS.- Son los que no pudiendo calificarse en su declaración por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tachas legales.

TESTIGOS IDONEOS.- Son los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe en lo que declaran. (72)

(72) FORRAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Págs 287 y 288.

Esta prueba testimonial debe de reunir varios requisitos:

1.- Que tenga la naturaleza de una testimonial, o sea, que lo dicho por los testigos sea una esueta narración de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico de los testigos, ni que los mismos pretendan obtener conclusiones de su narración.

2.- Que se rinda ante el Órgano jurisdiccional, es decir, que se rinda ante la Junta del conocimiento.

3.- Que sea plural, es decir, que deben de ser varios los testigos que declaren para acreditar un solo hecho, con excepción del principio de que un testigo hace prueba plena si en el mismo concurren circunstancias que son garantías de veracidad.

4.- Que haya idoneidad, ésta se manifiesta como el cúmulo de circunstancias que atañen al testigo, circunstancias que hacen suponer que su testimonio es imparcial y veraz.

5.- Que exista uniformidad, o sea, que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, que no haya contradicción de lo declarado entre los testigos, y en caso de que esto ocurra, se valorará y aceptará uno de esos testimonios y se rechazarán los demás. (73)

La Corte ha establecido y señalado que no podrán ser testigos en un juicio laboral pues hacen presumir su parcialidad a alguna de las partes las siguientes personas:

1.- Aquella que pueda obtener u obtenga alguna utilidad, provecho o ganancia en el juicio sino también cuando tenga inclinación esti

(73) PORRAS LOPEZ A., Ob. Cit. , Págs 287 y 288.



nativa hacia alguna de las partes.

Amparo Directo 123/73. Guadalupe Rivera Gómez de Bernal. 29 de julio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Raúl Cuevas Mantecón.

2.- El testimonio del Jefe del Personal, también, por razones - obvias se debe de considerar parcial, ya que es quien nombra, promueve, despide personal, etcétera, de la negociación, viene siendo el representante del patrón ante los trabajadores y es indudable que su dicho tiene que ser parcial en favor de su representada dada la importancia del cargo que desempeña dentro de la empresa. Por tanto, su testimonio no es eficaz para acreditar los hechos invocados como causa de despido.

Primer Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, A.D. 391/71. Carlos Castañeda Mejía. 28 de febrero de 1972. Ponente; Rafael Pérez Miravete.

3.- Tampoco es imparcial el testimonio de un trabajador que --- tiene entablada una demanda en contra del patrón.

Amparo Directo 7369/64. Quejosa: María Guerrero Martínez. Falla do el 13 de julio de 1977

4.- No puede reputarse imparcial el testimonio rendido cuando - los testigos son hijos del cferente, ya que esto implica que tengan in terés en quo el asunto en que declaran se resuelva a favor del cferente.

Amparo Directo 2987/63. Roberto Cota Vázquez. 16 de agosto de - 1963. 5 votos. Ponente: Ministro Alberto Padilla.

#### PERICIAL.

La prueba pericial es aquélla en la cual son necesarios conoci-

mientos especiales sobre alguna ciencia o arte. Es de todas las pruebas la más técnica.

La materia del peritaje puede ser de cualquier especie, según lo sean los hechos controvertidos. El peritaje puede recaer sobre personas y hechos humanos, sobre cosas vegetales y animales.

En el peritaje descubrimos un objeto de conocimiento, un sujeto que necesita conocer el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto para que este sea entendido por el juzgador.

El perito debe reunir dos elementos esenciales: competencia e imparcialidad, la primera es un supuesto necesario, dado el carácter de esta prueba, la segunda, se garantiza con la facultad de recusación concedida a los peritos.

Asimismo, debe ser una persona con conocimientos especiales sobre la materia objeto del peritaje, así como con un título con reconocimiento oficial, sobre la ciencia o arte a la que se refiere el peritaje, si existe reglamentación al respecto; en caso contrario, puede hacerse la designación de peritos prácticos.

La prueba pericial tiene por objeto principal el de que las personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas de las que estas carecen de conocimiento.

#### INSPECCION.

Es el acto procesal a cuya virtud el órgano jurisdiccional cono

ce o examina personas, actas, documentos, animales y cosas, en general, materia del proceso.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial en que --- aquélla es una simple verificación de hechos o datos realizados por --- miembros del propio tribunal, en tanto que ésta se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate. (75)

En este sentido se menciona el criterio de la Corte que dice; "La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales!"

Boletín del Semanario Judicial de la Federación No. 27 Pág 45 - Cuarta Sala.

#### PRESUNCIONAL.

Mucho se ha discutido sobre si realmente la presunción es un --- medio de prueba, ya que su aportación no es una evidencia, sino una --- consecuencia; es una deducción que saca el juzgador y por lo mismo --- siempre salvo prueba en contrario.

La presunción, pues, es una operación lógica que consiste, en --- que partiendo de un hecho conocido, llegar al conocimiento de otro des --- conocido. (76)

Las presunciones se clasifican en legales y humanas:

PRESUNCION LEGAL.- Son deducciones de carácter general que la --- Ley hace y a las que atribuye una determinada eficacia.

(75) RAMIREZ FORSECA F., Ob. Cit. , Pág 87.

(76) MIGUEL BERMUDEZ C. La Carga de la Prueba en el Procedimiento La-  
boral. , Pág 112.

**PRESUNCION HUMANA.**- Es la consecuencia que el juez, según el pru  
dente arbitrio deduce de un hecho conocido para obtener otro desconci  
do.

Las presunciones humanas constituyen la regla general, mientras  
que las legales son la excepción.

Por la propia naturaleza de la prueba que nos ocupa es escasisi  
mo el material que al respecto, nos proporciona las autoridades de Am-  
paro. Las Juntas en sus laudos, a decir verdad, nunca alude a ella, me  
nos la analizan. Acaso sea porque si bien se ve, esta prueba es conse-  
cuencia de las demás y va inbíbita en el estudio de las otras pruebas

#### **INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**

Es el conjunto de actuaciones del expediente formado con moti--  
vo del juicio que sirve para tomarse como base para dictar una resolu-  
ción. (77)

#### **LA CARGA DE LA PRUEBA.**

La palabra carga indica, en el Derecho Procesal, la necesidad -  
de desarrollar una actividad dentro del proceso, para obtener un resul-  
tado favorable. "La carga de la prueba representa el gravamen que recae  
sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez  
para tomar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos". (78)

Hablamos de carga y no de obligación, porque la ausencia de ---  
pruebas no trae aparejada una sanción jurídica propiamente dicha, sino

(77) RAFAEL DE PINA., Derecho Procesal del Trabajo., Pág. 199.

(78) LARRAÑAGA Y DE PINA., Derecho Procesal Civil., Pág. 255.

únicamente la pérdida de la utilidad que de las mismas podría reportar se en el proceso.

La Ley distribuye por anticipado entre uno y otro litigante la fatiga probatoria. Textos expresos señalan al actor y demandado las — circunstancias que han de probar, teniendo en consideración sus diversas proposiciones formuladas en el juicio. (79)

Se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del — procedimiento: el dispositivo y el inquisitivo. Se caracteriza el primero, por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; se traduce el segundo, en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes pueda mover el procedimiento.

En el procedimiento laboral tienen cabida los dos sistemas, — pues las Juntas, independientemente del derecho de las partes para — ofrecer pruebas, pueden impulsar el procedimiento a través de; "...ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y — lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad..." (Art 782 de la Ley).

Esta facultad la extiende la Ley a cualquiera de los miembros — de las Juntas.

Art 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que — exhiba los documentos que, de acuerdo a las leyes, tiene obligación le

(79) EDUARDO J. COUTURE. , Fundamentos de Derecho Procesal Civil., Pág 242.

gal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no - hacerlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista -- controversia sobre:

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causas de rescisión de la relación del trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fe cha y causa del despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pago de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario;
- XIII.- Pago de participación de los trabajadores en las utilidades de las ompresas;
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

#### INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El derecho sustantivo del trabajo es protector de la clase trabajadora sin ser destructor del sector empresarial, o lo que es lo mis

mo: "las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". (art 2 de la Ley). Pero en el campo del Derecho Procesal del Trabajo no se — pretende una protección especial que la Ley no autoriza, sino únicamente, dadas las características tan especiales del Derecho que nos ocupa, no dejar a los trabajadores en un estado de indefensión.

De lo anterior se sigue que los trabajadores no deban quedar re-levados de la carga de la prueba. Cada parte, actor y demandado, deben probar lo que les compete.

Esto no quiere decir que no hay casos en que se invierta la car-ga de la prueba; pero ello obedece a las circunstancias de que algunos hechos debe de probarlos el patrón, porque el trabajador jamás po—dría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se — haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único — propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del proce—dimiento.

Un buen ejemplo de lo dicho lo tenemos en el caso de que el — trabajador afirme el monto de un salario. En este supuesto, como el — trabajador carece de elementos probatorios, es el patrón a quien se im-pone la carga de probar el importe del salario.

"La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconfor—midad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, por — ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, ta-les como recibos, nóminas, listas de raya, etcétera. (80)

(80) RAMIREZ MONSECA F., Ob. Cit. , Pág 98.

D).- AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS, PRUEBA EN CONTRARIO.

Esta audiencia deberá de celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Art 384.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las normas siguientes:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas - que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicara al Superior Jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

El mencionado artículo, nos parece adecuado, ya que permite --- flexibilidad a fin de que puedan ser desahogadas las pruebas, indepen



dientemente del orden en que hayan sido ofrecidas y sin importar que se desahoguen primero las del actor o las del demandado.

#### CONFESIONAL.

Para el desahogo de dicha prueba el artículo 788 dice:

Art 788.- La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos que si no concurren el día y hora señalados, se los tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Lo anterior está sujeto a la presencia del oferente de la prueba, pues, en caso contrario, la probanza debe declararse desierta.

Sin embargo, por lo que toca a la inasistencia del absolvente, cabe considerar que no obstante estar debidamente citado para el desahogo de la prueba cuando por causa justificada no pueda comparecer a la cita, está obligado hacer saber a la Junta, en el momento oportuno, la justa causa que le impide comparecer, debiéndose considerar como momento oportuno, hasta el preciso momento para que se lleve a cabo la diligencia; ahora, si por no comparecer a la cita, la Junta pronuncia una declaración teniendo por confesa a la parte a cargo de quien corrió la prueba, sólo podrá pedirse la anulación de esa declaración, cuando se alegue y se demuestre en el momento oportuno que resultó físicamente imposible hacer del conocimiento de la Junta el impedimento para comparecer a la diligencia. (81)

Desde otro punto de vista, si el absolvente, por enfermedad u -

(81) RAMIREZ FONSECA F., Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo., Pág 115.

otras circunstancias especiales, no puede concurrir al local de la Junta, previa comprobación del hecho, la Junta puede trasladarse al lugar donde se encuentra el absolvente para recibir la prueba, así lo manifiesta el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, en la práctica es muy raro que se utilice ese procedimiento.

Si comparecen los absolventes, es necesario distinguir si la confesional es de la contraparte o para hechos propios, así como si en el primer caso se trata de una persona física o moral.

Si el absolvente es la contraparte y es persona física, no es admisible la representación, o sea, tiene que comparecer personalmente, ahora bien, tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de representante legal, salvo el caso en que también se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejercen funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento de trabajo, tratándose únicamente de hechos propios a cargo de éstos. (82)

Por lo que se refiere a las posiciones, éstas deben de cubrir ciertos requisitos mencionados en el artículo 790.

Art 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I.- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia.

II.- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son

(82) RAMIREZ TUNSECA F., La Prueba en el Procedimiento Laboral., Pág 123.

insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del -- que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III.- El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuesta pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.- Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V.- Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI.- El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y.

VII.- Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasi

vas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el -  
acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

La prueba confesional debe apreciarse en su totalidad y, por --  
tanto, no es lícito tomar en cuenta una posición aislada, desligándola  
de las demás respuestas.

Los derechos primordiales del confesante son:

- 1.- El de no contestar las posiciones que no reúnan los requi--  
sitos de ley;
- 2.- El de pedir que se aclare la posición, cuando esta no es --  
clara y precisa;
- 3.- El pedir que la Junta, califique la posición, a fin de res--  
ponderla;
- 4.- El de hacer las rectificaciones a sus propias declaraciones  
antes de firmar el acta respectiva. (83)

#### DOCUMENTAL.

La documental es una prueba que se desahoga por su propia natu--  
raleza.

Como consecuencia a las reformas y adiciones a la Ley del Tra--  
bajo, a la prueba documental se le dedica ahora toda una Sección del -  
Capítulo XII que comprende diecisiete artículos.

Es obvio que tal amplitud de trato implica una preocupación es--  
pecial por este instrumento probatorio ya que a la prueba confesional  
y testimonial se les ha restado credibilidad, debido al manipuleo del

(83) SALINAS SUAREZ DEL REAL M., Cb. Cit. , Pág 53 y 54.

cual han sido objeto por parte de sus ofoventes.

Pero al mismo tiempo refleja una técnica legislativa deficiente.

En orden a señalar las deficiencias técnicas de la Sección dedicado a las documentales, puedo mencionarse que se duplican algunas disposiciones; se incluyen otras que evidentemente son materia de una prueba diferente; se establecen reglas sobre valoración de ciertas pruebas que contradicen el principio general de la resolución "en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas..." y, finalmente, en contra de una de las cualidades fundamentales de la reforma, el contenido de la Sección resulta poco sistemático, lo que quiero decir que está bastante desordenado. (84)

Analizando en particular sobre el desahogo de la prueba documental vemos que:

El Maestro Manuel Rivera Silva, nos enseña que; "Documento, desde un punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho" (85)

Desde otro punto de vista, y tomando en consideración su autor y la eficacia, los documentos pueden ser públicos o privados.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 795 y 796 nos menciona lo que debe de entenderse por documento público y privado.

Art 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

(84) NESTOR DE BUEN L., Ob. Cit. , Págs 75 y 76.

(85) MANUEL RIVERA S., El Procedimiento Penal., Pág 189.

Los documentos públicos expedidos por las Autoridades de la Federación de los Estados del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Art 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo anterior.

Cuando se ofrece la prueba documental, los documentos — públicos o privados — se exhiben en el momento de ofrecer la prueba, sin embargo, la Corte ha sustentado el siguiente criterio: "Es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la Ley laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón no debe existir impedimento para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la Ley del trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desechamiento de la prueba que se acompaña a los escritos de demanda o de contestación".

Amparo Directo 3754/74 Petróleos Mexicanos. 23 de Enero de 1975  
Unanimidad de 4 votos. Ponente Jorge Saracho Alvarez.

La documental debe de relacionarse con los puntos que con ella quieran probarse, teniendo la facultad la Junta de desechar dicha prueba.

La Ley laboral exige que cada parte exhiba los documentos que ofrece como prueba y que si se trata de informes o copias que deben expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos directamente

y si las partes no exponen las razones por las cuales no pueden obtener directamente las pruebas, la Junta podrá desecharlas.

Cuando los documentos son públicos, no existe problema, pero cuando son privados es preciso distinguir según provengan de las partes o de terceros. Si proceden de las partes no es estrictamente necesario ofrecer pruebas conducentes a su perfeccionamiento si no son objetadas porque tienen pleno valor probatorio para acreditar el hecho correspondiente.

Ahora bien, si son objetadas, tampoco es estrictamente necesario perfeccionar la prueba, pues la objeción tiene que ser probada por quien la hace y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena.

Por último, si el documento privado es proveniente de terceros, si es objetado obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento.

El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II.- Listas de raya o nóminas de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V.- Los demás que señalen las Leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados

por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Se habla de obligación de conservar los documentos por el término de un año, porque este término es la regla general de prescripción en materia laboral. Resultaría ocioso seguir conservando documentos que ya no se requerirán por estar prescritos los derechos que pudieren ser reclamados, y cuando el patrón no cumple con esa obligación se establece la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda.

En la etapa de ofrecimiento de pruebas, generalmente las partes se objetan recíprocamente sus pruebas en cuanto al alcance y valor probatorio que se les pretende atribuir a dichas probanzas y en lo que respecta a la documental, esta se objeta en cuanto a su autenticidad, contenido y firma, ofreciendo como prueba la pericial caligráfica y grafoscópica generalmente por conducto del perito que nombra la Junta a favor del trabajador, en virtud de su precaria situación económica, y por lo que respecta al patrón este deberá contratar al perito que más le convenga.

Respecto a la autenticidad, corresponde para su perfeccionamiento, el cotejo con las originales, o en su defecto la prueba de grafoscopía, que tendrá por objeto acreditar si el mismo fue alterado o modificado.

Por lo que se refiere a la objeción de contenido y de firma, su perfeccionamiento que deberá de hacer su signante, y en aquellos casos en que el ratificante reconozca lisa y llanamente como suya la firma -



que calce el documento controvertido, implícitamente se tendrá por reconocido el contenido del mismo.

En aquellos casos en que las firmas sean objetadas, corresponderá a la parte que objeta a la misma, acreditar mediante la prueba ca li gr á f i c a que la misma no corresponde a su puño y letra, siendo ésta una excepción a la regla general del que afirma debe de probar.

La objeción de documentos requiere que esto quede agregado a los autos en virtud de que es obvio que será objeto de estudio para de terminar su autenticidad.

En caso de no ser objetado un documento, puede pedirse su devolución quedando copias en autos.

Constituye una novedad en la Ley la admisión de una documental a través de copia simple o fotostática. Claro está, que, para que pueda tener eficacia probatoria debe existir una compulsión o cotejo con el original. (86)

#### TESTIMONIAL.

La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona, que encontrándose presente al ocurrir un hecho, lo oiga, lo vea o de cualquier modo directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer responda lo que pudo captar por lo cual es digno de dar fe a su declaración.

Las disposiciones que regulan esta prueba sufrieron modificaciones en su esencia que vamos a comentar:

(86) RAMIREZ FUENSBACA F., Ob. Cit. , Págs 110, 111 y 112.

En primer término se reduce a tres el número de testigos por cada hecho. Hasta ahora de acuerdo a una vieja tradición, se admitían cinco, lo que complicaba enormemente y sin necesidad los juicios. Esta es, una excelente medida.

En segundo lugar, cuando la prueba deba desahogarse fuera de la jurisdicción de la Junta, las partes deberán presentar por escrito los interrogatorios. A diferencia del procedimiento actual, no se podrá formular preguntas y repreguntas directas, lo que resulta absolutamente negativo, sobre todo en perjuicio de la parte contraria a quien ofreció la testimonial.

Cuando se trata del testimonio de un Alto Funcionario Público, si ha juicio de la Junta no debe comparecer ante ella, se le enviará el interrogatorio para que lo conteste por escrito. El resultado será absolutamente inútil en la mayor parte de los casos, ya que verdaderamente quien dictará las respuestas será el asesor jurídico del funcionario.

Los testigos deberán identificarse si así lo pide la contraria.

Otra de las reformas y que a nuestro juicio es la más importante por lo que se refiere a la prueba testimonial, fué la consideración de que el testigo único podrá hacer prueba plena en juicio cuando en el concurrían circunstancias específicas de credibilidad que en los hechos de la demanda o contestación de la misma se hayan manifestado que fué el único que se percato de los acontecimientos controvertidos y que su dicho no sea contrario con las demás pruebas que obren en el expediente. (37)

(37) NESTOR DE BUEN L., Ob. Cit., Págs 84, 85 y 86.

Quando el oferente se obligue a presentar a los testigos y no lo hiciere el día de la audiencia, esta se declarará desierta en perjuicio del oferente.

Para evitar la presentación de testigos diferentes a los ofrecidos, deberá indicarse el domicilio de los testigos independientemente de que el oferente pueda presentarlos directamente o pida a la Junta que los cite cuando exprese los motivos justificados que le impidan presentarlos, en este caso, los testigos serán citados por conducto del actuarió de la Junta, siendo apercibidos que de no presentarse se les aplicarán multas económicas pudiendo ser presentados por la policía si esto es necesario. En el caso de que el oferente de la prueba omita señalar el domicilio de los testigos en el escrito de ofrecimiento de pruebas, y esta situación es objetada por la contraparte, la Junta deberá de desochar tal probanza.

El desahogo de la prueba testimonial se encuentra regulado por el artículo 815 que al respecto dice:

Art 815.- In el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II.- El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III.- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que -

fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo -  
lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 313 de esta Ley;

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con ver-  
dad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos,  
se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y  
lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declara-  
ción;

V.- Las partes formularán las preguntas verbal y directamente. La Junta  
admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se  
trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lle-  
ven implícita la contestación;

VI.- Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente las  
demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará direc-  
tamente al testigo;

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribién-  
dose textualmente unas y otras;

VIII.- Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la -  
Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven  
ya en sí;

IX.- El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las  
hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no  
sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el So-  
cretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá  
variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Para el examen de los testigos no se presentarán interrogato---

rios (salvo en los casos en que sea necesario girar exhorto en que sí se presentarán interrogatorios) ya que las partes les formularán las preguntas verbal y directamente.

Es facultad legal de las partes, el repreguntar libremente a los testigos que presentan, de tal manera que si una Junta de Conciliación y Arbitraje niega este derecho al actor sin fundamento alguno, -- procede la concesión de amparo en cuanto se viola en perjuicio del mismo este aspecto procesal.

Si un testigo, al repreguntarlo, incurre en contradicción respecto a lo que declaró en primer término, su atestado carece de eficacia probatoria.

Desgraciadamente en la práctica violan las Juntas el dispositivo legal respectivo pues frecuentemente limitan la libertad de las partes para preguntar y repreguntar. (88)

Tres son las condiciones que debe reunir todo interrogatorio;

I.- Responsivo.- Es "Decir a un testigo; exponga usted lo que sepa sobre tal o cual hecho..., pero el Presidente de la Junta debe interrogarlo para que precise, enuncie lo que calle, señale las circunstancias de hecho, tiempo, lugar etcétera.

II.- Particularizado.- El testigo debe particularizar sobre el hecho -- en sí, y sobre todas y cada una de las circunstancias, precisando todas y cada una de éstas; y

III.- Impreeditado.- Importa que el testigo no sepa de antemano la -- forma, orden, ni la naturaleza de las preguntas a que ha de responder,

(88) RAMIREZ MONSIEU F., Ob. Cit. , Pág 132.

para que no le quede tiempo de concretar y acomodar sus contestaciones o respuestas. (89)

Ahora bien, para que tenga eficacia lo declarado por los testigos, es necesario que exprese la "razón de su dicho". En tal sentido - ha pronunciado la Corte, "Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprenden las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal probanza resulta ineficaz".

Amparo Directo 1832/666 Angela González H. 19 de junio de 1968.  
Mayoría de 4 votos. Ponente; Manuel Yáñez Ruiz.

La prueba testimonial no podrá suspenderse en cuanto a su desahogo, por ser ésta de carácter indivisible.

#### TACHAS DE TESTIGOS.

Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad.

Para tachar a los testigos de falsos en su declaración, se debe de hacer por medio de un incidente de tachas que se promoverá una vez que tuvo lugar la recepción de la prueba testimonial, con este incidente de tachas, la contraparte del oferente de la prueba trata de desvirtuar la prueba testimonial, es decir, en sus argumentos y razonamien--

tos hará notar a la Junta las contradicciones en que incurrieron los declarantes en forma de consideraciones, una vez que se hizo alusión a sus consideraciones, ofrecerá sus pruebas consistentes las mismas, sobre todo en la instrumental de actuaciones muy especialmente en lo tocante al desahogo de la testimonial, o sea, lo declarado por los testigos, la presuncional legal y humana y cualquier otra prueba que se considere de utilidad. Acto seguido el oferente de la prueba hará uso de la palabra argumentando razonamientos jurídicos y lógicos que le puedan beneficiar y aclarando que lo manifestado por su contraparte no es fundado y que solamente trata de enredar al juzgador, posteriormente el oferente de la prueba testimonial ofrecerá sus pruebas al respecto que serán la instrumental de actuaciones y la presuncional.

El incidente de tachas no es de previo y especial pronunciamiento, sino que se resuelve el mismo junto con lo principal.

#### PERICIAL.

Esta prueba versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte y tiene por objeto llegar al conocimiento de hechos controvertidos gracias a la aplicación de técnicas especiales.

En cuanto al perito éste debe de ser una persona con conocimientos especiales sobre la materia objeto del peritaje, si existe reglamentación al respecto; en caso contrario, puede hacerse la designación de peritos prácticos.

Atendiendo al principio de que las pruebas deben de ser ofrecidas con los elementos necesarios para su desahogo, la prueba pericial debe de ofrecerse relacionandola con la materia sobre la que deba de -

versar, así como exhibiendo el cuestionario respectivo para el perito, con copias para cada una de las partes.

El perito designado tiene que ser presentado ante la Junta por el oferente de la prueba, si es el patrón, en el momento señalado para el desahogo de la misma, bajo pena si no lo presenta de tenerlo por desistido de tal probanza, a no ser que esté impedido el perito para concurrir, situación que hay que anunciar y comprobar previamente ante la Junta.

Tratándose del trabajador la cosa es distinta, pues: "La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos";

I.- Si no hiciera nombramiento de perito;

II.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen;

III.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Presente el perito, puede solicitar de la Junta que, atendiendo a las circunstancias del caso, por no estar en condiciones de rendir su dictamen en el momento, señale día y hora para presentarlo. La Junta tiene la obligación legal de acceder a la mencionada petición.

En el acto de presentación del dictamen pericial, tanto las partes como los miembros de la Junta pueden hacer al perito las preguntas que estimen convenientes.

En el caso frecuente que haya discrepancia en los dictámenes de los peritos, o bien, cuando se estime que es necesario una mayor ilus-



tración acerca del tema sobre el que verse la prueba, la Junta cuenta con la facultad de designar otro perito distinto de los nombrados por las partes, como tercero en discordia.

Esta prueba pericial, por regla general siempre viene a ser resuelta por el perito tercero en discordia, ya que jamás alguna de las partes presentará un perito cuyo dictamen vaya en contra de sus respectivos intereses.

#### INSPECCION.

Esta prueba siempre debe de ofrecerse en sentido afirmativo, y de acuerdo al artículo 827 deberá de contener los siguientes elementos:

- I.- El objeto materia de la misma;
- II.- El lugar donde deba de practicarse;
- III.- Los periodos que abarcará;
- IV.- Los objetos y documentos que deben de ser examinados;

También deben de fijarse los extremos o cuestiones que se pretenden acreditar.

Si la prueba de inspección no se ajusta a lo establecido anteriormente, el desechamiento de la prueba por parte de la Junta será correcto.

La Corte al hablar de la prueba que nos ocupa, ha establecido lo siguiente: "La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar los hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales; de tal manera que si el oferente de la prueba acompaña los elementos necesarios para su desahogo, como lo son el lu-

gar donde se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos sobre los que se debe de practicar la inspección debe de considerarse que la prueba ha sido legalmente ofrecida".

Amparo Directo. 881/75. Irma Noemí Solís M. 24 de Octubre de 1975 Unanimidad de 4 votos. Ponente Alfonso López A.

Cuando ha sido admitida por la Junta esta prueba, las partes serán apercibidas que en caso de no presentar los documentos necesarios para el desahogo de la prueba, se tendrán por presuntamente ciertos los extremos que se pretenden acreditar.

En el desahogo de la prueba, se observarán las reglas que a continuación se mencionan:

- I.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II.- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben de inspeccionarse;
- III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Es una práctica jurídica muy usual que la Junta de Conciliación y Arbitraje, señale como lugar para el desahogo de esta prueba, el local de la misma Junta, aun cuando las partes soliciten que su desahogo sea en el domicilio de la empresa o establecimiento de trabajo, situa-

ción que puede resultar benéfica, ya que se evita el trasladarse al domicilio de la empresa que en muchas ocasiones está bastante retirado, lo cual produce una pérdida de tiempo para las partes litigantes; pero también dicha medida es negativa, ya que los documentos que van a ser examinados y que deben de llevarse al local de la Junta para ser examinados, resultan demasiado voluminosos y son más necesarios en las empresas en su trabajo diario, para que se puedan estar trasladando de un lugar a otro. (90)

#### PRESUNCIONAL.

Al ofrecerse la prueba presuncional debe de indicarse en qué consiste y lo que se pretende acreditar con ella.

Mucho se ha discutido sobre si la presunción realmente es un medio de prueba, ya que su aportación no es una evidencia, sino una consecuencia; es una deducción que saca el juzgador y por lo mismo siempre salvo prueba en contrario.

Por su naturaleza misma, el que tiene a su favor una presunción sólo está obligado a probar el hecho en que se funda.

#### INSTRUMENTAL.

La instrumental como conjunto de actuaciones de expediente formado con motivo del juicio, debe de ser considerada como una documental pública, con todas las consecuencias que de ello se deriven, siendo una de ellas la de tener plena eficacia probatoria.

Aunque no se ofrezca como prueba, la Junta, de oficio debe de considerar las actuaciones. (91)

#### OTROS MEDIOS DE PRUEBA.

Como el fin último del proceso es la indagación de la verdad, la legislación positiva admite prácticamente todos los medios de prueba. Así, la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, en adición a los medios de prueba ya estudiados, se refiere a "Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

Lo anterior ha obligado a decir al Maestro Trueba Urbina que; - "No se precisan los medios de prueba sino tan sólo se enuncian. El derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna. Generalmente se utilizan como medios de prueba --- para conocer la verdad sabida; las declaraciones de las partes, tes--- timonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes o in--- clusive presunciones legales y humanas. En general, dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio de prueba que pueda servir para acreditar un hecho". (92)

#### LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Mucho se ha discutido sobre esta prueba, para el Maestro Rafael

(91) RAMIREZ FONSECA F., Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo., Pág 210.

(92) TRUEBA URBINA A., Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada ., Pág 352.

de Pina, la Prueba en Contrario, es la ofrecida por una de las partes para desvirtuar la eficacia de la ofrecida por la parte adversaria para la demostración de cualquier hecho o acto afirmado por ésta.

El procedimiento practicado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales o Locales, encuéntrase regulado entre otros, por el principio procesal de preclusión; tal principio se finca en la circunstancia de que las variadas fases del proceso se deben de producir de manera sucesiva a través de la clausura definitiva de cada una de ellas, estando prohibido, normalmente, retroceder a etapas y momentos procesales ya finiquitados o extinguidos.

De esta manera, la fase postulatoria del proceso laboral se consuma con la producción de la demanda y su contestación así como con la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones (artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo). Cabe, sin embargo, que el demandado no concurre a dicha audiencia, con lo cual, y de conformidad con el principio de preclusión señalado, la aludida fase postulatoria de todas maneras quedará consumada debiéndose seguir adelante con la secuela procedimental señalada en la Ley. En este último caso se producirán consecuencias para el demandado como por ejemplo: a).- No podrá ya contestar la demanda; b).- Se le tendrá por inconfeso con todo arreglo y por contestada en sentido afirmativo, esto, claro está, salvo prueba en contrario; c).- Sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos alegados en la demanda.

Las citadas consecuencias, determinadas expresamente por la Ley Federal del Trabajo, no hacen otra cosa que ratificar la operancia del

principio de preclusión dentro de esta clase de procedimiento. En efecto, la carga procesal que conmina al demandado a comparecer ante la Junta contestando la demanda bajo amenaza de seguir adelante prescindiendo de él, le hace perder la posibilidad de participar en esta fase pero no en las subsiguientes como lo es la de la prueba, siempre y cuando esto se haga guardando los requisitos y oportunidad que marca la Ley.

Establecido así, puede concluirse en el sentido de que nuestra Ley Federal del Trabajo en este aspecto se haya redactada con equidad, pues, es claro que si el demandado pierde la oportunidad de contestar la demanda, no por ello se le priva del derecho de participar en las subsecuentes etapas del proceso como lo es la de la prueba.

Lógicamente, si el demandado no contestó la demanda, no podrá ofrecer pruebas sino aquellas que se relacionen con los hechos de la demanda, dado que en estos casos no existirán otros hechos a probar.

Concretamente el demandado sólo está facultado para rendir prueba para demostrar: a).- Que el actor no era trabajador o patrón; ---- b).- Que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. A estos medios permitidos es a lo que se conoce con el nombre de "pruebas en contrario".

En este sentido el párrafo final del artículo 579 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Si el demandado no concurre, (a la etapa de demanda y excepciones), la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la de-

manda". Con relación a este artículo el Maestro Truoba Urbina hace el siguiente comentario; La teoría de la prueba en contrario la explicamos como sanción impuesta al demandado por su contumacia, constriéndolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual, pero la norma procesal que se comenta no sólo reafirma el principio de igualdad procesal contrariando el espíritu y norma del artículo 123 Constitucional, sino que desvirtúa la prueba en contrario en el juicio laboral con cierta tendencia bondadosa para el patrón (rompiendo el legislador su propia teoría de la paridad procesal) al comprender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió el despido, lo que equivale a oponer la clásica excepción de sine actio agis, y no sería remoto para favorecer al patrón que la jurisprudencia, solidarizándose con el legislador, admitiera el ofrecimiento del trabajo en la audiencia de pruebas, a fin de establecer la presunción jurídica de que no existió el despido; lo mismo ocurriría con la comprobación de que no son ciertos los hechos de la demanda. (93)

#### ALLEGATOS.

Después de concluida la fase de desahogo de las pruebas, llega la fase procesal de los alegatos, o sea, de los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellos en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.

La Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito.

(93) DIAZ DE LEON MARCO A., Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo., Pág 155.

Esta fase del juicio tiene importancia, pues permite redondear los argumentos que se plantearán al iniciarse el proceso. Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo ésta la ocasión de hacerlo.

E).- DICTAMEN.

El artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo encomienda al Auxiliar del Presidente que formule, dentro de los diez días siguientes a aquella en que se presenten o debieran presentarse alegatos por escrito, un dictamen o proyecto de laudo en el que consten:

- I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y, en su caso, la de reconvenición y contestación de la misma;
- II.- Un señalamiento de los hechos controvertidos;
- III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados;
- IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se derivan, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V.- Los puntos resolutivos.

Este proyecto prácticamente debe de cumplir con los mismos requisitos de un laudo, con excepción de lo relativo al extracto de sus alegatos.

En la actualidad, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje — existen grupos de dictaminadores a quienes se turnan los expedientes — para este fin, en lugar de los auxiliares.



Esta práctica tiene ventajas e inconvenientes, pues, por una parte, convierte el proceso laboral en un proceso más rígido, como en los juicios civiles, pues el dictaminador, para formular su proyecto de laudo, no puede tener en consideración sino los hechos que aparecen por escrito contenidos en el expediente respectivo.

El Dictaminador no presenciar la recepción de las pruebas, no interviene en las audiencias de conciliación y su proyecto de fallo, en consecuencia, se amolda, repetimos, a los cánones de los procesos, en general, de carácter escrito. Tiene en cambio, la ventaja de permitir mayor celeridad en el procedimiento, pues los auxiliares, teniendo además una serie de diligencias en que intervenir constantemente, no dispondrían de tiempo suficiente para formular esos dictámenes; por otra parte, la relación personal y directa del auxiliar con las partes, puede dar lugar a sentimientos de simpatía o de antipatía que inclinen su opinión, si se quiere inconscientemente, en favor de alguna de las partes, y la apreciación de las pruebas en conciencia, será más delicada y podrá revestir características de parcialidad. El dictamen, naturalmente, está sujeto a modificación, pero generalmente es la base que servirá para dictar el laudo y normalmente no se modifica.

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes del capital y del trabajo, asentándose por el Secretario, la razón del día y hora en que se hizo entrega de las copias a dichos representantes o de la negativa de éstos para recibirlas. (94)

(94) MANUEL GUERRERO., Ob. Cit., Págs 477, 478 y 479.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

- 1.- El Derecho del Trabajo nace como un Derecho Social protector del trabajador para rescatarlo de la miseria, pero dejaría de ser derecho si no consagra normas que impidieran la destrucción del empresario.
- 2.- La equidad ha sido, es y será la norma y el fin de todo proceso laboral por constituir la aplicación de la justicia al caso concreto.
- 3.- El Derecho Procesal del Trabajo, debe ubicarse dentro de la rama del Derecho Público, porque está destinado a regular una actividad pública, es decir, la función jurisdiccional.
- 4.- En virtud de la importancia que se le ha pretendido dar a la etapa de Conciliación, ésta debería de llevarse a cabo en una audiencia aparte a las demás, en presencia de conciliadores que propongan soluciones con la única finalidad de arreglar el conflicto, y no como en la actualidad, en donde únicamente el Auxiliar del Presidente y aún la Secretaría Mecanógrafa exhortan a las partes a llegar a un acuerdo que si no logran, inmediatamente se pasa a la otra etapa del procedimiento para que no se les acumule el trabajo de las audiencias posteriores. Algo similar a lo que ocurre en los conflictos colectivos de naturaleza económica, en donde las partes en pugna acuden ante conciliadores a fin de solucionar el conflicto y que sus consecuencias no afecten a la colectividad.
- 5.- La oralidad debe de conservarse como característica sui generis del Derecho Procesal Laboral, ya que beneficia al trabajador en

virtud de que éste, en un momento dado puede acudir personalmente ante la Junta y hacer cualquier manifestación sin formalidad alguna.

- 6.- El principio de inmediatez en el proceso debe de cumplirse correctamente, ya que permite a los miembros de las Juntas entrar en conocimiento directo y personal de las partes y de las circunstancias del conflicto. Ello requeriría de modificaciones también en el funcionamiento de las Juntas, pues en esta rama del derecho, en la forma en que se celebran las audiencias, las únicas personas de la Junta que están presentes en toda la audiencia son las mecanógrafas que levantan el acta respectiva.
- 7.- La fusión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones con la de ofrecimiento y admisión de pruebas, constituye un gran acierto dentro de las reformas a la Ley, ya que tienden a lograr el objetivo de hacer el procedimiento más rápido y expedito en beneficio de la clase trabajadora.
- 8.- Por lo que respecta a las figuras jurídicas como la réplica y la contrarréplica, estas deberían de haber desaparecido, toda vez que van en contra del principio de economía procesal que debe de existir en el procedimiento, ya que son situaciones que en casi todas las veces se cumplen como simples formalismos y lo único que ocasionan es dilatar el proceso con grave perjuicio para la justicia obrero-patronal que debe de ser rápida y expedita.
- 9.- La caducidad es una institución jurídica que debería de desaparecer, ya que en la forma como se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, resulta casi imposible que se presente, porque -

impone a los Presidentes de las Juntas y a los Auxiliares el cuidado bajo su más estricta responsabilidad, de que los juicios no queden inactivos y para el caso de que el trabajador no efectuara en un término de tres meses (exactamente la mitad del plazo para la caducidad), cualquier promoción, el Presidente deberá ordenar se le requiera para que se presente advertido de las consecuencias que puede producirle su indiferencia, siendo claro que ante tales advertencias el trabajador promoverá lo necesario y que la caducidad no operará.

10.-En la actualidad, la prueba documental tiene una gran importancia dentro del procedimiento laboral, sin embargo, es necesario que - dada su gran importancia, el capítulo referente a dicho medio probatorio sufra modificaciones en su esencia, puesto que está regulada en forma defectuosa, ya que se duplican algunas disposiciones (los artículos 448 y 902 son prácticamente iguales); en el artículo 804, de innegable importancia y que constituye, en sí mismo, una excelente disposición, aunque muy mal ubicada, se establecen reglas que notoriamente habrían tenido cabida en la sección correspondiente a la prueba de inspección; la falta de orden en la presentación de los artículos se hace evidente en toda la sección; así como la oscuridad de algunas de las disposiciones, es por eso que consideramos que es necesario que dicho capítulo sea corregido.

11.-Consideramos un gran acierto, por lo que se refiere a la prueba testimonial, que se limite a tres el número de testigos para cada hecho toda vez que hace menos embarazoso el procedimiento y cum-

ple con la intención del legislador de hacer más ágil el proceso en beneficio de la clase trabajadora.

12.-Pues bien, las reformas están hechas y se encuentran en vigor, - dejando entre los litigantes y aún entre las autoridades del trabajo profundas dudas respecto de su aplicación lo cual va a hacer difícil el desenvolvimiento del proceso. Es de esperar que los -- Tribunales de Amparo hagan una interpretación adecuada de las reformas para atenuar su rigorismo, y con el transcurso del tiempo y una vez que la Corte haya sentado jurisprudencia al respecto se pueda impartir una verdadera justicia laboral.

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
- 2.- ALBERTO TRUEBA URBINA. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.
- 3.- JORGE TRUEBA BARRERA. El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo.
- 4.- RAFAEL DE PINA. Derecho Procesal del Trabajo.
- 5.- ARMANDO PORRAS LOPEZ. Derecho Procesal del Trabajo.
- 6.- SALINAS SUAREZ DEL REAL M. Práctica Laboral Forense.
- 7.- EUQUERIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo.
- 8.- ENRIQUE TAPIA ARANDA. Derecho Procesal Laboral.
- 9.- NESTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo.
- 10.- NESTOR DE BUEN L. La Reforma del Derecho Procesal.
- 11.- BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y Sistematizada.
- 12.- BALTAZAR CAVAZOS FLORES. El Derecho Laboral en la Teoría. . . y en la Práctica.
- 13.- EDUARDO R. STAFFORINI. Derecho Procesal Social.
- 14.- J. DE JESUS CASTORENA. Procesos del Derecho Obrero.
- 15.- J. DE JESUS CASTORENA. Manual del Derecho Obrero.
- 16.- ARTURO VALENZUELA. Derecho Procesal del Trabajo.
- 17.- MIGUEL BERGUEZ. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo.
- 18.- FRANCISCO RAMIREZ F. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo.
- 19.- FRANCISCO RAMIREZ F. La Prueba en el Procedimiento Laboral.
- 20.- LEOPOLDO ALAS, DEMOFILO DE BUEN, ENRIQUE RAMOS. La Prescripción extintiva.
- 21.- MARCO A. DIAZ DE LEON. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.



22.- CASTILLO LARRAMAGA Y

RAMAEL DE PINA.

Derecho Procesal Civil.

23.- EDUARDO COUTURE.

Fundamentos de Derecho Procesal Civil.

24.- EDUARDO PALLARES.

Diccionario de Derecho Procesal Civil.

25.- MANUEL RIVERA SILVA.

El Procedimiento Penal.

INDICE.

Pág.

INTRODUCCION. . . . .	1
CAPITULO I. . . . .	4
ANTECEDENTES HISTORICOS. . . . .	5
a).- Francisco I. Madero. . . . .	5
b).- Venustiano Carranza. . . . .	6
c).- En Yucatán. . . . .	6
d).- En Veracruz. . . . .	18
e).- En Jalisco. . . . .	19
CAPITULO II. . . . .	20
DERECHO PROCESAL LABORAL. . . . .	21
a).- Naturaleza Jurídica. . . . .	21
b).- Características. . . . .	23
c).- Concepto. . . . .	28
CAPITULO III. . . . .	30
JURISDICCION Y COMPETENCIA LABORAL. . . . .	31
a).- Jurisdicción y Concurrencia. . . . .	31
b).- Competencia por razón a la materia, territorio y cuantía. . . . .	50
c).- Reglas para fijar la competencia. . . . .	55
d).- Promoción de cuestiones competenciales. . . . .	56
CAPITULO IV. . . . .	60
PRINCIPIOS PROCESALES. . . . .	61
a).- Compuo de términos. . . . .	61
b).- Personalidad. . . . .	65
c).- Prescripción. . . . .	77

	Pág.
CAPITULO V. . . . .	87
PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. . . . .	88
a).- Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. . . . .	88
b).- Arbitraje, contestación a la demanda y falta de ella. . . . .	98
c).- Medios probatorios y características especiales laborales. . . . .	105
d).- Audiencia de desahogo de pruebas, prueba en con trario. . . . .	126
d).- Dictamen. . . . .	150
CONCLUSIONES. . . . .	152
BIBLIOGRAFIA. . . . .	157