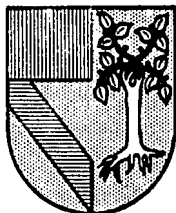


308909

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

7

29.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Escuela de Derecho

Estudios Incorporados a la U. N. A. M.

**“ANALISIS DE LA AUDIENCIA PRIMARIA
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL
ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE”**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

MARTIN GONZALEZ GAMBOA

México, D. F.

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

1986



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

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

I N D I C E

Introducción.

CAPITULO PRIMERO:

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. GENERALIDADES.

PAGINA

1.- Proceso y Procedimiento.....	1
2.- Derecho Procesal del Trabajo.....	3
3.- Principios Procesales	6
4.- Los Conflictos de Trabajo	10
5.- Jurisdicción y Competencia:.....	12
A. Juntas de Conciliación y Arbitraje	12
B. Jurisdicción:	
a) Definición	26
b) Clasificación	28
C. Competencia:	
a) Concepto	30
b) Tipos de Competencia	31
c) Incompetencia Subjetiva.....	40
6.- Sujetos del Proceso Laboral	45
7.- La Acción Laboral:	
A. Concepto, elementos	53
B. Clasificación de las Acciones Laborales	57
C. Acciones Contradictorias	61
D. Prescripción de las Acciones Laborales	64
8.- La Excepción:	
A. Concepto	69
B. Clasificación.....	70

CAPITULO SEGUNDO:

75

DISPOSICIONES GENERALES.

75

1.- Escritos y Comparecencias	75
2.- Notificaciones.....	76
A. Personales	77
B. Por Estrados	80
C. Por Boletín	82
D. Por Edictos	82
3.- Citaciones, Emplazamientos y Requerimientos.....	83

	PAGINA
4.- Exhortos y Suplicatorios	84
5.- Términos	87
6.- Preclusión, Caducidad y Continuación del Proceso	91
7.- Resoluciones Laborales	96
8.- Incidentes:	96
A. Concepto y Clases	96
E. Trámite de los Incidentes	98
 CAPITULO TERCERO:	 107
 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.	 107
1.- Antecedentes	107
2.- Conciliación, Demanda y Excepciones.....	111
A. Generalidades.....	111
B. Suplencia de la Queja.....	128
C. La Representación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	132
3.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas:	137
A. La Prueba: Concepto, Objeto y Medios de Prueba....	137
B. Reglas Generales sobre el Ofrecimiento de Pruebas.	141
C. Ofrecimiento de las Pruebas en Particular.....	145
a) Confesional.....	145
b) Documental.....	151
c) Testimonial.....	160
d) Pericial.....	165
e) Inspección.....	169
f) Presuncional.....	172
g) Instrumental.....	173
D. Carga de la Prueba.....	174
E. Admisión de Pruebas.....	182
 CONCLUSIONES.....	 186
 BIBLIOGRAFIA.....	 192

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

Si bien es cierto que el Derecho Procesal del Trabajo es sui generis, no me nos cierto resulta saber que ha de desarrollarse dentro de un delimitado marco constitucional. Este conjunto de leyes procesales o adjetivas necesariamente debe tener su fundamento en la Ley Suprema, sin dejar a un lado los principios procesales que lo caracterizan.

Este trabajo no tiene como propósito analizar el procedimiento ordinario -- ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su totalidad, sino una parte del mismo que a mi juicio es la más importante del procedimiento laboral: -- la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, conocida por los litigantes en materia de Derecho del Trabajo -- bajo el nombre de "Audiencia Primaria", denominación que ha adoptado el presente trabajo.

Es por esta razón por la que decidí hacer de dicha denominación el título -- de esta obra, es decir, por la importancia trascendental que tiene la primera audiencia en el procedimiento ordinario laboral. De ella no realizaré un estudio o análisis teórico, sino un análisis constitucional y a la luz de -- los principios fundamentales y característicos del Derecho Procesal del Trabajo y del Derecho Procesal en general. Primeramente estudiaré las reglas -- generales del proceso, incluyendo conceptos fundamentales de índole procesal, tales como Jurisdicción, Competencia, Partes del Proceso, Términos, -- Notificaciones, Acción, Excepción, etc.

Posteriormente pasaré a desglosar brevemente el contenido de la audiencia -- tripartita, adentrándome a cuestiones de carácter constitucional y de -- igualdad de las partes en el proceso, fundamentalmente. Tocaré temas tan -- controvertidos como lo son la representación ante los Tribunales del Trabajo, la suplencia de la queja o subsanación de la demanda y la carga de la prueba, complementando este estudio con la jurisprudencia de nuestros más -- altos tribunales, finalmente expondré mis conclusiones y opiniones.

A lo largo de un año y medio de práctica como pasante de la carrera de derecho en la rama laboral, me he percatado de cuestiones que ciertamente son especiales y que destacan dentro del procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tales cuestiones constituyen precisamente el -- contenido principal de este trabajo, cuestiones que día con día se suscitan dentro de los Tribunales de Trabajo y que merecen especial cuidado por parte del litigante en materia de Derecho del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

GENERALIDADES.

1.- PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

En la mayoría de los Estados modernos la prohibición de la autodefensa ha de suponer una ordenación adecuada para salvaguardar tanto el interés de los particulares como el público en la conservación de la legalidad.

El Estado debe prever que las leyes se cumplan mediante el establecimiento de la garantía de cumplimiento del derecho a través de órganos jurisdiccionales que apliquen las normas preestablecidas al caso concreto.

Comunmente se conoce la palabra procedimiento como la serie de reglas que regulan una actividad humana. En lenguaje forense dicho término es mal utilizado como sinónimo de juicio, proceso o pleito. No obstante, esta palabra tiene un significado muy peculiar; expresa la forma exterior del proceso, es decir, la forma en que la ley regula las actividades procesales.

Proceso y procedimiento son dos términos completamente distintos, aunque algunas veces sean utilizados como sinónimos. Proceso significa serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela de los intereses fundados en éste(1). En cambio, el procedimiento está constituido por el aspecto exterior y puramente formal de esos actos.

Por su parte, en la práctica judicial se habla de juicio como sinónimo de proceso; sin embargo, en el antiguo derecho español la palabra juicio equivalía a sentencia; posteriormente al juicio(sentencia) se opuso el pleito y -

(1) DE PINA VARA, Rafael; Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México, Ed. Botas 1953. p. 109.

finalmente se identificó al pleito con el juicio.

En suma, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa. Abarca tanto la actividad tendiente a la resolución de una controversia, como los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dirima el conflicto, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y así obtener la completa satisfacción del derecho declarado en la sentencia.

A pesar de que proceso y procedimiento son términos distintos, se encuentran íntimamente relacionados, puesto que "el procedimiento corresponde a lo normativo externo, al conjunto de reglas que rigen el fenómeno; el proceso, en cambio, responde a los actos que concurren a formar el caso y a darle una individualidad determinada" (2).

(2) MORENO, Antonio. Doctrina y Práctica del Procedimiento Penal. Buenos Aires, T. II, p. 8; citado por DE PINA VARA Rafael Ibidem, p. 110.

2.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Es necesario enunciar que el Derecho Procesal, tronco común del cual deriva el Derecho Procesal del Trabajo, todavía a mediados del siglo pasado, no se le conocía como verdadera ciencia, ya que normalmente se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, etc., esto es, una serie de procedimientos que eran conocidos únicamente por medio de los --- comentarios de las leyes procesales de la época. Luego entonces, en virtud de que carecía de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica que pudiera regular los actos jurídicos procesales y los principios que lo integran, era muy difícil concebir al Derecho Procesal como una ciencia.

La esencia del Derecho Procesal estriba en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, de ahí que se consideró necesario - crear una ciencia que conociera exclusivamente de dicha actividad jurisdiccional, ya que en función de la impartición de justicia todas las normas -- procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y aplicables a todas las ramas del Derecho.

Así se empezó a estructurar una nueva ciencia como nueva rama del Derecho a la cual se le dió el nombre de Derecho Procesal, y de él derivó el Derecho - Procesal del Trabajo como "la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo" (3).

(3) ELIAS NAJJAR, José A. El Derecho Procesal del Trabajo, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Tomario de Derecho Procesal del Trabajo, 1985, p. 35.

Otros, como el Maestro Trueba Urbina, definen 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 de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales" (4).

Por su parte, el Maestro Armando Porras López define al Derecho Procesal Laboral como "aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico" (5).

Respecto a la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, podemos empezar diciendo que existe una oposición entre Derecho Público y Derecho Privado que puede referirse fundamentalmente a que éste considera a los individuos en una relación de coordinación, es decir, al mismo nivel, por tanto el Derecho Privado regula las relaciones de los individuos como tales, en tanto que el Derecho Público regula las relaciones entre los individuos y el Estado cuando éste goza o actúa con *imperium*; ya que si el Estado actúa sin *imperium*, se encuentra al mismo nivel que el particular y en tales circunstancias estará regido por el Derecho Privado, toda vez que no existe la subordinación que caracteriza al Derecho Público.

(4) TRUEBA URBINA, Alberto; citado por: ELIAS NAJJAR, José A., ob.cit., P.35

(5) PORRAS LOPEZ, Armando, citado por: ELIAS NAJJAR, José A., ob.cit., P.35 y 36

El Derecho Procesal se ubica dentro del campo del Derecho Público, toda vez que sus normas son de interés colectivo y la sociedad tiene interés de que se imparta justicia en todo momento, aunado esto a la intervención del Estado sobre de él a través del Jus Imperium, lo que le da a las normas de Derecho Procesal el carácter de orden público. Sin embargo, el Derecho Procesal del Trabajo se ubica dentro del llamado Derecho Social porque además de gozar de las notas distintivas del Derecho Público, está impregnado de normas de índole proteccionista en favor de los trabajadores, que se imponen aún al mismo Estado.

Así pues, la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, al igual que del Derecho Laboral, consiste en ser parte del Derecho Social. Por otro lado, cabe hacer mención de que el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho Procesal, y por tal motivo goza de autonomía al ser este último una ciencia autónoma.

3.- PRINCIPIOS PROCESALES.

Podría pensarse, al igual que en la Legislación Civil y Penal, en la idea de dividir la Ley Federal del Trabajo en dos partes: una sustantiva y una adjetiva. De esta forma la parte procesal integraría un texto aparte cuyo nombre sería "Código de Procedimientos Laborales", mismo que se ocuparía de los títulos de la Ley que ahora contienen esos aspectos. A mi manera de ver esa división sería puramente material, ya que de un solo texto se harían dos, sin mayores consecuencias.

Sin embargo, prevalece un argumento consistente en que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra determinado por los principios generales del Derecho previstos en el Artículo 17 de la Ley, muy a pesar de que persigue objetivos distintos de los del derecho sustantivo. Estos principios son la analogía, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social derivados del Artículo 123 Constitucional y la equidad.

De lo anterior se desprende que para toda la ley laboral hay una sola filosofía, por lo que no es posible justificar una división que, de llegarse a realizar, sería netamente artificial. Sin embargo del texto de la Ley Federal del Trabajo se aprecian varios principios de índole procesal, aún que no están mencionados en forma clara dentro de la misma.

Precisamente el Maestro Alberto Trueba Urbina en el Tomo I de su obra "Derecho Procesal del Trabajo" (1941), señala que el Derecho Procesal Mexicano se encuentra regido por los principios de igualdad de las partes, economía de los juicios, equidad, celeridad e in dubio pro operario (en caso de duda, debe decidirse en favor del trabajador) (6).

La materia procesal laboral se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía; los mismos se derivan del contenido del Artículo 685 de la Ley, que a la letra dice:

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

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

En el precepto legal arriba citado encontramos los siguientes principios (6 Bis):

(6) Citado por: DE BUEN LOZANO, Nestor: La Reforma del Proceso Laboral, México Porrúa, 2a. Ed. 1983, p. 24.

(6Bis) TENA SUCK, Rafael, y MORALES S. Hugo I; Derecho Procesal del Trabajo, México, Trillas, 1986, p.21 - 26.

- a) Principio dispositivo: El proceso laboral debe iniciarse a instancia de parte, por lo que de ninguna manera puede iniciarse de oficio, sino únicamente por quien tenga interés. Ya lo decían los romanos: No hay juez sin partes.
- b) Flexibilidad y sencillez en el proceso: En materia laboral no se exige una forma determinada en los escritos, comparecencias, promociones o alegaciones, bastando tan sólo que las partes precisen los puntos petitorios. Este principio tiene su razón de ser en la circunstancia de que una de las partes, el trabajador, normalmente es una persona económicamente débil, situación que el legislador tomó en cuenta.
- c) Principio de concentración: La naturaleza del Derecho Laboral exige que los juicios sean breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, cuya consecuencia es la prolongación de los procesos, tal como ocurre en materia civil.
- d) Principio de publicidad: Significa que los procesos se desarrollarán y ventilarán públicamente. Por excepción el Artículo 720 señala que podrá ordenarse que sean a puerta cerrada " cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".
- e) Principio de inmediatez: Consiste en que quienes juzgan de los conflictos laborales han de estar, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones de las partes a fin de estar en condiciones de resolver con pleno conocimiento y en conciencia, tal como lo manda la Ley.

Desgraciadamente este principio no se cumple en la práctica en virtud del exceso de trabajo que hay en las Juntas, ventilándose los juicios, aun -- que parezca absurdo, ante las mecanógrafas.

- f) Predominantemente oral: El Derecho Procesal Laboral se desarrolla con base en audiencias, a las cuales las partes comparecen a hacer valer sus -- derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones -- ante la autoridad. Las audiencias durante el proceso son orales, lo cual da una mayor elasticidad. Se agrega el adverbio de modo toda vez que se -- trata de un sistema mixto en el que destaca muy especialmente la oralidad, permitiéndose en menor grado la presentación de promociones escritas.
- g) Gratuidad: El servicio de los tribunales laborales es gratuito, por lo -- que están prohibidas las costas judiciales. Es un claro reflejo del principio previsto en el Artículo 17 Constitucional que prohíbe las costas judiciales.
- h) Suplencia de la queja: En forma general significa que la autoridad está -- facultada para mejorar la demanda del trabajador. De este punto nos ocuparemos detenidamente en el Capítulo Tercero de este trabajo.

4.- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (7).

Atendiendo a diversos criterios, los conflictos de trabajo se pueden dividir en:

A.- En cuanto a los intereses en pugna:

- a) Conflictos Individuales: Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.
- b) Conflictos Colectivos: Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.
- c) Conflictos Jurídicos: Son los que se refieren a la interpretación o cumplimiento de la ley o de contratos. Pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.
- d) Conflictos de Orden Económico: Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo, e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

(7) TENA SUCK, Rafael y MORALES S, Hugo I.; Derecho Procesal del Trabajo, México, Trillas, 1986, p. 28

B.- En función de los sujetos:

- 1.- Entre patrones y trabajadores. Ejemplo: Despido.
- 2.- Entre patrones. Ejemplo: Sustitución patronal.
- 3.- Entre trabajadores. Ejemplo: Problema de escalafón o preferencia de derechos.
- 4.- Entre Sindicatos. Ejemplo: Detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- 5.- Entre Sindicatos y terceras personas. Ejemplo: Cuando un sindicato se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio por existir en el contrato colectivo de trabajo cláusulas de exclusión por admisión.

5.- JURISDICCION Y COMPETENCIA.

A. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Antiguamente eran conocidas con distintas denominaciones: Juntas de Administración Civil según la Ley de Cándido Aguilar, Juntas de Avenencia les llamaría Carranza en el año 1915 en el Periódico del Pueblo; Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje, en Yucatán.

Actualmente se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, denominación que se encuentra plasmada en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional. Junta significa reunión, que se está tratando en presencia de un órgano colegiado; reunión de representantes de los factores en conflicto: Representantes de los trabajadores, de los Patrones y del Gobierno. De Conciliación y Arbitraje en virtud de que el proceso laboral abarca esos dos períodos. El de conciliación busca avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo respecto del conflicto planteado y así evitar el juicio, analizando previamente oyendo a las partes.

La conciliación es una fase que debe cumplirse necesariamente en cuanto que constituye la primera etapa del proceso laboral, estando obligado el órgano jurisdiccional a impulsar y buscar el arreglo conciliatorio mediante la proposición de la fórmula adecuada, habiendo previamente escuchado a las partes que directamente intervienen en el conflicto.

Fracasada la conciliación, el conflicto habrá de resolverse en arbitraje -- conforme a los lineamientos legales. El Arbitraje laboral supone el juicio, la facultad de un órgano jurisdiccional para conocer y decidir una contro -- versia a través de una resolución de fondo dictada por dicho órgano, denomi -- nado laudo.

De acuerdo con el Doctor Mario de la Cueva (8), las Juntas de Conciliación -- y Arbitraje tienen por objeto el conocimiento y decisión de todos los con -- flictos de trabajo, puesto que están constitucionalmente capacitadas para -- ello. No pueden compararse con las instituciones extranjeras debido a su --- complejidad; ya que las diversas funciones que cumplen las Juntas en México son desempeñadas en el extranjero por diversos organismos, de ahí que nues -- tras Juntas tienen la originalidad de haber reunido en un solo organismo fun -- ciones disímiles.

En el Constituyente de Querétaro se habló de los corrompidos y dañosos tri -- bunales en los cuales los trabajadores nunca encontraban justicia. Los tra -- bajadores mexicanos reclamaban un nuevo organismo, y por vez primera en la -- historia el Derecho del Trabajo se independizó del Derecho Civil.

El Artículo 123 constitucional es una unidad, por lo que ha de interpretarse armónicamente de manera que realice plenamente sus propósitos. Por otro lado si se estudian cuidadosamente las legislaciones de Francia y Bélgica, se ve

(8) DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1970 T. II, p. 903.

rá que en 1917 los conflictos de trabajo eran resueltos por dos organismos paralelos: Los Consejos de Prudentes y los Organismos de Conciliación y Arbitraje. Ambos tenían una estructura similar (representantes de patrones y de trabajadores, un procedimiento análogo consistente en una etapa primera de conciliación y una segunda de juicio o arbitraje) . De lo anterior se desprende que la verdadera diferencia entre nuestras Juntas y aquellos organismos está en que nuestras Juntas constituyen una unidad y los organismos de Francia y Bélgica son dos entidades, lo cual resalta la originalidad de nuestras Juntas.

En suma, lo que el Constituyente de Querétaro no quería era que los conflictos entre capital y trabajo se siguieran ventilando ante autoridades civiles en virtud de la rigidez del Derecho Civil, sino que se creara un órgano jurisdiccional que pudiera dar satisfacción a los nuevos principios del Derecho del Trabajo; no sería un tribunal de derecho, sino un nuevo tipo, tal vez de equidad.

De acuerdo con la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades administrativas toda vez que están integradas por igual número de representantes de trabajadores y de patrones, así como un representante del gobierno que bien puede considerarse como del Poder Ejecutivo, ya que es designado por éste . Por ello están ligadas al Poder Ejecutivo, pero no dependen jerárquicamente de él, y están obligadas a seguir las normas del proceso laboral.

Las Juntas no encuadran en ninguno de los tres poderes del Estado. En principio son una representación directa de las clases sociales y responden mejor a la idea de la democracia, de ahí que la conciliación tenga el carácter de obligatoria tanto en los conflictos individuales como en los colectivos. Además la representación del Estado es necesaria porque en la mayoría de los casos no llegan a un acuerdo patrones y trabajadores, por tanto no es posible que una Junta pueda funcionar sin representación del gobierno. Nadie puede hacerse justicia por su propia mano; no puede olvidarse que la función estatal de administrar justicia está reservada precisamente al Estado, y en materia laboral esa función se realiza en las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la necesaria presencia del representante del gobierno.

Por otra parte, las Juntas no son un órgano de actuación del poder ejecutivo ni sirven para realizar los propósitos de la administración, pues tienen una finalidad propia que les viene de la naturaleza del Derecho del Trabajo.

Entre la legislación nacional encontramos disposiciones que confirman estos puntos de vista. La Ley Federal del Trabajo no subordina la actividad de las Juntas a los ejecutivos locales o federal. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal tampoco las subordina a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sin lugar a duda esto pone de manifiesto la independencia de las Juntas, misma que es reconocida por el Poder Ejecutivo.

Se afirma también que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad. Para empezar diremos que el término tribunal significa "el conjunto de jueces a quienes corresponde fallar los negocios judiciales o el lugar donde se reúnen los mismos jueces con el objeto de decidir los pleitos" (9). Se trata de un término relativo a la función jurisdiccional y al poder judicial. En el caso que nos ocupa, las Juntas realizan una función plenamente jurisdiccional al dirimir las controversias que se suscitan entre trabajadores y patrones.

Son tribunales de equidad: para su buen funcionamiento se integran de representantes de patrones y de trabajadores, ya que son quienes mejor conocen los problemas entre capital y trabajo, además de que, como ya se dijo, los trabajadores habían perdido la fe en los juristas y querían jueces que vieran con mayor simpatía sus procesos. Los representantes de capital y trabajo tienen la misión de llevar al procedimiento su conocimiento de la realidad de la empresa y de la industria. No se requiere que reúnan los requisitos de profesionalidad establecidos en la Ley Laboral en su Artículo 630 -- en relación con el 629 de la misma, no así tratándose del representante del Gobierno. Esto se debe a que la naturaleza de la representación de aquéllos atiende a cuestiones diversas, de ahí que los sectores interesados por ramas industriales son los que deben ponderar las cualidades y conocimientos que se requieran en cada una de esa ramas y de las actividades que han de estar representadas en la Junta que corresponda, dado que son elegidos en convenciones que se celebran conforme a los lineamientos señalados por la-

(9) *Ibidem*, p. 925.

misma Ley, para que funjan por seis años siendo posible su ratificación.

El término, según la Exposición de Motivos de la Ley, implica una mejor experiencia y conocimiento respecto de los problemas laborales que se debaten en las Juntas, de acuerdo a la rama o actividad de que se trate.

El significado aristotélico de la palabra equidad es "la justicia del caso concreto, la corrección de la ley en lo que carezca debido a su universalidad" (10). En este sentido, la justicia obrera debe ser para cada negocio. Las juntas son tribunales de equidad que buscan la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la Ley.

El resultado de esta idea se refleja en el procedimiento y en los laudos de las Juntas: En la elaboración del laudo intervienen representantes de los mismos interesados, quienes gozan de gran libertad en el desarrollo del proceso y pueden interrogar a las partes y a los testigos, carear a unas y a otros y sugerir lo que convenga para el descubrimiento de la verdad. En este orden de ideas, la Ley Laboral dispone que "los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de las Juntas lo crean debido en conciencia".

Bien conocido por todos nosotros es el hecho de que vivimos bajo la forma de un Estado Federal y que la legislación en materia de trabajo es federal, por tanto debe ser aplicada en todo el territorio nacional por los Tribunales Labo

(10) Ibidem. p. 927.

rales; en cuanto a la expedición de leyes, El Congreso de la Unión es el único facultado constitucionalmente para legislar en esa materia. Lo anterior únicamente se refiere al aspecto legislativo, - ya que en lo que toca a la administración de justicia en materia - laboral, sí existe la diferencia entre ramo local y ramo federal; la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional así lo expresa:

"La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a ..."

Viene enseguida una enumeración de ramas industriales que competen al ramo federal. Por la forma en que se encuentra redactada esa - fracción, podría entenderse que el ámbito de competencia de las autoridades federales en materia de trabajo es más reducido que el - ámbito de competencia de las autoridades locales; sin embargo, la lista de ramas industriales que contiene la Fracción XXXI del citado precepto constitucional se ha extendido tanto que la competencia federal es más importante y extensa que la local, aún cuando todo - lo que no se encuentre dentro de dicha lista se entiende de competencia local.

Lo anterior es aplicable a todos los Estados de la República Mexicana, incluyendo el Distrito Federal, habiendo por ello autoridades locales y federales en la Ciudad de México que conocen de asuntos locales y federales, respectivamente.

De las autoridades de trabajo dos son objeto de nuestro estudio: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en Pleno o en Juntas Especiales, siendo éstas últimas substitutos de los "Grupos" a que se refería la Ley de 1931. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social está autorizada para establecer Juntas Especiales fijando el lugar de residencia y su competencia territorial. Esto significa que puede haber varias Juntas Especiales en el interior de la República en diversos lugares. Cada Junta Especial se encuentra integrada por un Presidente, independientemente del Presidente Titular de la única Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y por los Representantes de Trabajadores y Patrones. Tratándose de conflictos colectivos interviene el Presidente Titular junto con los Representantes, pero cuando se trate de otro tipo de conflictos, la Junta se integrará con los citados representantes y con el Presidente de la Junta Especial.

De igual manera, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra integrada por el Titular de la Junta, es decir, el Presidente, así como por un Representante de los Trabajadores y un Representante de los patronos.

En cuanto al nombramiento, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es designado por el Presidente de la República, en tanto que los Presidentes de las Juntas Especiales son designados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los Artículos 612 y 633 de la Ley Laboral.

Los Representantes de Trabajadores y de Patrones son designados por las ramas de la industria o actividades de competencia federal, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo en relación con -- las disposiciones del Capítulo I del Título Trece de la misma Ley.

Existen dentro de la Junta Federal una sección encargada exclusivamente de la tramitación de huelgas, una de conflictos colectivos, una sección de exhortos y una de amparos.

Respecto de la competencia, la Ley Federal del Trabajo delimita perfectamente la competencia federal en su Artículo 527 al enunciar los asuntos que deben ser del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a saber los siguientes:

- I.- La industria minera y de hidrocarburos.
- II.- La industria petroquímica.
- III.- Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- IV.- La industria eléctrica.
- V.- La industria textil.
- VI.- La industria cinematográfica.
- VII.- La industria hulera.
- VIII.- La industria azucarera.
- IX.- La industria del cemento.
- X.- La industria ferrocarrilera.
- XI.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.

- XII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas.
- XIII.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.
- XIV.- Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas .
- XV.- Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje percibirá -- los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; se exige ser mexicano, mayor de 25 años y estar -- en pleno ejercicio de derechos; tener título legalmente expedido de Licen -- ciado en Derecho, tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a -- la fecha de adquisición del título; haberse distinguido en estudios de De -- recho del Trabajo y de la Seguridad Social; no pertenecer al Estado Ecle -- siástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con -- pena corporal. Los Presidentes de las Juntas Especiales deberán reunir los mismos requisitos, con excepción del relativo al hecho de haberse distin -- guido en estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, además -- de que la práctica profesional en este caso es de tres años.

Estos Presidentes recibirán los mismos emolumentos que correspondan a los -- Magistrados de Circuito.

Habiendo la posibilidad de que las Juntas Especiales sostengan criterios -- distintos para la interpretación de la Ley, se establece un procedimiento - para uniformar el criterio: Se reúne el pleno de la Junta, que deberá tener cuando menos las dos terceras partes del total de sus miembros, integrándose por la totalidad de los representantes de trabajadores y de patrones de las Juntas Especiales, por el Presidente de cada una de las Juntas Especiales y por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como por los representantes de trabajadores y de patrones de la misma. La resolución del pleno, es decir, el criterio, deberá ser aprobada por el 51% del total de los miembros que lo integran. El criterio será publicado en un boletín que la misma Junta edita cada tres meses.

A las Juntas Especiales corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas por ellas; estudiar y decidir los casos de pago de indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales, y conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del Presidente en ejecución de los laudos.

Al pleno de la Junta compete, además de uniformar el criterio de las Juntas Especiales, 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 re-

soluciones dictadas por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en ejecución de laudos del pleno; cuidar de la integración y del buen funcionamiento de 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.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje están integradas y funcionan de igual forma que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Para este caso, la Ley dice que el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado que corresponda, en tanto que los Presidentes de las Juntas Especiales percibirán un emolumento igual al de un Magistrado del Tribunal Superior de Justicia del Estado correspondiente.

Se permite, por otra parte, el establecimiento de dos o más Juntas en cada Entidad Federativa, debiendo el Gobernador fijar el lugar de residencia y su competencia territorial.

En razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a lo dispuesto por los Artículos 625 al 682 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra compuesto por: Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Juntas Especiales, señalando los preceptos subsecuentes los requisitos que cada uno de los integrantes del personal jurídico debe reunir, destacando desde luego el de profesionalidad en cuanto debe tratarse de personas que tengan la carrera de Licenciado en Derecho o cuando menos el nivel de pasantía para el caso de los Actuarios.

A mayor jerarquía los requisitos son mayores. También se busca la imparcialidad del juzgador y por ello se establece la figura y motivos de la excusa; en lo tocante a la responsabilidad de los funcionarios, la Ley establece -- las sanciones que amerita el incumplimiento del personal jurídico en las -- funciones que tiene encomendadas.

Cabe hacer la aclaración de que en lo relativo al titular de la Junta y a los Presidentes de las Juntas Especiales, al integrar el Tribunal con los representantes de los trabajadores y de los patrones, aquéllos representan al Gobierno y son propiamente los jueces de derecho, frente a los últimos que son jueces de hecho y que por tal motivo no forman parte del personal jurídico de las Juntas (11).

(11) RAMIREZ NOGUEL, Leonor; El Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit. p.14.

Por último, es importante mencionar que existen Juntas Locales y Federales de Conciliación, mismas que se encuentran integradas por un Presidente, por un Representante de los trabajadores y por un Representante de los Patrones. Sólo pueden conocer de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, como Juntas de Conciliación y Arbitraje. Generalmente actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, de tal forma que estas Juntas sirven tan sólo para agotar la instancia conciliatoria en forma discrecional. Funcionan únicamente en los lugares en que no esté instalada una Junta de Conciliación y Arbitraje, pudiendo ser de dos clases: Permanentes o Accidentales, en base al volumen de conflictos de trabajo en una demarcación territorial, es decir, si dicho volumen no amerita el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una Accidental.

Las Juntas de Conciliación están facultadas para recibir demandas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda de acuerdo a la competencia por materia. Asimismo, están facultadas para recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones estimen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; el término de recepción de pruebas no podrá exceder de 10 días, y terminada la recepción de pruebas o transcurrido el término anterior, la Junta de Conciliación remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Por último, están obligadas a aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes, de acuerdo al contenido del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo.

B.- Jurisdicción.

a) Definición.

Podemos comenzar diciendo que la jurisdicción es una función pública que por mandato de la Ley se encomienda a los órganos del Estado y - en forma excepcional a instituciones ajenas al mismo, como lo es la iglesia. En otras ocasiones, tal como lo indica el Maestro Chiovenda (12), esta función puede ser otorgada a una actividad privada, aun - que este punto de vista es en cierta manera peligroso en cuanto a su aceptación sin reservas.

La jurisdicción puede definirse como " la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto"(13).

En otras palabras: Jurisdicción es la facultad propia del Estado, -- atenta a su soberanía, para resolver, por conducto de sus órganos -- idóneos, las controversias que sobre derecho surjan dentro de su -- territorio.(14)

(12) Citado por DELGADO NOYA, Rubén; Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Divulgación, 1964, p.22.

(13) Ibidem. p.22.

(14) OLIVERA RODRIGUEZ, Carmen; La Jurisdicción y la Competencia. Temario - de Derecho Procesal del Trabajo. ob.cit. P.53.

Frecuentemente se confunde el fin de la actividad jurisdiccional -- con las consecuencias que tiene su ejercicio y que se traduce en la tutela de los intereses legítimamente protegidos.

Según Goldschmidt (15), la jurisdicción constituye al mismo tiempo una facultad y un deber del juez, como consecuencia del monopolio de la administración de justicia por parte del Estado, encaminados a la resolución de la Ley efectuada por el órgano jurisdiccional -- como tercero imparcial y, eventualmente, el cumplimiento de las decisiones recaídas. Por tanto, el ejercicio de la jurisdicción se traduce en dos actividades: Declaración (jurisdicción en sentido -- estricto), y ejecución (puede o no darse y es complementaria o -- eventual).

Se trata pues, de una facultad propia del Estado porque corresponde exclusivamente a éste, además de la creación de las normas de derecho que lo rigen, garantizar la satisfacción de los intereses tutelados por el propio derecho cuando, por cualquier motivo, no se realiza la norma jurídica que los protege. La jurisdicción se ve complementada por el imperium, que es la facultad de mandar e inclusive de usar la coacción y la coerción para hacer cumplir las normas dictadas por el Estado, pues sin esta facultad no podría ejercerse la jurisdicción.

(15) Citado por: DELGADO MOYA, Rubén. ob.cit., p. 22.

Ahora bien, corresponde primariamente la función jurisdiccional del Estado al Poder Judicial y en nuestro régimen jurídico, por extensión, al Poder Ejecutivo del que dependen los Tribunales Laborales.

Cabe hacer mención de que el Estado Mexicano está integrado por Estados Soberanos ligados por un pacto federal, de donde se deduce que cada estado tiene plena jurisdicción sobre su territorio, coexistiendo al mismo tiempo tales jurisdicciones con la que corresponde a la Federación; es decir, existe tanto jurisdicción local como jurisdicción federal.

b) Clasificación.

Tradicionalmente la jurisdicción ha sido clasificada en dos ramas: Civil y Penal o Criminal. Dentro de la primera se ubica la jurisdicción del trabajo, en base a que dentro de la jurisdicción civil se admiten dos tipos de jurisdicción:

- Jurisdicción contenciosa, que actúa para resolver una divergencia de carácter jurídico, y
- Jurisdicción voluntaria, en la que la intervención judicial no supone oposición de intereses.

En algunos sistemas la jurisdicción puede ser, en base a su origen, retenida o delegada; es el caso de la monarquía absoluta en la que-

el jefe de Estado no sólo es el origen de la jurisdicción, sino que también puede ejercerla personalmente mediante retención, o bien -- conferir su ejercicio por delegación a las personas u organismos -- que estime conveniente. Actualmente la justicia está administrada-- por el Estado y en nombre de éste o del Jefe de Estado; pero no se encuentra de ninguna manera administrada en forma personal por este último, sino a través de órganos específicos, es decir, juzgados o tribunales. Así tenemos que la jurisdicción se ha dividido, por razón de su ejercicio en:

- Propia: Es la conferida por la Ley a los jueces y magistrados por razón del cargo que desempeñan.
- Delegada arbitral: La ejercida por encargo de quien la tiene propia.
- Forzosa: La que no puede ser prorrogada ni derogada, y
- Prorrogada: La atribuida a un juez o tribunal por voluntad de las partes de acuerdo con la Ley, en cuyo caso lo que se prorroga es más bien la competencia.

Es digno de mención el hecho de que la jurisdicción del trabajo tiene sus antecedentes en los Consejos de los Hombres Prudentes, o como originalmente se llamaron "Conseils D'Prud'Hommes", que aparecieron en Francia a partir del año 1806; estos consejos pasaron a la legislación mexicana en el año 1917 a través de la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, según la cual las diferencias y -- conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de --

una Junta de Conciliación y Arbitraje integrada por igual número - de patrones y de trabajadores más un representante del gobierno.

De esta forma apareció en México la jurisdicción del trabajo, cuyo más inmediato antecedente se encuentra en la Reglamentación del Trabajo del Estado de Yucatán, de fecha 14 de mayo de 1915 y que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; y en la Ley de 11 de diciembre de 1915, misma que estableció las Juntas de Conciliación para la misma entidad federativa.

c) Competencia.

a.- Concepto

La doctrina de la ciencia del derecho ha entendido en forma general a la competencia como los límites del poder jurisdiccional que se da o se confiere a cada organismo. Dichos límites son de distinta naturaleza, y siguiendo al Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal (16), la competencia ha de fijarse según los criterios siguientes:

- Criterio Objetivo: Toma como base el valor de lo litigado o la materia.
- Criterio Territorial: Es consecuencia de la disposición de los juzgados y tribunales por todo el territorio nacional y del principio que exige la proximidad de los órganos jurisdiccionales a los justiciables, y

(16) Citado por: DELGADO MOYA, Rubén; ob.cit.p.30.

- **Criterio Funcional:** Responde a que si bien el juez o tribunal jurisdiccional objetiva y territorialmente competente resuelve, generalmente todo el proceso está limitado - - - a una determinada función o grado de jurisdicción, pues este tipo de competencia se encuentra específicamente vinculado a la diversidad de instancias y recursos judiciales, basada en una organización jerárquica de los tribunales.

De lo anterior se desprende que por competencia debe entenderse "la capacidad de un tribunal o de un juez para conocer de una controversia legal y decidir válidamente sobre el fondo de la misma" (17). En tanto que lo jurisdiccional es todo aquello -- que se refiere a la facultad abstracta del Estado de decir el derecho, competencia es lo relativo a la actividad concreta de los tribunales para aplicar el derecho que define el Estado.

La competencia fija los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede decir el derecho. Ahora bien, los elementos que fijan la competencia son cuatro: Materia, Cuantía, Grado y Territorio, mismos que pasamos a estudiar a continuación.

b.- Tipos de Competencia.

La competencia por materia se establece por excepción, es decir, apoyándose en el principio constitucional señalado en el Artículo 124 de nuestra Carta Magna, que dispone:

(17) OLIVERA RODRIGUEZ, Carmen; ob. cit. p. 53.

"Las facultades que no estén expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados".

La competencia federal por razón de materia se encuentra establecida en la Fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política.- Las materias que no se encuentren reguladas por dichos preceptos legales se entienden reservadas a los estados para conocer y resolver los conflictos que se susciten sobre las mismas. Es prudente agregar que la competencia por materia en materia laboral se reafirma con la lectura del Artículo 698 de la Ley que a la letra dice:

"Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean competencia de las autoridades federales. 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 527 de esta Ley".

Por su parte, el Artículo 699 de la Ley manifiesta expresamente que son de competencia federal: las cuestiones relativas a capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como lo concerniente a seguridad e higiene de las empresas, de acuerdo a la jurisdicción de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. En este sentido, cualquier demanda que trate sobre las cuestiones antes mencionadas, si se presenta ante una Junta Local, al admitirla ésta, deberá ordenar se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la substanciación y resolución del conflicto, exclusivamente en las cuestiones relativas a capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en la propia Ley.

La competencia por territorio se encuentra establecida en el Artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, expresando:

" La competencia por razón de territorio se rige por las normas siguientes:

- I.- Si se trata de Juntas 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 éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de 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".

La competencia por cuantía formalmente se encuentra establecida en el Artículo 600, Fracción IV de la Ley de la materia, según el cual se faculta a las Juntas Federales de Conciliación a actuar como de Conciliación y Arbitraje, exclusivamente en aquellos asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres -- meses de salario. De igual manera sucede con las Juntas Locales de Conciliación.

La competencia por grado no presenta mayor problema, pues son competentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer sobre cualquier conflicto laboral. Cabe hacer - la aclaración de que los conflictos colectivos únicamente pueden ventilarse ante las Juntas Centrales, sea Federal o Local, de acuerdo a la competencia constitucional (Fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional), en tanto que los conflictos de carácter individual son susceptibles de ventilarse ante las Juntas Especiales, Federales o Locales, en base a su competencia por materia y por territorio, fundamentalmente.

Otra manera de clasificar la competencia es en prorrogable e improrrogable. La primera se da cuando la Ley prorroga la competencia de un órgano jurisdiccional determinado, pudiendo los interesados hacer uso de dicha prórroga o bien hacer caso omiso de la misma. La segunda consiste básicamente en que todo acuerdo entre las partes respecto de la prórroga de la competencia es ineficaz, puesto que el juez de oficio y por mandato de Ley debe declarar su incompetencia en cualquier estado del proceso, independientemente de que las partes puedan alargarla en un momento determinado.

En materia laboral las competencias son improrrogables.

El Artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo señala que las cuestiones de competencia en materia de trabajo únicamente pueden promoverse por declinatoria, misma que deberá oponerse necesariamente al iniciarse la etapa de demanda y excepciones de la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde. En ese mismo instante la Junta deberá resolver en base a las pruebas ofrecidas por las partes exclusivamente en relación a la competencia. Ahora bien, existe la posibilidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se declaren incompetentes de oficio; en efecto el Artículo 701 de la citada Ley faculta a las Juntas para declararse incompetentes oficiosamente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente en que se actúe datos que lo justifiquen.

En mi opinión, se trata de una aberración en cuestiones de competencia dentro de la Ley Laboral; ya que el citado precepto legal faculta a las Juntas a seguir conociendo de un conflicto determinado aún a sabiendas de que son incompetentes para tal efecto, pudiendo excusarse hasta antes de la etapa de desahogo de pruebas. Se trata pues, de un absurdo en virtud de que es tiempo perdido actuar ante una Junta incompetente, y más aún cuando la Junta está conciente de su incompetencia.

Independientemente de lo anterior, en caso de que la Junta se declarara incompetente, con citación de las partes remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél a su vez se declara incompetente, remitirá inmediatamente los autos a la autoridad que deba decidir la competencia, en los términos del Artículo 705 de la Ley, mismo que a continuación se transcribe:

" Las competencias se decidirán:

- 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 de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.
- II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, - entre sí recíprocamente.
- III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se susciten entre:
 - a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

Las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidiendo una competencia no pueden ser impugnadas ni mediante recurso alguno ni mediante el amparo. A este respecto, la Suprema Corte ha declarado que los laudos de las Juntas que deciden sobre la cuestión de fondo pueden ser impugnados por medio del juicio de amparo, por la parte vencida, fundándose en su inconstitucionalidad por falta de competencia de la autoridad que los haya dictado (18).

Lo anterior significa que habrá de esperar a que la Junta emita el laudo para atacarlo por la vía del amparo directo en virtud de tratarse de un laudo dictado por autoridad incompetente.

Por su parte, el Artículo 706 de la Ley dice que todo lo actuado ante Junta incompetente es nulo, salvo:

- a) El auto admisorio de la demanda.

(18) Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXXVIII, p. 2908.

- b) En materia de huelgas, si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente en base al Artículo 928, Fracción V de la misma Ley, y
- c) Que se hubiere celebrado convenio para poner fin al negocio, durante el período de conciliación.

De lo anterior se desprende que el efecto de la declaración de incompetencia por parte de una Junta de Conciliación y Arbitraje, es la nulidad de todo lo actuado, con las salvedades anotadas.

No cabe duda de que hay una diversificación de criterios -- de los Tribunales Laborales, aún cuando se ha intentado unificar los criterios de las Juntas por medio de reuniones -- de los Presidentes de las Juntas Especiales que integran -- Las Juntas Locales y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo los resultados obtenidos no han sido del todo buenos, ya que la unificación de criterios ha sido parcial.

Como solución al problema de diversificación de criterios, el Maestro Nestor de Buen Lozano (19) propone la desapari-ción de las autoridades locales en materia de trabajo me -- diante la ampliación de la competencia de las Juntas Espe -- ciales de la Federal de Conciliación y Arbitraje a todos -- los conflictos de índole laboral.

(19) Ob. Cit. p. 41.

Esta radical medida lógicamente exigiría la reforma constitucional a la Fracción XX del Apartado "A" del Artículo 123, expresando en ella que el conocimiento de los conflictos laborales corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; con esto la Fracción XXXI del referido precepto constitucional automáticamente desaparecería. Finalmente, la modificación de la Fracción XX antes aludida -provocaría la correlativa modificación de ciertos aspectos orgánicos de la Ley Federal del Trabajo. En realidad, pienso que no estamos tan lejos de lo que propone el insigne Maestro, si tomamos muy en cuenta la creciente federalización por la que atraviesa el país actualmente.

c) Incompetencia Subjetiva.

Puede darse el caso de que un órgano jurisdiccional sea --competente para conocer sobre una cuestión determinada, pero quien personalmente vaya a conocer al respecto tenga algún impedimento legal.

Es precisamente en este punto donde radica la incompetencia subjetiva.

El titular del órgano jurisdiccional que va a conocer de un asunto de su competencia debe proceder con desinterés y serenidad frente a las partes y a la materia propia del proceso. Requisito esencial de la actividad profesional --del juzgador es su imparcialidad, de tal forma que su reso

lución no se encuentre viciada por interés o por pasión. Cuando existe uno de estos vicios se presenta la incompetencia subjetiva, denominada así por afectar a la intimidad del titular del Órgano jurisdiccional.

Ante este peligro las partes tienen el remedio de la recusación. De acuerdo a los criterios sustentados por nuestro más alto tribunal, la recusación tiende a asegurar -- la imparcialidad de los jueces (20). Puede afirmarse que la recusación es un derecho de las partes, la excusa, un deber del juez.

La Ley Federal del Trabajo impone a los jueces la obligación de abstenerse del conocimiento de un negocio, cuando concurra en ellos cualquiera de las causas que se consideran como de legítima recusación. Frente a la no abstención en tales casos, las partes, antes de la reforma procesal de 1980, tenían la posibilidad legal de la recusación para obtener que un juzgador que fuera parcial, se abstuviera de conocer de un negocio determinado. En la Ley vigente no hay recusación estrictamente hablando.

El Artículo 707 señala los impedimentos que tienen los representantes de gobierno, de trabajadores y de patrones -- ante las Juntas y los Auxiliares, para conocer de un negocio determinado, a saber los siguientes:

(20) Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLI, p. 1038.

- I.- Tener parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.
- II.- Tener el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.
- III.- Tener interés personal directo o indirecto en el juicio.
- IV.- Que alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.
- V.- Ser apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido -- opinión sobre el mismo.
- VI.- Ser socio, arrendatario, trabajador o patrón o depender económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.
- VII.- Ser tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes, y
- VIII.- Ser deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

En virtud de que los jueces tienen la obligación de excusarse cuando exista en ellos un impedimento para conocer sobre un asunto determinado, el legislador de 1980 consideró pertinente excluir de la Ley el derecho de las partes a recusar, beneficiando con ello la celeridad del procedimiento; es decir, se está sacrificando el derecho a la recusación por la celeridad del procedimiento. Sin embargo, considero que la recusación se deja entrever en el Artículo 710 en relación con el 709 de la Ley Federal del Trabajo vigente al hablar de denuncia ante el Presidente de la Junta (tratándose del Presidente de una Junta Especial, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones) o ante el Secretario del Trabajo y Previsión Social (tratándose del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) o ante el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal (tratándose del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje), acompañando las pruebas que justifiquen que el funcionario en cuestión se encuentra legalmente impedido para conocer sobre un asunto determinado. La Ley no habla de recusación en particular, más las partes pueden hacer saber a la autoridad competente, mediante denuncia, del impedimento o impedimentos que pudiera tener algún miembro de la Junta.

Ya lo dice muy claro el Artículo 708 de la Ley:

" Los Representantes del Gobierno, de los trabajadores - o de los patrones ante las Juntas, y los Auxiliares, - no son recusables, pero deberán excusarse de conocer - de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el Artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en - la responsabilidad a que se refiere esta Ley ".

Tal vez el legislador de 1980 quiso darle a la recusa - ción un enfoque distinto al no designar con ese nombre - al derecho que tienen las partes para solicitar la declara - ción de la incompetencia subjetiva, disfrazándola con - algo así como "trámite de la excusa", según reza el Artícu - lo 711 de la Ley Laboral, confundiendo así la recusación - con la excusa.

Por último, la Ley señala en su referido Artículo 711 que - el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la - excusa, salvo disposición en contrario de la misma Ley, lo - cual es contradictorio con lo dispuesto en el multicitado - Código Laboral para el incidente de incompetencia, tal -- como se verá más adelante en la parte correspondiente a los - incidentes, en el Capítulo Segundo de este trabajo.

6.- SUJETOS DEL PROCESO LABORAL.

Son sujetos del proceso laboral los trabajadores y sus sindicatos, así como los patrones, los terceros interesados y las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos(21). En su caso también pueden serlo los dependientes económicos del trabajador, tanto para exigir - la indemnización en caso de muerte del mismo como por las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho.

La capacidad de ser sujeto en el proceso lleva en sí la capacidad de ser parte. A mayor abundamiento, se entiende por parte "quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de representante, la actuación del derecho, así como aquel frente al cual es demandada dicha actuación". (22)

Dicho en otras palabras: Son partes en el proceso el actor y el demandado. Aunque el Maestro Trueba Urbina dice en su libro "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" que los terceros también son parte en el proceso, en mi opinión los terceros son personas físicas o morales ajenas y distintas de las partes.

Aún cuando hay terceros que tienen interés en el juicio, no pueden ser partes en virtud de que éstas sólo pueden ser, tal y como se desprende de la definición antes transcrita, quien demanda la actuación del derecho y aquel frente al cual se demanda tal actuación.

(21) TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México. Porrúa, 4a. ed. 1978, p. 363.

(22) Ibidem. p. 363.

Puede haber multiplicidad de actores y de demandados, pero siempre - habrá una parte actora y una parte demandada en cualquier proceso, y eventualmente uno o varios terceros.

La determinación del concepto de parte es indispensable para identificar las acciones y excepciones, señalar la extensión de la litispendencia, de la acumulación y de la cosa juzgada. De esta forma, ser -- parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como de excepciones, por personas físicas o morales que - gozan de capacidad legal para celebrar contratos de trabajo o desempeñar empleos públicos.

En este orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo da su propia definición de partes en el proceso, misma que se encuentra contenida en - el Artículo 689 que a continuación se transcribe:

" Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

Por su parte el Artículo 690 de la misma Ley contiene la figura del tercero interesado, que a la letra dice:

" Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

El tercero podrá ser llamado por la Junta a solicitud de cualquiera de las partes o de oficio, cuando de las constancias procesales se desprenda la necesidad de su presencia en el proceso. Si la demanda se endereza en contra del tercero interesado, éste se convierte en demandado, es decir, en parte.

Es conveniente aclarar que capacidad procesal y personalidad son -- términos distintos: "La diferencia entre capacidad y personalidad -- estriba en que la primera es la facultad o posibilidad que tiene -- una persona para realizar un acto jurídico o para ejercitar sus derechos ante los Tribunales; en cambio, la segunda 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 o lo que nosotros -- llamamos representación necesaria. La personalidad no es más que la manifestación del poder de representación" (23).

En materia laboral gozan de capacidad para ejercer las acciones procesales o derechos que nazcan del contrato, de las relaciones o de la Ley, las personas físicas siguientes:

- a) Los mayores de edad en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- b) Los menores de edad, mayores de dieciséis años (Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo) y

(23) TUEBA BARRERA, Jorge; El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo. México 1963, p. 196, citado por: TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit. p.364.

c) Los menores de edad mayores de catorce y menores de dieciseis, -- que hayan terminado su instrucción primaria y tengan las autorizaciones correspondientes (Artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo).

También gozan de capacidad procesal:

- 1.- Los Sindicatos (de trabajadores y de patronos) como personas morales que son, a través de sus legítimos representantes;
- 2.- Las Federaciones y Confederaciones (Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo).
- 3.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo).
- 4.- Las personas morales legalmente constituidas a través de sus representantes, y
- 5.- Los Sindicatos Burocráticos y su Federación.

En el proceso laboral, como en cualquier otro tipo de proceso, encontramos dos partes: Un actor y un demandado. No obstante lo anterior, hay casos en que puede haber pluralidad de partes, es decir, la participación de varias personas en calidad de actores contra un demandado, o bien un sólo actor y varias personas demandadas, o también varios actores contra varios demandados. Pero en estos casos las partes siguen siendo dos y nadamás que dos: Parte Actora y Parte Demandada.

La pluralidad de partes, técnicamente denominada litisconsorcio, puede producirse desde el momento en que se formula la demanda o al instante en que se lleva a cabo la etapa de demanda y excepciones mediante enderezamiento de la demanda.

El Maestro Chioverda (24) dice que el litisconsorcio "hace referencia a una pluralidad de personas que están en igualdad de condiciones frente a otra u otras, en una misma litis".

El litisconsorcio también puede darse a lo largo del proceso, cuando hay acumulación de autos o cuando fallece alguna de las partes y la sustituyen varias personas en calidad de coherederos.

Se caracteriza el litisconsorcio por la unidad de relación jurídica y autonomía de los sujetos procesales, es decir, los actos de unos ni afectan ni aprovechan a los otros, salvo cuando por las disposiciones que regulan la relación jurídica sustantiva el efecto está previsto expresamente, como sucede en las obligaciones solidarias(25).

El litisconsorcio puede ser de tres clases:

- a) Activo: Cuando hay pluralidad de actores.
- b) Pasivo: Cuando hay pluralidad de demandados, y
- c) Cuando hay pluralidad de actores y demandados.

(24) CHIOVERDA, Giuseppe; Acerca del Litisconsorcio Necesario en los Estados en Honor de Vittorio Scialoja, Trad. del Lic. Vázquez del Mercado en "JUS" (México) T. XX, enero 1948 núm. 114; citado por: DE PINA VARA, Rafael ob. cit. p. 125.

(25) ALSINA; Tratado Teórico -Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial T. I. p. 939, Buenos Aires, 1941; citado por DE PINA VARA, Rafael; ob. cit. p. 126.

Es preciso anotar que el litisconsorcio no se da con sólo la pluralidad de personas que constituyen parte en el proceso, sino que es requisito indispensable para que exista, el que las partes se ostenten con la misma posición en el proceso, que sostengan las mismas pretensiones o que opongan las mismas defensas (o defensas distintas encaminadas a obtener idéntico resultado)'

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 697, alude al litisconsorcio al señalar que cuando exista pluralidad de actores o de demandados habrá que nombrar representante común, "salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos".

A continuación se transcribe dicho precepto legal:

" Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos".

" Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieren los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiendo de entre los propios interesados".

" El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandato judicial".

De lo anterior se desprende que varias personas pueden litigar unidas, nada más que bajo una misma representación. La unidad de representación no destruye el litisconsorcio.

En mi opinión el Artículo antes transcrito carece de técnica jurídica en su redacción al hablar de "partes actoras" y "partes demandadas"; ya que tal -- como se indicó con anterioridad, en todo proceso existen únicamente dos partes: quien demanda y quien es demandado, es decir, actor y demandado, quienes en un momento dado pueden ser varias personas.

En el proceso laboral también participan otras personas como asesores, abogados, testigos, peritos, etc., que no tienen calidad de sujetos del proceso -- pero que, sin embargo, intervinen en el mismo para aclarar la verdad como -- auxiliares de las partes y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por último, resta analizar muy brevemente el cambio o sucesión de partes. Puede darse el caso que durante la ventilación de un conflicto laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el patrón fallezca o venda bienes de la empresa o la empresa misma, o ceda a otras personas en parte importante el -- manejo de los servicios. En estos casos se configura la sustitución patronal, punto en que la Ley Laboral es muy clara al especificar en el primer párrafo de su Artículo 41, que:

" El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

A fin de fincar la responsabilidad del patrón sustituto y de que los trabajadores se enteren de la sustitución patronal, la Ley establece que el término de seis meses " se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores", según reza el segundo párrafo del Artículo 41. En este sentido existe una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto que si tal aviso no se produce, el sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto, precisamente por no cumplir ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses(26).

Lo anterior significa que el patrón sustituido es solidariamente responsable de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, contraídas antes de la sustitución y hasta por seis meses, contados a partir de la fecha en que se da el aviso a los trabajadores o al sindicato acerca de tal sustitución, y no a partir de la fecha en que se dió la sustitución patronal.

(26) Amparo Directo 3232/1974. Federico Sánchez Rivera y otro. Marzo 10, 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente:Ministro Salvador Mondragón Guerra. 4a. Sala Boletín No. 15 al Semanario Judicial de la Federación - p. 58.

7.- LA ACCION LABORAL.

A. Concepto, Elementos.

La acción puede definirse como el derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el derecho objetivo. Pero no es suficiente con provocar la actividad jurisdiccional, sino que es necesario mantenerla viva, una vez iniciada, " hasta alcanzar la meta normal del proceso, que es la obtención de una sentencia definitiva y, en su caso, la ejecución de la misma" (27).

La acción procesal no es mas que el instrumento mediante el cual se coloca al juez en la necesidad de cumplir con la obligación de desarrollar la actividad necesaria para la decisión del caso concreto que la parte que la ejercita le plantea en la demanda.

Según algunos autores, la acción puede verse desde dos puntos de vista: Uno de carácter procesal y otro de índole substancial, denominados acción procesal y acción substancial respectivamente. A estos dos términos el Maestro Trueba Urbina los denomina con mayor acierto: Acción procesal y pretensión procesal. A este respecto cabe aclarar lo siguiente: Acción procesal es el derecho que tiene una persona frente al Estado -- para provocar su actuación; en tanto que la pretensión procesal es un acto, una declaración de voluntad dirigida contra el demandado u obligado. De esta forma, durante el juicio es necesario que el actor pruebe su derecho para que sea procedente su pretensión procesal.

(27) DE PINA VARA, Rafael; ob. cit. p. 73.

Es interesante la aportación que hace el Maestro Calamandrei(28) en el sentido de que "la acción no es sólo la facultad de dar el primer impulso a la jurisdicción, que de otro modo permanecería inerte; sino -- además, la facultad de preparar para el juez la materia y el programa de su resolución". Añade que "la acción es una colaboración perdurable mediante la cual el actor, durante todo el curso del proceso, continúa señalando la ruta a que el juez se debe atener". Por último, el insigne Maestro manifiesta que la acción tiene un carácter público que le viene de la cualidad de poder ser ejercitada por cualquier persona, sin tomar en cuenta su condición de clase.

En efecto, el actor es quien marca la pauta a seguir durante el proceso y por ello le corresponde probar su acción para que ésta prospere.

En este renglón existe una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia que dice que "dado que la Ley ordena que el actor debe probar los -- hechos constitutivos de su acción, es indudable que cuando no los prueba, su acción no puede prosperar, independientemente de que la parte -- demandada haya o no opuesto excepciones y defensas".(29)

Por su parte, el Maestro Hugo Alsina(30) dice que la acción y el derecho se complementan, puesto que la acción es instituida con la fina

(28) Citado por: TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit. p. 209.

(29) Amparo directo 2810/1973. Anelia Reyes Gómez. Septiembre 23 de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maestro Enrique Martínez Ulloa. 3a. Sala Septima Época, Vol. 69, Cuarta Parte, p. 13.3a. Sala Boletín No. 9 al Semanario Judicial de la Federación, p. 61.

(30) Citado por: TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit. p. 209.

lidad de proteger al derecho; puede éste fallar aún cuando se haya ejercitado la acción, pero ello no autoriza a suponer que la acción pueda -- deducirse sin otro objeto que su propio ejercicio. Recíprocamente, el -- derecho no siempre requiere la protección de la acción, como ocurre en -- el caso del cumplimiento voluntario, pero resultaría ineficaz si no se -- contase con ella cuando el obligado pretende evadir el cumplimiento de -- su obligación.

La finalidad de la acción es la aplicación del derecho por la vía del -- proceso, al mismo tiempo que constituye el presupuesto de la jurisdicción. Asimismo, el reconocimiento del derecho de acción por parte del Estado -- supone la prohibición de la autodefensa y la consecuente aplicación de -- sanciones a quienes recurren a ella.

La acción no es un derecho que pueda lícitamente ejercitarse de modo caprichoso y sin fundamento alguno; ya que como dice Eduardo J. Couture: "La acción es en su forma más sutilmente procesal, un derecho a exponer -- nuestras razones, a que ellas sean escuchadas y, eventualmente, a que --- sean acogidas" (31). Por su parte, el gran jurista Pierre Calandrei (32) afirma que no debe confundirse acción como actividad con acción como de -- recho. Así, para poder ejercitar lícitamente el derecho de acción es preciso tener bases suficientes para demostrarle al órgano jurisdiccional -- que se tiene la razón --o al menos creer honradamente tenerla--; de lo contrario la función jurisdiccional se vería manchada por la mala fé de quie

(31) Fundamentos de Derecho Procesal Civil, la ed.p.28; citado por: DE PINA VARA, Rafael ob. cit. p. 76.

(32) Instituciones de Derecho Procesal Civil, trad. esp. t.I, p. 173; citado por: DE PINA VARA, Rafael; ob.cit.p. 76.

nes ejercitan el derecho de acción sin tener razón o fundamento. Como cualquier derecho, el ejercicio de la acción implica la concurrencia de ciertos requisitos establecidos en la Ley.

La acción como facultad o poder de realizar actos procesales, no debe confundirse con la pretensión, que es la voluntad de los sujetos procesales (actor y demandado) en relación con la decisión que tratan de obtener del Órgano jurisdiccional sobre la cuestión o cuestiones planteadas al mismo.

La pretensión no sólo existe en el escrito inicial de demanda, sino -- también se da a lo largo del proceso debiendo el Órgano jurisdiccional decidir sobre las pretensiones ajenas al escrito inicial de demanda -- además de las contenidas en el mismo, entendiéndose por demanda el --- acto procesal de parte en forma escrita u oral, que normalmente constituye la parte inicial del proceso, salvo que existan diligencias previas o preliminares.

La formulación de la demanda exige como requisito previo la existencia de poder o facultad de acción de parte de quien la interpone; su contenido esencial es la pretensión, al grado de que sin pretensión no hay - demanda.

En cuanto a los elementos de la acción, la doctrina habla de tres:

- a) Sujetos; Activo (corresponde el poder de obrar) y pasivo (frente - te a él corresponde el poder de obrar).

- b) Causa eficiente: Un interés. Se desarrolla en un derecho y en un estado de hecho contrario al derecho mismo.
- c) Objeto: Efecto al que tiende el poder de obrar, lo que se pide.

Sujetos activo y pasivo de la acción son actor y demandado, es decir, las partes, cuyo poder de obrar es la fuerza motriz del proceso.

El interés es la medida de la acción, puesto que quien formula una demanda deberá tener interés. No es lícito plantear litigios cuya solución no le importa en modo alguno a quien los plantea.

"El interés en el ejercicio de la acción debe ser directo, es decir, personal; debe ser legítimo o protegido por el derecho y actual o existente en el momento en que la acción se ejercite, y puede ser puramente material o moral" (33).

El objeto de la acción es lo que determina la naturaleza de la misma y lo que muestra su contenido, permitiendo encajarla en el término propio de la clasificación establecida por razón del mismo. Además, constituye el elemento esencial de la demanda judicial.

B. Clasificación de las Acciones Laborales.

La clasificación tradicional es en base a lo que el actor pide, pudiendo existir cinco tipos de acciones:

(33) DE PINA VARA, Rafael; ob. cit. p. 79.

- Acciones de condena.
- Acciones declarativas.
- Acciones constitutivas o modificativas.
- Acciones cautelares, y
- Acciones ejecutivas.

Las acciones de condena son aquellas en las que el actor pide se imponga al demandado el cumplimiento de una determinada prestación. Su finalidad es la ejecución del fallo y mira la obtención de una sentencia que sea el instrumento para lograr el cumplimiento de una determinada prestación.

Las acciones declarativas tienen por finalidad la obtención, con la eficacia de cosa juzgada, de la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico, y excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho. Se caracterizan por suponer la petición de una declaración judicial por la mera eficacia de la misma, excluyendo un sucesivo procedimiento ejecutivo. Han sido llamadas acciones de aseguramiento, puesto que toda acción es en principio declarativa, aun que se tienda a la obtención de una condena o a la constitución de nuevos efectos jurídicos.

Asimismo, pueden ser positivas o negativas, según se persiga la declaración de existencia o de inexistencia de un derecho.

Las acciones constitutivas están encaminadas a modificar un estado jurídico existente. No condenan a dar, hacer o no hacer y la declaración que con ellas se pretende ha de llevar conexo un cambio jurídico. Así, mientras las acciones declarativas buscan el esclarecimiento de la existencia o inexistencia de un derecho, las constitutivas tienden a modificarlo.

Las acciones cautelares van a tener por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho substancial, tal como puede ser en la obtención del embargo, la obtención de la cosa mueble.

Las acciones ejecutivas son aquellas que tienden a obtener coactivamente lo que es debido o su equivalencia en dinero. La ejecución puede ser de dos clases: Singular (acción ejecutiva ordinaria) y Universal (quiebra).

En atención a los sujetos, la acción laboral puede ser individual o colectiva. Es individual cuando se hace valer la acción del trabajador por el mismo, en defensa de un interés personal; y colectiva cuando la ejerce un grupo, coalición o sindicato para la tutela de los intereses gremiales o profesionales. Al respecto la Suprema Corte de Justicia, en una ejecutoria de 12 de agosto de 1936, ha definido dichas acciones en los siguientes términos:

" Acciones individuales, las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la Ley y a los contratos le corresponden. Acciones colectivas, las que ejercitan los trabajadores por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo, su revisión o modificación, - con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa nuevas condiciones de prestación de ser vicios".

Entre las acciones más comunes en materia laboral podemos enunciar las siguientes:

- Reinstalación(de condena).
- Indemnización constitucional o pago de tres meses de salario (de condena).
- Cumplimiento de contrato individual en cuanto a condiciones con- venidas (constitutiva o modificativa).
- Pago de prestaciones devengadas, tales como salarios, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc.(de condena).
- Reconocimiento de antigüedad (declarativa).
- Prórroga de contrato(constitutiva o modificativa).
- Indemnización por riesgo de trabajo (declarativa).
- Otorgamiento de contrato por tiempo indefinido(constitutiva).
- Rescisión de la relación de trabajo (rescisoria).
- Ejecución de laudos (ejecutiva).
- Acciones de capacitación y adiestramiento (declarativas).
- Acciones de seguridad social (declarativas).
- Embargo precautoria y arraigo (cautelares), etc.

C. Acciones Contradictorias.

Se conoce con el nombre de acciones contradictorias a aquellas que por sí mismas se excluyen, de ahí que no deben intentarse en una misma demanda. Caso muy común entre los litigantes en materia laboral es el de dos demandas, de un mismo actor contra un mismo demandado, conteniendo los mismos hechos, pero ejercitando en una la acción de indemnización constitucional y en otra la reinstalación.

En caso de que se llegaran a acumular los dos juicios, el actor tendría que elegir cuál de las dos acciones es la que va a ejercitar, a fin de que no se excluyan. Si esto sucede con dos juicios que se acumulan, con mayor razón sucede en una demanda que contiene acciones -- contradictorias.

A manera de ilustración cabe hacer mención respecto de la doctrina -- jurisprudencial que confirma lo dicho anteriormente a través de las -- siguientes tesis:

" ACCIONES CONTRADICTORIAS.

Cuando se ejercitan acciones contradictorias en un juicio laboral, ni la Junta ni la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de -- la Nación pueden suplir la voluntad del reclamante y elegir una de -- las acciones contradictorias deducidas para resolver el caso, pues -- tal elección corresponde únicamente al actor".

Amparo Directo 4977/1973. Sección número Uno del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Febrero 28 de 1974. 5 -- votos. Ponente: Maestra María Cristina Salmorán de Tawayo. 4a. Sala Sép -- tima Época, Volumen 62, Quinta Parte, pág. 13.

"ACCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA IARCRAL. SE EXCLUYEN PERO NO SE NULIFICAN.

Quando a una demanda laboral le falta claridad, y nada hay que la haga menos clara que el ejercicio simultáneo de acciones contradictorias, el deber del juzgador es mandarla aclarar en lo conducente, de acuerdo -- con el Artículo 325 del Código de Procedimientos Civiles, supletorio - de la Ley Federal del Trabajo, antes de la audiencia en que corresponda contestarla. En tal virtud, si no se hace el requerimiento mencionado, no es justo ni legal, que se considere en el laudo que se pronuncie que por la forma en que se ejercitaron las acciones éstas se nulifiquen procesalmente, sino que debe reconocerse que solamente se excluyen, y - entonces resolver que se tiene por ejercitada la acción que dentro de - la conducta procesal de las partes parezca la más lógica, y decidir lo que proceda según las pruebas aportadas, en relación con lo reclamado y las excepciones opuestas".

Jurisprudencia 18 (Séptima Época), pág. 95, Volumen SALA AUXILIAR Séptima Parte Apéndice 1917-1975.

"ACCIONES CONTRADICTORIAS, EXCEPCION DE. DECLARADA PROCEDENTE, ES INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS.

Si la Junta estima procedente la excepción de acciones contradictorias, la falta de estudio de las pruebas aportadas por las partes no viola - garantías, toda vez que al ser procedente dicha excepción, no hay necesidad de estudiar el fondo de cada una de las cuestiones planteadas".

Amparo Directo 6022/1972. Oscar Martín Vitte Arellano. Julio 3 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente Maestro Manuel Yañez Ruiz. 4a. SALA Séptima Época. Volumen 55, Quinta Parte, pág.13.

De lo anterior se desprende claramente que cuando el actor no opta por ninguna de las acciones contradictorias, la Junta deberá resolver en base a las pruebas aportadas por las partes y de ellas deducir cuál de las dos acciones debe prevalecer. Sin embargo, el Maestro Trucba Urbina, en su libro "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"(34), alude a una tesis jurisprudencial que indica que:--

" Cuando un trabajador demanda su reinstalación y pago de indemnización constitucional, y en la audiencia de demanda y excepciones no opta por alguna de las dos, de conformidad con la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, los Tribunales de Trabajo se ven imposibilitados de sustituirse a la parte y hacer ellos la elección entre dos reclamaciones que se excluyen; por lo mismo, no pudiendo otorgarse a su arbitrio alguna de las dos prestaciones, ni concederse ambas, deben resolver - absolviendo a la parte demandada".

A mi manera de pensar, este último criterio es más justo y razonable que el de resolver en base a las pruebas aportadas por las partes -- y deducir cuál de las dos acciones debe prosperar; ya que la Junta - después de haber requerido al trabajador sin obtener de éste cuál de las dos acciones desea que prospere, en virtud de estar imposibilitada para decidir en lugar del trabajador, debe absolver al demandado.

(34) Ob. cit. p. 217.

Pero si la Junta nunca requirió al trabajador para tal efecto, necesariamente habrá de resolver en base a las pruebas aportadas por ambas partes para deducir cuál acción resulta más lógica de ejercitar. Cabe destacar a manera de comentario, que en materia burocrática existe -- una tesis jurisprudencial en el sentido de que en estos casos la acción que debe subsistir es la de reinstalación, por ser la más favorable al trabajador. Considero que el sentido de esta última tesis ha de ser que el trabajador no se quede sin trabajo, lo cual resalta el sentido paternalista de la misma al decidir por el trabajador un Tribunal que va a dirimir la controversia que le ha sido planteada, en lugar de seguir -- los criterios antes mencionados y ser como todo Tribunal debe ser; imparcial e indiferente a la controversia que las partes le han planteado para su resolución.

D. Prescripción de las acciones laborales.

De acuerdo al Código Civil del Distrito Federal, la prescripción es un medio para adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley (35). En materia de trabajo interesa la prescripción como una pérdida del derecho para ejercitar la acción por no haberlo hecho en tiempo; es decir, en el Derecho Mexicano del Trabajo únicamente opera la -- prescripción extintiva o liberatoria, de ahí que los elementos básicos que constituyen la prescripción son la inacción del reclamante y el -- transcurso del tiempo.

(35) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS; Diccionario Jurídico Mexicano México, Porrúa, 1985, primera reimpresión, T. VII (P-Rco), p.185.

En materia laboral la prescripción no opera de oficio, sino que es indispensable la petición de parte interesada, haciéndola valer como --- excepción en el momento procesal oportuno, concretamente al contestar la demanda.

Las acciones laborales prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible (Artículo 516- de la Ley Federal del Trabajo), salvo las excepciones siguientes:

a) Prescriben en un mes (Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo):

- Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas o para efectuar descuentos en su - salario, y
- Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

b) Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, contados a partir de la fecha de su separación (Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo).

c) Prescriben en dos años (Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo):

- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo.
- Las acciones de los beneficiarios de los trabajadores en caso de muerte debido a un riesgo profesional, y
- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción a que se refiere el Artículo 519 corre, respectivamente, desde el momento en que se determina el grado de incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador; o desde el día siguiente en que hubiere quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

De los artículos antes citados podemos deducir tres principios respecto de la prescripción:

- 1.- El término general de prescripción, salvo disposición legal expresa, es de un año.
- 2.- Comienza a contarse el término a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.
- 3.- Existen términos de prescripción más cortos o más largos, los cuales están precisados en la misma Ley.

La prescripción se puede ver suspendida o interrumpida. Respecto de la suspensión, la Ley Laboral señala en su Artículo 520 que la prescripción no comienza ni corre en contra de los incapaces mentales, hasta que sea discernida su tutela, y contra los trabajadores incorporados al Servicio Militar en tiempo de guerra. En cuanto a la interrupción el Artículo 521 de la misma Ley indica que la prescripción se interrumpe por la presentación de la demanda o promoción ante la Junta. En el primer caso, no importa que la Junta sea incompetente. Para -- ambos casos es irrelevante la fecha de notificación, " ya que éste -- es un acto que no depende de la voluntad del actor" (36).

(36) JURISPRUDENCIA 175 Quinta Epoca, p. 170, Vol. 4a. SALA, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

También se interrumpe la prescripción cuando se reconoce el derecho de la persona contra quien prescribe, por escrito, de palabra o por hechos indubitables.

Para los efectos de la prescripción, el referido Artículo 521 señala que los meses se regularán por el número de días que les corresponde; el primer día contará completo aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo, de resultar feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino hasta que se cumpla el primer día hábil siguiente.

Es interesante destacar una tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que, efectivamente, la sola presentación de la demanda interrumpe el curso del término prescriptivo de las acciones, pero única y exclusivamente respecto de las que se hacen valer en dicha demanda y no en cuanto a las que en ella se omite ejercitar o que se hacen valer por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones(37).

Por otro lado, cuando una de las partes, sea patrón o trabajador, rescinde unilateralmente el contrato de trabajo, la prescripción no empieza a correr desde el momento en que una de las partes desea rescindir el contrato, sino desde que ambas partes están enteradas fehacientemente de tal situación(38).

Asimismo, la Suprema Corte ha sostenido que "cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescrip -

(37) JURISPRUDENCIA 173 Sexta Epoca, p. 169, Vol. 4a. SALA Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

(38) 4a. SALA, Séptima Epoca, Vol. 37, Quinta Parte, p. 30.

ción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere"(39). Esto resulta perfectamente lógico, pues al quedar extinguida la acción ejercitada por virtud de la excepción de prescripción que se consideró probada, no es posible y hasta resultaría -- inútil la estimación de tales pruebas en vista de la extinción de la acción.

Tratándose de la operabilidad de la excepción de prescripción, la Corte ha sentado tesis en el sentido de que a fin de que opere la excepción de prescripción, no se requiere señalar pormenorizadamente las -- circunstancias en que se funda, siendo suficiente con demostrar los -- hechos que justifican el cómputo del término prescriptivo(40).

La prescripción es estudiada por las Juntas sólo cuando es opuesta expresamente por el demandado o por el actor, ya que el laudo se concreta a estudiar los extremos de la litis planteada(41), de lo que se -- desprende que la excepción de prescripción es resuelta por la Junta al dictarse el laudo definitivo.

(39) 4a. SALA, Boletín No. 15 al Semanario Judicial de la Federación p. 59.

(40) 4a. SALA, Séptima Época, Vol. 65, Quinta Parte, p. 17.

(41) JURISPRUDENCIA 177 Sexta Época, p. 171, Vol. 4a. SALA, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

8.-LA EXCEPCION.

A. Concepto.

En un sentido amplio, se llama excepción a la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como obstáculo provisional o definitivo a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción, o bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con la finalidad primordial de que la sentencia que ponga fin al proceso, lo absuelva totalmente o al menos de un modo parcial.

Así como el actor tiene derecho a ejercitar la acción, el demandado tiene derecho a oponer la excepción en contra de la acción del actor, como si se tratase de un escudo protector. Acción y excepción son de naturaleza análoga; ambas constituyen diverso aspecto en virtud de la posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal.

Es necesario distinguir entre excepción y defensa. Mientras que la primera está destinada a obstaculizar temporal o perpetuamente la actividad jurisdiccional (en virtud de estar referida a la falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta), la defensa es una oposición al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda; es decir, la defensa no se opone a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como lo son los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción, en tanto que la excepción tiene como finalidad destruir la acción intentada por el actor.

B. Clasificación.

Ortiz de Zúñiga (42) clasifica las excepciones de la siguiente manera:

1.- En cuanto al posible efecto de la excepción sobre las acciones:

- a) Dilatorias: tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por la contraparte.
- b) Perentorias: son aquellas que atacan directamente la acción para destruirla.

Cabe agregar que las excepciones dilatorias eximen al demandado de - la necesidad de contestar la demanda hasta que recaiga la resolución sobre ellas, por lo que suele llamárseles artículo de previo y especial pronunciamiento. Ahora bien, de acuerdo al Maestro Eduardo J. - Couture (43), la postergación de la contestación de la demanda por - este tipo de excepciones, es tan sólo una consecuencia y no el con - tenido de la excepción, "pues ésta es el medio procesal de dilucidar una cuestión que tiene carácter previo desde el momento que compromete la eficacia y la validez de los actos posteriores"

2.- En sentido concreto:

- a) Excepciones procesales: son aquellas que objetan la válida integración de la relación procesal e impiden un pronunciamiento de fondo sobre la pretensión del actor.
- b) Excepciones substanciales: son aquellas que contradicen la fundamentación misma de dicha pretensión y procuran una sentencia desestimatoria.

(42) Práctica General Forense, 1970, 6a.Ed., T.I, p.504; citado por: DE PINA VARA Rafael; ob.cit. p. 89.

(43) Fundamentos de Derecho Procesal Civil, ob. cit. p. 90.

3.- De acuerdo al Derecho Romano(44):

- a) Excepciones en sentido propio: son aquellas que "descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la oportunidad de destruirla mediante oportuna alegación y demostración de los hechos". Ejemplo: excepción de prescripción.
- b) Excepciones en sentido impropio o defensas: "se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que -- una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no el demandado". Ejemplo: excepción de pago.

La Ley Federal del Trabajo menciona como ejemplos de excepciones -- perentorias, la compensación, la prescripción, el cumplimiento de la obligación, la cosa juzgada.

En cuanto a las excepciones dilatorias, la Ley Laboral se refiere -- directamente a las siguientes:

- A) Falta de personalidad: es una excepción oponible frente a cualquier clase de acción. La persona que comparezca a juicio debe -- acreditar fehacientemente su personalidad como garantía de seguridad de que la persona que se presenta como actor o como demandado es realmente quien afirma ser. Lo mismo se puede decir respecto de los apoderados y representantes legales.

(44) CHIOVENDA, Giuseppe; *Instituzioni didiritio processale civile*, Nápoles, Joucne, 1935, Vol. I; trad. de E. GOMEZ ORBAJEJO, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1948.

La personalidad se acreditará por los interesados en los términos -- del Derecho Común. Debe entenderse como la idoneidad para ser parte- en el juicio, distinguiéndose de la capacidad procesal en que ésta - es la idoneidad para estar por sí en el proceso en cualquiera de las posiciones de actor o demandado.

La excepción de falta de personalidad podrá oponerse en cualquier - parte del proceso, toda vez que a lo largo del mismo se llevan a ca- bo varias audiencias a las que deben comparecer las partes, ya sea- personalmente o por conducto de apoderado o representante legal en su caso.

B) Falta de personería: en el proceso laboral las partes pueden es- tar en juicio por sí o por representación.

La palabra personería puede entenderse en el sentido de persona- lidad, entendida ésta "como aptitud legal para intervenir en un- negocio o para comparecer en un proceso o como representación le- gal y bastante con que uno interviene en el proceso"(45). Por -- otra parte, en relación con el proceso, personería significa --- "la facultad de representación de una persona por otra"(46). la falta de personería se manifiesta cuando la representación apa- rece viciada con alguna irregularidad susceptible de hacerla ine- ficaz. En el Capítulo Tercero de este trabajo será analizado con mayor detenimiento el problema de la representación, esencialmente en lo que toca a las personas morales.

(45) DE PINA VARA, Rafael; ob.cit., p. 92.

(46) *Ibidem*, p. 92.

- C) Incompetencia: la incompetencia objetiva del juez se da cuando un órgano jurisdiccional se aboca a conocer sobre una cuestión que no le está reservada por la ley.

La excepción se funda en el principio de Derecho Procesal según el cual toda demanda debe presentarse ante el juez competente. Sin embargo, en materia laboral existe jurisprudencia en el -- sentido de que toda demanda, aunque sea presentada ante juez -- incompetente, interrumpe la prescripción, quedando obligado el juez incompetente a turnar la demanda al que sea competente(47). Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo consagra el principio general de que todo lo actuado ante juez incompetente es nulo.

- D) Oscuridad o imprecisión en la demanda: esta excepción se deriva de la exigencia hecha por la Ley Federal del Trabajo a las -- partes en cuanto que precisen los puntos petitorios y los fun -- damentos de los mismos, no obstante abstenerse de exigir forma específica en los escritos y promociones o alegatos que formulen. En efecto, tanto la demanda inicial como la contestación de la misma deben ser claras y precisas a fin de crear convicción en el órgano jurisdiccional respecto de lo que se va a -- resolver.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la Junta ante la cual se presente una demanda oscura o imprecisa, deberá requerir al actor para que la aclare de acuerdo a los -- requisitos legales.

(47) JURISPRUDENCIA 176 Sexta Epoca, p. 171, Vol. 4a. SALA, Quinta parte, Apéndice 1917-1975.

Cabe mencionar que durante la etapa de demanda y excepciones el actor podrá aclarar, corregir, completar o enderezar su escrito inicial de queja, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 878, Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, al grado de que está en la posibilidad de cambiar la acción principal y aumentar o disminuir las accesorias.

- E) Litispendencia: se opone esta excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual se demanda a una persona determinada. Tiene por objeto impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias, para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal. Por su parte, el Artículo 767 de la Ley dice que si se declara procedente la acumulación, los juicios más recientes se acumularán al más antiguo. Como puede observarse, la litispendencia está íntimamente relacionada con la acumulación, siendo éste un incidente previo y especial pronunciamiento, el cual será analizado en el siguiente capítulo.

CAPITULO SEGUNDO
DISPOSICIONES GENERALES

1.- ESCRITOS Y COMPARENCIAS.

La naturaleza del proceso laboral hace que escritos, comparencias y promociones no tengan formalidad alguna, siendo suficiente la claridad y precisión en las peticiones que contengan. Esto se corrobora de los Artículos 687 y 712 de la Ley Laboral, mismos que se transcriben a continuación:

Artículo 687: " En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Artículo 712: " Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón".

Como puede observarse, se rompe con el formalismo en el proceso laboral. Es más, ni siquiera es necesario dar el fundamento de las peticiones en virtud de que la Ley únicamente exige precisar las mismas. Es indispensable proporcionar el domicilio del patrón a fin de que se le emplace a juicio, así como también es preciso indicar la actividad a la que el mismo se dedica para fijar la competencia.

Tanto los escritos como las comparencias deben ser firmados por los interesados o sus representantes, a fin de que produzcan efectos legales.

A efecto de aclaración, se entiende por comparecencia "el acto por el cual una persona se presenta o se constituye como parte ante los tribunales, -- para formular una demanda o para contestarla" (48); y en un sentido más -- amplio, "cualquier presentación de una persona ante las autoridades judiciales para llevar a cabo una determinada actividad procesal" (49).

2.- NOTIFICACIONES.

Por notificación se entiende el acto por el cual, de acuerdo con las formalidades legales preestablecidas, se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona que se le reconoce como interesado en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal (50). No es más que un medio de comunicación procesal entre el órgano jurisdiccional y las partes o los terceros.

El efecto de la notificación en el proceso es enterar a las partes de acuerdos, resoluciones o laudos dictados por los tribunales laborales, a fin de que puedan concurrir en defensa de sus derechos. Por tanto, la -- primera notificación en un juicio es el acto procesal tendiente al cumplimiento de la garantía de audiencia, por cuanto que por medio de ella se enteran las partes como cualquier otra persona que intervenga en el -- proceso, de la determinación judicial para el efecto de que cumplan con ella o ejerciten algún derecho.

(48) Diccionario Jurídico Mexicano, ob. cit., T.II (C-Ch), p.165.

(49) Ibidem, p. 165.

(50) Ibidem, T.VI (L-0), p. 162.

Las notificaciones pueden ser de cuatro clases: Personales, por estrados, por boletín y por edictos. A continuación se hace un análisis de cada una de ellas.

A. Personales.

La ley adopta el siguiente sistema:

1o.- Obligación de señalar domicilio para oír y recibir notificaciones, así como persona autorizada para oírlas en caso de que el interesado estuviere ausente.

De acuerdo al contenido del Artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro de la jurisdicción de la Junta, para recibir notificaciones; en caso de no hacerlo, las notificaciones se les harán por boletín o por estrados, según el caso. Asimismo, deben señalar domicilio en el que se deba hacer la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan, es decir, para que se lleve a cabo el emplazamiento. Si no se localiza a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere -- señalado de conformidad con el Artículo 712 de la misma Ley, esto es, el domicilio del lugar en donde el trabajador presta o prestó sus servicios; y faltando éste, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios. En ambos casos la Ley ordena que se fijen las copias de la demanda en los estrados de la Junta. Por su parte, el Artículo 741 de la Ley Laboral manifiesta que las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe para ello nueva casa o local.

- 2o.- Las resoluciones que deben ser notificadas personalmente son:
- I.- El emplazamiento a juicio, así como el primer proveído que se dicte en el mismo.
 - II.- El auto de radicación del juicio dictado por las Juntas en los expedientes que les sean remitidos por otras Juntas.
 - III.- La resolución en que la Junta se declare incompetente.
 - IV.- El auto que recaiga al decidir la sentencia de amparo.
 - V.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento -- cuando éste se encuentre interrumpido o suspendido 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 la reinstalación del trabajador.
 - X.- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.
 - XI.- Cuando el trabajador ha dejado de promover en un lapso de tres meses y es necesaria la misma a fin de continuar el trámite -- del juicio.
 - XII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.
- 3o.- La forma en que deben realizarse las notificaciones personales, en especial la primera notificación por ser ésta la más importante, -- se encuentra precisada en el Artículo 743 de la Ley.

De no practicarse en los términos previstos por la Ley, serán nulas; ya que las posteriores notificaciones personales se harán a la parte o a persona autorizada, el mismo día en que concurra a la Junta o, en caso de no asistir, la notificación deberá realizarse en el domicilio designado y si no se encontraran, se dejará una copia de la actuación a notificar; deberán hacerse en días y horas hábiles, dentro de los cinco días siguientes de dictada la resolución, con anticipación de veinticuatro horas por lo menos, de la hora en que deba practicarse la diligencia, en su caso. Todo lo anterior salvo disposición en contrario de la Ley.

Quando no se cumplieron las formalidades establecidas por la Ley laboral para la realización de notificaciones, habrá que plantear un incidente de nulidad de actuaciones. Sin embargo, si la persona notificada indebidamente se manifiesta en juicio laboral de la providencia, la notificación surtirá efectos como si estuviera legalmente hecha, de acuerdo con jurisprudencia sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nuestro más alto Tribunal (51).

Como puede apreciarse, se trata de una cuestión puramente lógica, pues el simple hecho de comparecer hace que se esté purgando el vicio de la notificación.

(51) JURISPRUDENCIA 242 Quinta Epoca, p. 762, Vol. 3a. SNAJ, Cuarta Parte, Apéndice 1917-1975.

Es indudable que la Ley busca básicamente que la primera notificación se haga a la persona directamente interesada a fin de que ésta tenga pleno conocimiento del asunto de que se trata - por razones de seguridad procesal, incluyendo aquí al representante legal. Este, tratándose de persona física, es quien reemplaza al dueño o interesado en sus ausencias por razón de la confianza depositada por éste en aquél; tratándose de personas morales, es quien realiza actos de dirección o administración dentro de la persona moral de que se trate, y pueden serlo los directores, administradores y gerentes, entre otros, de acuerdo con lo estipulado por el Artículo 11 de la Ley Laboral.

B. Por estrados.

Son aquellas que se hacen en los estrados de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, por medio de listas - que contienen el nombre de los interesados, así como el número del expediente respectivo, a fin de que las partes se enteren de la resolución o acuerdo que se hubiere dictado. La Ley adopta este sistema de notificación cuando no se haya señalado domicilio para oír y recibir notificaciones, así como en el caso de personas desaparecidas y también cuando la Junta no publique Boletín Laboral. El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, las listas de las notificaciones por estrados, mismas que deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario.

La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

El principio general de las notificaciones por estrados es que -- se realizarán de esa forma las notificaciones cuando las partes -- no hayan señalado domicilio para oír y recibir notificaciones.

Ahora bien, el hecho de que una de las partes haya señalado inicialmente un domicilio para oír notificaciones, y posteriormente, en comparecencia personal ante la Junta, manifiesta que se reserva el compareciente el derecho de designar nuevo domicilio para -- aquél efecto, esas circunstancias no hacen que sea incorrecta -- la notificación que por estrados se le haga, de la fecha para -- celebración de la audiencia de demanda y excepciones (52), pues la realidad es que el compareciente se abstuvo de señalar domicilio para recibir notificaciones y por tal motivo, la notificación de la fecha en que habrá de celebrarse la primera audiencia, deberá hacerse por estrados.

De acuerdo al Artículo 747, Fracción II de la Ley Laboral, las -- notificaciones por estrados surten sus efectos al día siguiente al de su publicación. Al igual que las notificaciones personales, deberán realizarse en días y horas hábiles, con una anticipación de veinticuatro horas mínimo al día y hora en que vaya a realizarse la diligencia.

(52) Amparo Director 2137/1973. Unión Nacional de Marineros, Fogoneros, Mayordomos, Cocineros, Camareros y Similares de la República Mexicana. Septiembre 20 de 1973. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. SAIA, Séptima Época, Vol. 57, Quinta Parte, p. 29.

C. Por Boletín.

El Artículo 745 de la Ley establece la posibilidad de que el pleno de las Juntas, Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, acuerde la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales. Este tipo de notificaciones surten sus efectos al día siguiente de su publicación, al igual que las notificaciones por estrados; si la notificación debía ser personal, por mandato del Artículo 746 de la Ley no surtirá sus efectos. La notificación deberá contener los mismos requisitos señalados para las notificaciones por estrados y también deberán efectuarse en horas y días hábiles, con una anticipación de veinticuatro horas cuando menos al día y hora en que haya de practicarse la diligencia.

D. Por Edictos.

En materia laboral no existe este tipo de notificaciones, ya que la Ley preve en su Artículo 739 que tratándose de una persona desaparecida o -- cuyo domicilio se ignore a la cual hay que notificar; la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado de acuerdo a lo establecido por el Artículo 712 de la misma; a falta de ése, la notificación se hará en el lugar en donde se prestaron los servicios por última vez, fijándose copias de la demanda en los estrados de la Junta.

Existen también las notificaciones por exhorto, que son aquellas notificaciones personales que deben practicarse en lugar distinto de aquel donde reside la Junta (Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo que se refiere a los exhortos, nos remitiremos al punto número cuatro del presente capítulo.

3.-CITACIONES, EMPLAZAMIENTOS Y REQUERIMIENTOS.

Por citación se entiende el acto por el cual se pone en conocimiento de una persona un mandato del juez o tribunal para que concurra a la práctica de alguna diligencia judicial; emplazamiento es el llamado que se hace, no para la asistencia a un acto concreto y determinado, sino para que dentro de un plazo determinado comparezca en juicio ante el tribunal a usar su derecho, so pena de sufrir el perjuicio a que hubiere lugar; y requerimiento es el acto de intimar en virtud de resolución judicial a una persona para que haga o deje de hacer una cosa(53).

Puede decirse que citaciones y emplazamientos quedan comprendidos dentro de las notificaciones en virtud de que dan una noticia o ponen en conocimiento de una persona algún acto procesal. Sin embargo, la citación se diferencia de la notificación en que aquélla tiene por objeto tanto notificar un acto como hacer que se comparezca a presenciarlo o a efectuarlo; y se distingue del emplazamiento en que se designa un día fijo para presentarse, más no un término como en este último, dentro del cual se verifique la presentación, además de que se refiere a distintos actos.

De lo anterior se desprende que el emplazamiento a juicio es el acto procesal por el cual la Junta hace del conocimiento del demandado la existencia del juicio, le corre traslado con copia de la demanda, lo cita a hora y día fijo a la audiencia inicial correspondiente, y lo apercibe en los términos de Ley. De igual manera encontramos la citación para absolver posiciones o para rendir testimonio, o bien el requerimiento (53) DE PINA VARA, Rafael; ob. cit., p. 161.

para exhibir cierta documentación, existiendo en tales casos apercibimientos específicos para situaciones de incumplimiento.

4. EXHORTOS Y SUPLICATORIOS.

El mutuo auxilio judicial es una exigencia indiscutible para la eficacia de las actividades procesales.

Para la comunicación de los jueces y tribunales entre sí se emplea la forma del suplicatorio, cuando se dirige a un juez superior en grado; de exhorto, cuando se dirige a uno de igual grado, y de carta orden o despacho cuando van dirigidos a juez o tribunal de grado inferior, que pertenezca al territorio o demarcación en que ejerce jurisdicción el que lo pide.

Para la comunicación de los jueces y tribunales con poderes o autoridades de otro orden, se emplea la forma del oficio.

Para la comunicación con autoridades de países extranjeros se emplea — de igual forma el exhorto, únicamente que con la denominación de comisión rogatoria o carta deprecatoria.

Al respecto, la Ley Laboral dispone en su Artículo 753 lo siguiente:

"Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán de encomendarse por exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana".

Por su parte, el Artículo 754 de la misma Ley dice:

" Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contesta
ción".

" En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librará el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales".

Es muy frecuente que se desahocen algunas diligencias fuera del área de jurisdicción de una Junta, por lo que es indispensable - se gire exhorto a la autoridad que ejerza jurisdicción en el lugar donde haya de desahogarse la diligencia correspondiente; de otro modo, habría que trasladar a la Junta para que desahogara la diligencia correspondiente, lo cual significaría una gran pérdida de tiempo y dinero.

Todo ello tiene como finalidad primordial el mutuo auxilio entre autoridades judiciales y administrativas. Asimismo, es muy frecuente que las Juntas giren oficios a autoridades judiciales o ad
ministrativas, instituciones o dependencias gubernamentales, solicitando informes relativos al juicio de que se trata, o bien el - nombramiento o designación de una persona que funja como perito - en una materia determinada.

La Ley Federal del Trabajo establece una serie de reglas específ
cas a seguir en caso de que no existieran tratados o convenios in
ternacionales en relación a los despachos, mismas que se encuen -
tran contenidas en el Artículo 755.

El momento en que la Junta debe expedir los exhortos y despachos es al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene. Por su parte, las autoridades que reciban los exhortos y despachos, deberán proveerlos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción, debiendo ser diligenciados dentro de los cinco -- días siguientes, salvo que sea necesario un término mayor en virtud de la naturaleza de la diligencia, no pudiendo exceder dicho término de quince días; todo lo anterior se fundamenta en lo dispuesto por los Artículos 757 y 758 de la Ley de la materia. Es indudable que con --- estas disposiciones se busca la celeridad en el proceso, misma que se confina con la lectura del contenido del Artículo 759 de la Ley en -- cuanto que si se demora el cumplimiento de un exhorto, podrá girarse -- exhorto recordatorio, a petición de parte o de oficio, a la autoridad exhortada; y si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante tiene la obligación de ponerlo en conocimiento del -- superior inmediato al exhortado a fin de que se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes.

La Ley prevé la posibilidad de que el oferente pueda entregar el exhorto y sus anexos a la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad y dejando razón de ello en autos.

Hecho lo anterior, el oferente devolverá el exhorto diligenciado a la exhortante, bajo su más estricta responsabilidad. Esto se puede llevar a cabo sólo a petición de parte; es decir, la solicitud la puede hacer cualquiera de las partes, pero la entrega del exhorto a la autoridad exhortada y la devolución del mismo debidamente diligenciado, podrá y deberá hacerlo sólo el oferente.

Lo anterior trae en la práctica enormes beneficios, puesto que se evita así que los juicios queden paralizados por el retardo en el diligenciamiento de los exhortos.

5. TERMINOS.

Hay que distinguir primeramente entre término y plazo: término es un espacio de tiempo que se fija para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos o peritos), en tanto que plazo es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales. También difieren estos dos conceptos en que mientras que el término es el espacio de tiempo que media para la realización de un acto procesal, es decir, el momento en que debe llevarse a cabo dicho acto (por ejemplo: la celebración de una audiencia); el plazo es el espacio de tiempo en que efectiva y válidamente se puede realizar un acto procesal (por ejemplo: la interposición de la demanda o de algún recurso).

La Ley no distingue entre estos dos conceptos procesales, haciendo únicamente referencia a los términos, aunque algunas veces nos enfrentemos frente a un plazo de acuerdo con el texto. En este sentido, los términos han de definirse como "determinados espacios de tiempo señalados para el ejercicio de un acto procesal" (54). Es prudente agregar que si el acto procesal (o derecho) es realizado antes o después del término procesal oportuno, no produce efectos jurídicos por carecer de eficacia y validez legales.

(54) TRUEBA URBINA, Alberto; ob.cit., p. 437.

Según Escriche(55), el término puede clasificarse en:

- a) Legal: es el concedido por la Ley, estatuto, estilo o costumbre, sin ministerio del juez o de los litigantes.
- b) Judicial: es el concedido por el juez en virtud de disposición o permiso de la Ley.
- c) Convencional: es el que se conceden mutuamente las partes.

El señalamiento de términos durante el proceso tiene por finalidad evitar que las partes o la autoridad judicial efectúen actos procesales en forma arbitraria; por ello constituye una garantía dentro del proceso. En Derecho Procesal del Trabajo, los términos son improrrogables en virtud de la naturaleza del proceso laboral. No obstante lo anterior, las partes pueden convenir la reducción de los términos con el fin de practicar diligencias y actuaciones sin perder más tiempo.

Sólo en los casos previstos por la Ley podrá suspenderse o aplazarse el procedimiento del trabajo.

Los términos empiezan a correr al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la notificación, es decir, que cuando se trata de las notificaciones personales corre el término al día y hora siguiente de aquel en que se practicó, y en cualquier otro caso, dos días después de que haya sido publicada la notificación, según dispone el Artículo 733 de la Ley Laboral, pero siempre contándose el día del vencimiento.

(55) Citado por: TRUEBA URBINA, Alberto; Diccionario de Derecho Obrero, México, Ed. BOTAS, 3a. ed., 1957, p. 467.

El primer día en que comienza a correr el término se denomina --- "Días A quo", y al del vencimiento se le llama "Días ad Quem".

Como salvedad excepcional para el cómputo de términos procesales, - se excluyen por razones obvias los días en que no tengan lugar actuaciones ante las Juntas, salvo disposición contraria de la Ley, - misma que se encuentra en los conflictos de huelga, en donde todos los días y horas son hábiles, de acuerdo a lo dispuesto por el --- Artículo 928, Fracción III de la Ley.

Respecto a los días y horas hábiles los Artículo 714 a 716 de la - Ley Laboral establecen:

Artículo 714: " Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa".

Artículo 715: "Son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta - suspenda sus labores".

Artículo 716: " Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles".

En virtud de que son muchos los días festivos que implican la celebración de "puentes", el legislador permitió a los Presidentes de las Juntas, a los de las Juntas Especiales y a los Auxiliares, habilitar los días y horas inhábiles para la práctica de diligencias, sólo cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente en qué consiste ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse, según dispone el Artículo 717 de la Ley.

Por otro lado, la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderse y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que fuera suspendida, deberá continuarse al día siguiente hábil, haciendo constar en autos la causa que motivó la suspensión (Artículo 718 de la Ley Laboral).

Esta disposición busca evitar "chicanas" y hacer la justicia laboral más pronta y expedita. Ahora bien, si en la fecha señalada para la práctica de una diligencia ésta no se realizare, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo nuevo día y hora para que tenga verificativo la misma (Artículo 719 de la Ley Federal del Trabajo). Cabe mencionar que si la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tiene fijado un término, éste será de tres días hábiles, de acuerdo al contenido del Artículo 735 de la Ley.

El sistema de cómputo de términos utilizado por la Ley Laboral se encuentra contenido en el Artículo 736, que a la letra dice:

" Para computar los términos, los meses se regularán por treinta - días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contadas de las veinticuatro a las veinticuatro, salvo disposición contraria de esta Ley".

Si transcurrido el término fijado a alguna de las partes para ejercer un derecho no lo ejerció, se le tendrá por perdido sin necesidad de acusar rebeldía, según disposición expresa del Artículo 738 de la Ley. De nueva cuenta se nota perfectamente la celeridad del proceso laboral.

Por último, la Ley dispone que cuando el domicilio de la persona demandada se encuentra fuera del lugar de la residencia de la Junta, los términos se amplían en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, y de tres a doce días, tomando en cuenta los medios de comunicación. Esta ampliación de término es una facultad discrecional de la Junta.

6. PRECLUSION, CADUCIDAD Y CONTINUACION DEL PROCESO.

En el procedimiento laboral, los actos procesales deben llevarse a cabo dentro de la fase o término señalado por la Ley, so pena de no producir efectos jurídicos; ya que son improcedentes los que se realizan antes o después del acento procesal oportuno y por tal razón no producen sus efectos. Por tanto, el tiempo condiciona la validez de los actos procesales, además de que es necesario saber el momento preciso en que debe o ha de realizarse determinado acto procesal a fin de que el mismo produzca los efectos jurídicos que se persiguen por quien lo lleva a cabo.

La preclusión es, según expone el Maestro Chiovenda(56), la pérdida de la facultad procesal por haberse alcanzado el límite máximo señalado por la Ley para su ejercicio. Se puede traducir en una forma jurídica que señala las etapas del proceso, impidiendo a las partes volver hacia atrás en el trámite; las facultades de las partes que son deficientemente ejercitadas, abandonadas o no utilizadas, desaparecen para la parte respectiva sin que posteriormente pudiera integrar tal actividad o corregirla si estuviera mal usada.

En cada fase del proceso las partes deben ejercitar sus derechos o cumplir con las cargas procesales que fija la Ley, y en caso de no realizarlos en el momento procesal oportuno, es decir, en el momento en que la Ley dice que se deben de efectuar, precluirá la acción para ejercitarlos. Al operar la preclusión aparece un cambio de estado procesal.

Como ejemplos de preclusión en la Ley Federal del Trabajo, podemos citar los siguientes: cerrada la etapa de demanda y excepciones, ya no es posible hacer valer nuevas excepciones, como tampoco ejercitar nuevas acciones. Ha operado la preclusión y el estadio del proceso pasó de la parte de fijación de la litis a la de pruebas; también cuando la Junta tiene por cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, nuevamente opera la preclusión y las partes ya no podrán ofrecer pruebas, salvo que se refieran a hechos supervenientes o para probar la tacha de testigos.

(56) GONZALEZ Y VERA, Alejandro; Notificaciones, Términos, Prescripción, Preclusión y Caducidad. 'Ternario de Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 63.

Y si nos vamos un poquito más a fondo en la etapa de ofrecimiento de pruebas, podremos observar que la ley, en su Artículo 880, Fracción I, dice que el actor ofrecerá primeramente sus pruebas, para que después de ofrecidas éstas, el demandado ofrezca las suyas -- y objete las pruebas ofrecidas por el actor, para que finalmente el actor objete las pruebas del demandado; suele suceder que el actor pretende ofrecer pruebas o corregir las ya ofrecidas, después de que el demandado ha ofrecido sus pruebas y objetado las del actor, pero la Junta ya no puede admitir las pruebas ofrecidas por el actor fuera del momento procesal en que debió de ofrecerlas, toda vez que su derecho para ofrecer pruebas ha precluido.

Debido a la institución de la preclusión, las actuaciones observan un orden lógico para la mejor substanciación del procedimiento, -- proporciona seguridad procesal, orden y lleva dentro del menor plazo posible la resolución final.

Es importante destacar que la preclusión opera de oficio. La Junta debe tener por precluidas las acciones de las partes que no fueron ejercitadas en el momento procesal oportuno o en el término señalado por la ley, sin necesidad de petición de parte ni de manifestación alguna al respecto, simplemente por el cambio de estadio procesal.

La caducidad es la figura jurídica mediante la cual se extinguen relaciones jurídicas, derechos y acciones por no realizar los actos necesarios para impulsar el procedimiento en los términos señalados por la Ley(57)

(57) GONZALEZ Y VERA, Alejandro, ob. cit., p. 64.

En la Ley Laboral vigente prácticamente no existe la figura de la caducidad. Si bien el Artículo 773 señala que "se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haya promovido alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento", más adelante indica que "no se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución -- sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado". Considero acertado todos los casos en que no puede correr el término de la caducidad, con excepción del primero, es decir, cuando han sido desahogadas todas las pruebas del actor; parece ser que con ello se rompe el principio de igualdad procesal de las partes, favoreciéndose al trabajador. Y por si fuera poco, la ley establece en el precepto legal antes invocado que cuando se solicite la operación de la caducidad, la Junta ostará a las partes a una audiencia en la que después de oírles y de recibir las pruebas que ofrezcan en relación a la procedencia o improcedencia de la caducidad, dictará resolución. Con esta disposición se confirma lo dicho en un principio respecto de la no existencia de la caducidad en materia de trabajo; ya que se le da el mismo trato que a un incidente, cuando realmente se trata de "la extinción anticipada del proceso debido a la inactividad procesal de -- las dos partes y, en ocasiones, de una de ellas, durante un periodo -- amplio, si se encuentra paralizada la tramitación". (58) y no de un --

(58) Diccionario Jurídico Mexicano, ob. cit. T. II (C-Ch), p.15.

"desistimiento tácito de la acción" como impropia la denomina la Ley Laboral.

Resulta muy difícil que opere la caducidad en materia de trabajo, debido a la continuación del procedimiento de oficio por parte de la Junta, ya que el Artículo 771 de la Ley obliga a los Presidentes y Auxiliares, bajo su responsabilidad, a que los juicios no queden inactivos, proveyendo lo conducente hasta que sea dictado el laudo que corresponda.

Por tal motivo, si un trabajador no ha hecho promoción alguna en un lapso de tres meses y la misma es necesaria para continuar con el trámite del juicio, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole que de no hacerlo, operará la caducidad, lo anterior con base en el Artículo 772 de la Ley.

Asimismo, el Artículo 718 de la misma Ley Laboral señala que las audiencias podrán continuarse hasta su terminación, sin suspenderlas, sin necesidad de habilitar horas y, en caso de que sean suspendidas, deberán continuarse al día siguiente hábil; y por último, el Artículo 719 de la Ley establece que cuando no se verifique alguna diligencia en su fecha, la Junta hará constar la razón por la cual no se celebró y señalar en el mismo acuerdo nueva fecha para que tenga verificativo la misma.

Por la forma de regular la caducidad la Ley, y por el principio de continuación de oficio del procedimiento laboral, se considera a la caducidad una institución de muy difícil aplicación en materia laboral, aunado lo anterior al espíritu proteccionista del trabajador que impregna a la Ley Laboral vigente.

Para finalizar, es pertinente señalar que la Ley, en caso de fallecimiento del trabajador, dispone que la Junta deberá solicitar al Procurador de la Defensa del Trabajo que le informe a los beneficiarios sobre la continuidad del proceso, y si es requerido, asesore a los familiares durante la tramitación del juicio.

7.- RESOLUCIONES LABORALES.

El Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo clasifica las resoluciones laborales en: acuerdos, autos y laudos.

Los acuerdos están referidos a simples determinaciones de trámite que deciden cualquier cuestión dentro del negocio.

Los autos incidentales o resoluciones interlocutorias son aquellos que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente planteado por alguna de las partes.

Los laudos son aquellas resoluciones que deciden sobre el fondo del conflicto.

Toda resolución que emita una Junta deberá estar debidamente fundada y motivada, de acuerdo a lo que dispone el Artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de respetar la garantía de legalidad contenida en el citado precepto constitucional.

8.- INCIDENTES.

A. Concepto y clases.

Generalmente se entiende por incidente "toda cuestión accesorias que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o acción principal" (59).

(59) DE PINA VARA, Rafael; ob. cit., p. 242.

Procesalmente, es un procedimiento que tiende a resolver controversias de carácter adjetivo relacionadas inmediata y directamente con el asunto principal (60).

En suma, los incidentes son las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso. Cabe citar la definición dada por el maestro Matías Domínguez (61), quien escribió que los incidentes son "aquellas cuestiones que se producen en el curso del proceso, derivadas de él o relacionadas inmediatamente con el mismo, que son objeto de resolución especial". Se puede decir que son pequeños juicios dentro de un juicio principal, ya que se requiere en muchas ocasiones la promoción de parte interesada y es preciso rendir pruebas en base al incidente que se plantea, para que posteriormente recaiga una resolución sobre la procedencia o improcedencia del incidente planteado.

Los incidentes han sido clasificados de diferentes maneras. Por razón del rito se distingue entre incidentes que tienen marcado en la Ley un procedimiento especial para cada uno de ellos en particular, e incidentes que tienen una regulación procesal común para todos ellos. Entre los primeros podemos ubicar a la recusación, la acumulación de autos y la tacha de testigos, entre otros; y entre los segundos encontramos la falta de personalidad, la incompetencia, el de liquidación, etc.; respecto de este segundo tipo de incidentes, la Ley Federal del Trabajo establece claramente en el Artículo 765 la reglamentación común a que se ha hecho referencia.

(60) Diccionario Jurídico Mexicano, ob.cit., T.V (I-J), p.66.

(61) DOMÍNGUEZ, Matías; Procedimientos Judiciales, Madrid, Ed. Reus, p.269 citado por: DE PINA VARA, Rafael, ob.cit.p.242.

" Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes".

Otra clasificación es en atención a los efectos producidos por los incidentes. Así encontramos incidentes de los llamados "de previo y especial pronunciamiento", que son aquellos que paralizan el juicio en lo principal mientras se tramitan y resuelven por sentencia que no afecta el fondo del negocio; e incidentes que no paralizan el juicio en lo principal, sino que se substancian en forma separada. La Ley Laboral establece en su Artículo 762 como incidentes de previo y especial pronunciamiento los siguientes: nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas. Respecto a estas últimas, existe contradicción con el Artículo 711 del mismo ordenamiento legal en virtud de que en éste se señala claramente que el procedimiento " no se suspende " mientras se tramita la excusa, lo cual es totalmente opuesto al contenido del referido Artículo 762.

B. Trámite de los incidentes.

Se inicia con la demanda incidental, luego se ofrecen pruebas y por último se dicta resolución. Si el incidente se promueve dentro de alguna audiencia o diligencia, el Artículo 763 de la Ley señala: "Se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato". Si se trata de un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, de nulidad, competencia, acumulación y excusas, se señalará día y hora para la audiencia incidental "dentro de las veinticuatro horas siguientes", en la que se resolverá sobre la procedencia o improcedencia del incidente planteado.

Nuevamente encontramos la contradicción relativa a la excusa con el Artículo 711 de la misma Ley. Por otro lado, cabe mencionar que las Juntas muy rara vez respetan el término antes señalado y en muy pocas ocasiones resuelven en la audiencia incidental, ya que lo más frecuente es que se turnen los autos al Presidente de la Junta Especial para que resuelva y luego se notifique a las partes personalmente la resolución que recaiga al incidente que se tramita. Hay que destacar que el Artículo 763 de la Ley Laboral menciona todos los incidentes de previo y especial pronunciamiento contemplados por el Artículo 762 del mismo ordenamiento legal, con excepción hecha del incidente de personalidad, el cual se resuelve de plano oyendo a las partes para inmediatamente después continuar con el procedimiento.

Seguramente así lo ha querido el legislador con base en que la única prueba que pudiera ofrecerse en un incidente de falta de personalidad es el testimonio notarial o la carta poder con que se pretende acreditar la personalidad(62), prueba que está a la vista del juzgador y que por tal motivo, en el momento mismo de la audiencia, la Junta podrá decidir si es procedente o no el incidente planteado. Considero que es acertado este criterio adoptado por la Ley, toda vez que sería absurdo señalar nueva fecha para que tuviera lugar una audiencia incidental de personalidad, rompiéndose al mismo tiempo con la celeridad en el proceso.

(62) Según la Real Academia Española, personalidad es "la aptitud legal para intervenir en un negocio"; definición de TRUEBA URBINA, Alberto; Diccionario de Derecho Obrero, ob. cit., p. 324.

Aunque la Ley Federal del Trabajo se enfoca a la acumulación dándole mayor importancia que a los demás incidentes de previo y especial pronunciamiento, quisiera hacer algunos comentarios antes de entrar al estudio de la acumulación.

Respecto a la competencia, el incidente relativo a la misma sólo puede tramitarse al iniciar el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, oyendo la Junta a las partes y recibiendo las pruebas que ofrezcan, mismas que deberán referirse únicamente a la cuestión de incompetencia, según dispone el Artículo 703 de la Ley.

Aun cuando en el mismo precepto legal se dice que la Junta dictará resolución en el acto, generalmente se reserva el derecho para resolver notificándose a las partes en forma personal la resolución que recaiga al incidente. Es pertinente aclarar que las cuestiones de incompetencia en materia laboral sólo se promueven por declinatoria y que el demandado, independientemente de la excepción de incompetencia que se plantee, debe contestar la demanda ad cautelam; ya que de no hacerlo y si la Junta se declara competente, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, con base en el Artículo 878, Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Lo mismo sucede en los casos en que se argumenta la falta de personalidad. Cabe decir que las Juntas pueden declararse incompetentes, de oficio, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, con citación de las partes (Artículo 701 de la Ley).

A este respecto podría darse el caso que durante la etapa antes mencionada o después de ella la Junta se de cuenta que es incompetente, pero ya no podrá declararse como tal y tendrá que seguir conociendo del asunto.

En cuanto a la personalidad, diremos muy brevemente que contra los -- acuerdos que la tienen por acreditada o que desechan la excepción de -- falta de personalidad o que admiten el estudio de dicha excepción, procede de amparo indirecto ante Juez de Distrito, de acuerdo a diversos criterios y tesis jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En relación al incidente de nulidad, éste se plantea generalmente cuando se trata de notificaciones que no fueron realizadas conforme a lo establecido por la Ley de la materia, por tanto deben declararse nulas y por consiguiente, debe declararse nulo todo lo actuado a partir de la notificación que se practicó contrariando las normas de derecho. Así -- mismo, el incidente que nos ocupa se llega a plantear tratándose de la no observancia de las reglas del proceso. De lo anterior se desprende -- que el incidente de nulidad -- bien sea de notificaciones o de actuaciones --, puede plantearse en cualquier momento del proceso, hasta antes -- de dictarse resolución. Cabe citar interesante tesis jurisprudencial a este respecto, misma que se transcribe a continuación:

" ACTUACIONES JUDICIALES.- Deben ser autorizadas por el Secretario del -- juzgado, tan pronto como hayan sido firmadas por su superior, y si no lo hace, las actuaciones carecen de validez y no pueden servir de base para actuaciones posteriores".

JURISPRUDENCIA 24 Quinta Epoca, p. 45, vol. Comunes al Pleno y Salas, Octava Parte Apéndice 1917-1975.

Si la parte que promueve el incidente de nulidad no concurre a la audiencia respectiva, la Junta está en su derecho para desestimar el incidente de nulidad planteado al declarar sin materia el mismo en virtud de que la parte actora incidentista no ofreció pruebas y con ello dejó de suministrar a la Junta los medios necesarios para demostrar los hechos contenidos en su petición, perdiendo obviamente su derecho para ofrecer pruebas en el incidente planteado, aun cuando la actora incidentista haya anexado pruebas a su escrito de nulidad; ya que la Ley Federal del Trabajo así lo establece en el procedimiento a seguir para los casos de nulidad (63). Ahora bien, si la resolución interlocutoria que se dicte en el incidente de nulidad niega a declarar la nulidad, es impugnabile en amparo directo, de acuerdo a la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

" La resolución interlocutoria que desechó la nulidad planteada en el juicio laboral, debe considerarse que podrá ser violatoria de las leyes del procedimiento y en su caso afectar las defensas del quejoso, cuando trascienda al resultado del fallo, por lo que debe impugnarse por medio del amparo directo en términos de la Fracción V del Artículo 159 de la Ley de Amparo. El juicio de amparo indirecto sólo es procedente contra la resolución que declara la nulidad de los actos del juicio, por ser dicho acto de naturaleza irreparable al desaparecer jurídicamente lo actuado y reponer el procedimiento, de forma tal que el laudo no podrá recaer sobre las primeras actuaciones". (64)

(63) Ejecutoria: Informe 1978, 2a. parte, 4a. SALA, pp. 34 y 35, A.D. 6827/77. Carlos Vázquez Aragón. 12 de julio de 1978.

(64) JURISPRUDENCIA 17, p. 161, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Informe de labores de 1978.

Por último, en lo referente a la acumulación, la Ley le concede un capítulo completo al tratarlo. En su artículo 766 primeramente señala que "procede la acumulación de oficio o a instancia de parte". Luego, en su Artículo 767, dice que en caso de declararse procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo. La Junta competente para conocer de la acumulación será aquella que haya prevenido, en los términos del Artículo 770 de la Ley.

La acumulación procede en los siguientes casos (Artículo 766 de la Ley):

- I.- Juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los casos que se reclamen las mismas prestaciones.
- II.- Juicios en los que las partes sean las mismas, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.
- III.- Juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
- IV.- En los casos en que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

La Ley Laboral establece como no acumulables las acciones relativas a capacitación y adiestramiento de trabajadores, así como las que se refieren a seguridad e higiene en los centros de trabajo, según se desprende del contenido del Artículo 768.

Ya hemos visto los casos en que procede la acumulación; ahora analizaremos los efectos que la misma produce cuando ha sido declarada -- procedente, a saber los siguientes:

- a) En el caso de la Fracción I del Artículo 766 de la Ley, no surtirá ningún efecto lo actuado en el juicio o juicios acumulados y - únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo.

- b) En los casos previstos en las Fracciones II, III y IV del Artículo 766 de la Ley, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

Para finalizar con la acumulación, respecto del procedimiento de la - misma, la Ley remite a las normas generales sobre incidentes contempladas por los Artículos 761 al 765.

Los incidentes han sido utilizados corrientemente por los litigantes de mala fe y por los defensores escrupulosos como un modo de entorpecer el desarrollo normal del proceso y presionar a la contraparte para llegar a una transacción a fin de evitar mayores daños y perjuicios de lo que produciría la continuación del proceso, aun cuando - se obtuviera sentencia favorable.

Para impedir la utilización de los incidentes en forma maliciosa y muy desviada de la finalidad para la cual fueron creados, la Ley Federal del Trabajo ha tomado precauciones que lamentablemente, en la gran mayoría de los casos, son ineficaces. En este sentido, el --- Artículo 761 del citado ordenamiento legal señala que los incidentes

se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, - salvo los casos previstos por la Ley.

Considero que si las Juntas aplicaran estrictamente las disposiciones legales en materia de incidentes teniendo como base el principio de celeridad procesal, se podría ganar tiempo en los juicios a beneficio de las partes. Desgraciadamente los tribunales del trabajo sufren de labores excesivas que los impiden desahogar los juicios que ante ellos se tramitan con mayor rapidez, si bien el proceso laboral goza de ciertas cualidades que de menos pretenden hacer de él un proceso ágil en el que se impartiera justicia en forma pronta y expedita.

Antes de pasar al último capítulo de este trabajo, muy brevemente - diremos que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 848 del Código Laboral. En los casos en que exista alguna irregularidad u omisión en la subsistencia del proceso, las Juntas tienen la obligación de ordenar que se corrija para el efecto de regularizar el procedimiento, según dispone el Artículo 686 del mismo ordenamiento, sin perjuicio de lo dispuesto por el citado Artículo 848. No obstante lo anterior, la Ley Laboral establece en su Artículo 649 la procedencia de la --revisión "contra actos de los Presidentes, Actuarios o Funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares..."

En los artículos subsecuentes se establece el procedimiento a seguir en este caso concreto, mismo que no es objeto de estudio en el presente trabajo.

CAPITULO TERCERO
EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

1.- ANTECEDENTES.

El Derecho Laboral nace en la Ciudad de Querétaro en el año de 1917. Originalmente las normas que reglamentaron la prestación de los servicios se encontraban en los códigos civiles. Por primera vez en la historia, en el Diario de Debates del Constituyente de Querétaro, aparecen asentadas las deliberaciones que dieron origen a una serie de principios básicos, fundamentales e irrenunciables, en favor de la clase trabajadora; derechos mínimos que debería gozar toda persona que prestara sus servicios en forma subordinada.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó detalladamente tales derechos mínimos, mismos que se encuentran incluidos en el Artículo 123 Constitucional y son considerados parte integrante de las garantías constitucionales.

Sin embargo, la parte adjetiva de dicho ordenamiento partía del principio procesal de la igualdad de las partes, siguiendo los antecedentes del Derecho Civil. De esta forma, los trabajadores se encontraban en una situación de desventaja frente a los patrones. En efecto, si se concedían garantías mínimas a los trabajadores en la parte sustantiva de la Ley, necesariamente había que hacer lo mismo en la parte adjetiva; pero la Ley de 1931 igualaba procesalmente a las partes y con ello hacía nugatorios tales derechos mínimos de los trabajadores por la imposibilidad de hacerlos valer.

El mismo criterio sustentó la Ley Federal del Trabajo en 1970. Quedaba todavía pendiente el nivelar el derecho adjetivo con el derecho sustantivo, a fin de lograr una verdadera igualdad de las partes; ya que los derechos mínimos consagrados en el Artículo 123 Constitucional en favor de los trabajadores tienen como fin primordial el logro del equilibrio de los factores de la producción. Luego entonces se trata de lograr lo mismo en la parte procesal de la Ley para estar en posibilidad de ejercitar esos derechos mínimos, pero sin perder de vista el principio de igualdad de las partes, que debe reinar en todo proceso, incluyendo al proceso laboral, - cosa que en mi opinión no se ha logrado del todo hasta la fecha.

Fue hasta 1980 cuando se reglamentó el aspecto adjetivo en relación con el sustantivo buscando lograr la igualdad de los sujetos que integran la relación procesal. A mi parecer, el espíritu de la Ley es bueno al otorgar - ciertos derechos al trabajador para lograr ese equilibrio tan añorado, pero en ciertos aspectos la Reforma Procesal de 1980 sobreprotegió al trabajador, causando con ello la ruptura del principio de igualdad de las partes en el proceso.

No cabe duda que el juicio ordinario es el eje de los conflictos individuales y el que más afecta socialmente; ya que son las demandas por despido, material esencial de los juicios ordinarios, las que alimentan en forma abrumadora los tribunales laborales.

Dos principios fundamentales constituyen la base del procedimiento ordinario, mismos que se encuentran contenidos en el Artículo 685 de la Ley:

el dispositivo, en virtud del cual el juicio debe iniciarse exclusivamente a instancia de parte, y el de concentración. Este se expresa en la acumulación, en una sola audiencia, de las tres etapas: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En cuanto al principio dispositivo, diremos que salvo que se actúe en representación del interesado, nadie podrá comprometer a otro a intentar acciones laborales en contra de la voluntad. En efecto, el trabajador tocará a la puerta del tribunal mediante una demanda que puede ser oscura, contradictoria o incompleta. Es aquí en donde juega un papel importantísimo la suplencia de la queja en favor del trabajador, punto que trataremos más adelante.

En lo relativo al principio de concentración, su objetivo es evidente: que los juicios tengan una duración menor, lo cual se logra en parte incluyendo en una sola audiencia las etapas que antes se desarrollaban en tres. Sin embargo, considero que al legislador le faltó un poquito de audacia al diseñar el juicio ordinario, ya que si lo que buscaba era celeridad en el proceso, bien pudo diseñar un juicio prácticamente ininterrumpido, con audiencias continuas, y en el que se ahorrarían impresionantes cantidades de salarios caídos. Algo por el estilo ha sucedido en el Nuevo Estatuto de los Trabajadores de España (65), aprobado recientemente, en el cual se declara que serán a cargo del Estado los salarios caídos posteriores a los dos meses iniciales de duración de los juicios laborales.

(65) DE BUEN LOZANO, Néstor; ob. cit., p. 99.

Oviamente una medida así exigiría condiciones especiales y audaces, fundamentalmente respecto al desahogo de pruebas, parte del proceso en que generalmente se pierde mucho tiempo y los juicios se alargan en demasía.

La Ley Laboral plantea un proceso concentrado en su primera parte, pero que se abre como abanico al iniciarse el desahogo de las pruebas. Parece ser, pues, que el principio de concentración consagrado en la Ley Federal del Trabajo vigente, no es más que un buen propósito.

2.- CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES.

A. Generalidades.

El juicio ordinario se encuentra reglamentado en los Artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 871 establece que el procedimiento se iniciará con la sola presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, la cual turnará al pleno o a la Junta Especial correspondientes dicho escrito, el mismo día en que fue presentado. Basta con presentar la demanda para que el término de prescripción se interrumpa, sin importar que la misma sea presentada ante Junta incompetente.

Por demanda se debe entender el acto o declaración de voluntad por medio del cual se ejercitan una o varias acciones. En términos más técnicos, - "es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de Ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste el órgano del -- Estado para que actúe tal voluntad"(66).

Aun cuando el Derecho Procesal del Trabajo goza de sencillez y flexibilidad, el carácter que tiene la demanda de ser el acto inicial del proceso, exige que la misma contenga ciertos elementos para su identificación y -- justificación. En principio debe formularse por escrito acompañando tantas copias como demandados haya para correrles traslado, a fin de que todos y -- cada uno de ellos conozcan las pretensiones del actor y queden formal y -- debidamente emplazados a juicio.

(66) TRUJEDA URBINA, Alberto; ob. cit., p. 449.

Cabe mencionar que el actor ejerce la acción procesal al momento en que formula y presenta su demanda ante la Junta con la finalidad de que se emplace al demandado para que comparezca a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones; ya que la pretensión procesal la ejerce el actor al momento de la audiencia antes mencionada, al expresar su fundamentación, es decir, su legitimación y razón.

El escrito de demanda deberá expresar, cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones y podrá ir acompañado de las pruebas que se consideren pertinentes, mismas que no se tendrán por ofrecidas si no son ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, según disposición expresa del Artículo 872 de la Ley. No obstante lo anterior, en la mayoría de los casos el actor opta por ofrecer sus pruebas en forma separada del escrito de demanda, durante la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Por otro lado, la demanda normalmente ha de contener los siguientes requisitos:

- a) Nombre de quien promueve y domicilio para oír notificaciones: si se promueve en representación de la persona interesada, es preciso acreditar personalidad; en cualquier caso la demanda deberá estar firmada por la persona que promueve. Asimismo, debe señalarse domicilio para oír notificaciones, así como el nombre de la persona o personas autorizadas para tal efecto, si así se desea; si no se señala domicilio para oír notificaciones, éstas se harán por Boletín Laboral o por estrados, de acuerdo al contenido del Artículo 739 de la Ley.

- b) Nombre y domicilio del demandado: es indispensable este requisito, ya que sin él no sería posible emplazar a juicio a la persona de la cual el actor reclama el cumplimiento de determinadas pretensiones, sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 712 de la Ley.
- c) Pretensiones: es el contenido principal de la demanda, es decir, lo que se reclama de otra persona, que puede consistir en un dar, un hacer o un no hacer.
- d) Hechos o circunstancias que originan la demanda: deben ser claros y precisos a fin de que la demanda no sea atacada de obscuridad y el juzgador tenga plena convicción sobre lo que va a resolver --
- e) Fundamentos legales: son los conceptos de derecho en los que se basan las pretensiones del actor.
- f) Puntos petitorios: son el conjunto de peticiones cuyo cumplimiento se solicita del Órgano jurisdiccional.

Para efectos prácticos, la demanda se estructura de la siguiente manera: la primera parte contiene el nombre de quien promueve, junto con el acreditante de personalidad, en su caso; domicilio para oír notificaciones, así como la persona o personas autorizadas para tal efecto, y nombre y domicilio del demandado. La segunda parte consta de las acciones y pretensiones que se ejercitan.

La tercera parte está dedicada a los hechos que fundamentan las pretensiones del actor. La cuarta parte corresponde a los fundamentos de derecho. Por último, la quinta parte es la relativa a los puntos petitorios.

El pleno o la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la demanda, dictará el acuerdo de admisión y señalará día y hora para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Cabe hacer mención que antes de la Reforma Procesal de 1980, había dos audiencias por separado: una de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas. Con la Reforma Procesal se obtuvo hacer de esas dos audiencias una sola, en virtud del principio de celeridad en el proceso laboral.

En el mismo acuerdo de admisión, también conocido como auto admisorio, se ordenará notificar personalmente a las partes, con diez días de antelación (antes de la Reforma Procesal tan sólo eran tres días) por lo menos. Este acto de notificar personalmente a las partes es lo que formalmente se denomina emplazamiento a juicio, y que no es otra cosa que hacer saber a las partes que en fecha determinada deberán comparecer a juicio ante la Junta a defender sus intereses.

El plazo de diez días tiene por objeto dar oportunidad al demandado no solamente de contestar la demanda, sino también de que ambas partes preparen las pruebas que han de rendir y desahogar, so pena de nulidad, según dispone el Artículo 873 de la Ley.

En la notificación o emplazamiento a juicio que se haga a las partes, debe consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmati-

vo (salvo prueba en contrario), y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, en caso de no concurrir a la citada audiencia, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 873 de la Ley, puesto que si no se hace el apercibimiento, no podrán darse las consecuencias legales.

Por lo que se refiere a la parte actora, la Junta, al admitir la demanda, en caso de que ésta contenga irregularidades o se ejerzan acciones contra dictorias, deberá prevenir al actor para que las subsane dentro de un término de tres días. A lo anterior se le ha denominado erróneamente suplencia de la queja, de la cual nos ocuparemos más adelante. En cuanto al apercibimiento, éste consiste en que de no comparecer la parte actora a la etapa conciliatoria en forma personal, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio; si no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por ratificada de oficio su demanda, y de no comparecer a la etapa de ofrecimiento de pruebas, se le tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Si alguna de las partes no se encuentra notificada o la notificación está surtiendo sus efectos para cualquiera de las partes, la audiencia no podrá celebrarse, a menos de que quien se encuentre en la situación que impida la celebración de la audiencia respectiva comparezca en el mismo momento y con ello se de por notificado. De cualquier forma, si la audiencia no puede celebrarse por cualquier motivo o causa legal, la Junta de oficio señalará nueva fecha para su celebración, quedando notificados en el acto los que hayan comparecido y ordenando se notifique por Boletín Laboral o por estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido.

Sin embargo, si la incomparecencia se debe a la falta de notificación, ésta deberá hacerse personalmente, conforme a lo dispuesto por el Artículo-874 de la Ley Laboral; ya que de no hacerse así, existirían vicios en el procedimiento que podrían dar lugar a un incidente de nulidad de notificaciones, lo cual retardaría el juicio.

En la audiencia primaria las partes pueden intervenir a partir del momento en que hayan comparecido, siempre y cuando la Junta no haya dictado el --- acuerdo acerca de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. En caso contrario, cualquier manifestación de las partes no tendrá relevancia alguna en el juicio, toda vez que en Derecho Procesal del Trabajo opera la regla de que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones y una vez que se ha puesto la frase "LA JUNTA ACUERDA", precluye el derecho de las partes para manifestar al respecto, marcando con ello la terminación y el inicio de las etapas procesales.

En la llamada etapa conciliatoria se busca que las partes se avengan y lleguen a un arreglo conciliatorio para poner fin al conflicto. No por otra razón recibe el nombre de etapa de avenimiento, en la cual deben observarse las siguientes normas:

I.- Las partes comparecerán personalmente, "sin abogados, asesores o apoderados", es decir, patrón y trabajador frente a frente; tratándose de personas morales, los directores, administradores, gerente y demás --- personas que ejerzan funciones de dirección y administración dentro de la empresa o establecimiento, son considerados representantes del patrón, de acuerdo al Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- La Junta intervendrá exhortando a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, teniendo siempre a la vista el viejo principio "más vale un mal arreglo que un buen pleito". Si las partes llegan a un arreglo, el juicio se terminará y la Junta en su caso aprobará el convenio que hayan celebrado las partes para poner fin al pleito, surtiendo todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Cabe destacar una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que "aun cuando la Junta no exhorte a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio durante la audiencia de conciliación, demandas y excepciones, tal omisión no constituye violación al procedimiento ni deja en estado de indefensión a las partes; ya que en cualquier momento del juicio aquéllas pueden proponer arreglo conciliatorio según sus intereses"(67).

III.- Ambas partes, de común acuerdo, podrán solicitar se difiera la audiencia por una sola vez a fin de conciliarse, estando obligada la Junta a señalar nueva fecha para que tenga lugar la audiencia de Ley, quedando en el acto notificadas y apercibidas las partes de la nueva fecha, misma que será fijada dentro de los ocho días siguientes; en la práctica dicho término rara vez se respeta debido al exceso de trabajo de las Juntas.

(67) EJECUTORIA: 4a. SALA, Séptima Época, Volumen 54, Quinta Parte, p. 41.

- IV.- De no ser posible la conciliación, ya sea por no haber comparecido personalmente alguna de las partes o ninguna de ellas, o simplemente por no haber llegado a un acuerdo, a pesar de la exhortación de la Junta a conciliarse, se cierra el período conciliatorio y se abre la etapa de demanda y excepciones, a la cual deben comparecer las partes personalmente.
- V.- El efecto de no haberse presentado las partes a la etapa conciliatoria es tenérseles por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

Cuando la Junta reciba un expediente de una Junta de Conciliación, citará a las partes únicamente a las etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, puesto que la etapa conciliatoria ya fue agotada y no puede haber duplicidad en los períodos del proceso.

La etapa de demanda y excepciones se desarrollará de la siguiente manera:

- I.- El Presidente de la Junta exhortará personalmente a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio; en caso contrario el actor podrá exponer su demanda. Esto puede consistir en la ratificación del escrito inicial de queja o en su modificación, pero siempre precisando los puntos petitorios. La Ley establece que tratándose de un trabajador, en ese momento la Junta lo prevendrá para que cumpla los requisitos omitidos o subsane las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, según dispone la Fracción II del Artículo 878.

Si entendemos por "planteamiento de las adiciones a la demanda" la mal llamada suplencia de la queja (que no es otra cosa que la subsanación de la demanda), ésta ya fue ordenada al admitir la demanda, y debió subsanarse en un término de tres días, de acuerdo al Artículo 873 de la Ley. Entonces, si el trabajador no subsanó la demanda en el término que la Ley le concede para tal efecto, su puestamente pierde el derecho para subsanarla; sin embargo, la Ley inoquitativamente le da al trabajador una nueva oportunidad de subsanar la demanda al momento de la celebración de la etapa de demanda y excepciones, dejando a la luz el espíritu paternalista de la legislación laboral respecto del trabajador.

En cuanto a la modificación de la demanda, si se entiende que modificar significa "transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes" (68), el actor tiene una gran amplitud de acción; ya que podrá con entera libertad ratificar simplemente su demanda o plantear pretensiones nuevas, ejerciendo acciones distintas de las contenidas en su demanda, ampliando las pretensiones ya exigidas, presentando nuevos hechos o dando versiones diferentes de los previamente invocados.

En este momento podrá también aclarar lo que estime pertinente, a instancia de la Junta o por propia decisión, así como enderezar la demanda en contra de otra u otras personas distintas a la inicialmente demandada, lo cual significaría al menos en este último caso, la suspensión de la audiencia y el emplazamiento a juicio de los nuevos demandados.

(68) Diccionario de la Real Academia, Ed. 1970; citado por: DE BUEN LOZANO, Néstor; ob. cit., p. 92.

II.- Posteriormente, el demandado tendrá uso de la palabra para contestar la demanda, ya sea en forma oral o por escrito, debiendo en este último caso entregar copia simple de la contestación al actor; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa de aquél.

La contestación de la demanda no es otra cosa que "el acto procesal del demandado en que se opone a las pretensiones del actor" (69). Frente a la demanda el demandado puede reaccionar de cuatro maneras: allanándose a las pretensiones del actor, oponiendo defensas y excepciones, contrademandando (reconvención), o permaneciendo fuera del proceso (rebeldía). La contestación propiamente dicha supone una negación que desconoce los hechos alegados por el actor o la aplicabilidad del derecho que sirven de fundamento a la demanda en el caso concreto.

En efecto, la Ley dispone que el demandado, en su contestación, opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar lo que estime adecuado. El silencio y las evasivas implican que se tengan por admitidos los hechos sobre los cuales no se suscite controversia, sin que pueda admitirse prueba en contrario al respecto.

Por otro lado, si el demandado se limita únicamente a alegar el derecho invocado por el actor como fundamento de su demanda, dicha negación lleva consigo la aceptación de los hechos; de igual manera, la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho.

(69) TRUEBA URBINA, Alberto; ob.cit., p. 453.

III.- Si la parte demandada opone la excepción de incompetencia, ello no lo exime de contestar la demanda, puesto que de no hacerlo y si la Junta se declara competente, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Por tal motivo es recomendable, ad cautelam, contestar la demanda; en forma idéntica sucede en el caso en que el actor objeta la personalidad de quien comparece por la parte demandada, estando el demandado obligado a dar contestación a la demanda para evitar que se le tenga por contestada ésta en sentido afirmativo, de conformidad con los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación(70).

IV.- Después de que el demandado ha dado contestación a la demanda, el actor de nueva cuenta tiene uso de la palabra para replicar por una sola vez, si así lo desea. El Doctor Niceto Alcalá-Zamora(71) define a la réplica como "la facultad de la parte actora de modificar o adicionar los puntos de hecho y de derecho de la demanda, así como las pretensiones y excepciones que dicha actora haya formulado"; --- el objetivo de la réplica es el ahorro procesal, puesto que el actor conserva la posibilidad de cambiar el fundamento de su acción, formular otras cuestiones que se le hayan olvidado o en las que no haya reparado, pero siempre respecto de la contestación de la demanda.

(70) Anuario en revisión 548/82. Constructora Adri, S.A. y otra. 14 de julio de 1982. 5 votos, Ponente: Mario Gómez N.

(71) Cuestiones de Terminología Procesal, México, UNAM, 1972; citado por: Diccionario Jurídico Mexicano, ob.cit., T. VIII (Rep-Z), p.17.

A mi parecer la réplica dentro del procedimiento ordinario en materia laboral, no tiene ninguna razón de ser en virtud de que el actor ya gozó con anterioridad del derecho para modificar, ampliar o aclarar su demanda, es decir, al inicio de la etapa de demanda y -- excepciones; es más, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 no hay justificación alguna para implantar esta medida no contemplada por la Ley de 1931. A mayor abundamiento, -- existe jurisprudencia de nuestro más alto tribunal en el sentido de que "no rigiendo en Derecho Laboral el sistema de réplica y réplica, la litis queda constituida con las cuestiones de hecho y de derecho planteadas por el actor y el demandado, respectivamente, en la demanda y la contestación" (72). No obstante lo anterior, la Ley de 1970 introdujo la réplica y contrarréplica, que únicamente podrían considerarse como una influencia del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo. De cualquier forma, la Ley establece que las -- partes pueden, por una sola vez, replicar y contrarreplicar, asentándose en actas sus alegaciones si así lo solicitan, refiriéndose la contrarréplica únicamente a lo manifestado por el actor en la -- réplica.

V.- Puede darse el caso de que el actor sea reconvenido o contrademandado. La reconvenición es considerada como una demanda contraria -- formulada por el demandado en contra del actor en el mismo proceso iniciado por éste.

(72) Amparo Directo No. 4542/54, Quejoso; Secretario del Trabajo; resuelto el 3 de febrero de 1956 por unanimidad de 5 votos.

No debe confundirse con la compensación ni con ninguna otra excepción, ya que de ninguna manera constituye una excepción; sino que se trata de una legítima pretensión procesal que tiene el demandado contra el actor. Una antigua ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece la diferencia entre la excepción y la reconvencción, en los siguientes términos:

" Es verdad que la reconvencción puede, en términos generales, considerarse como una defensa intentada por la parte demandada, pero -- difiere fundamentalmente de la excepción, en que ésta es un contra-derecho frente a la acción y tiende por lo tanto a obtener su de-
sestímación o paralización, en tanto que aquélla es una nueva acción que se intenta en el juicio por la demandada; no es, por consecuencia, un medio de extinción o paralización de la acción, sino una nueva pretensión, independientemente de aquélla, y su función consiste en que, en el mismo procedimiento, se resuelven dos cuestiones distintas" (73).

En efecto, la reconvencción produce el reconocimiento de la competencia del tribunal, y al ventilarse en un mismo proceso demanda y contrademanda, ambas necesariamente han de resolverse mediante un mismo laudo. Es pertinente anotar que el representante legal de la parte demandada debe tener facultades expresas para reconvenir, pues -- de no ser así corre el riesgo de que le sea objetada la personalidad en cuanto a dicha pretensión.

(73) TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit., p. 466.

La Ley preve en la Fracción VII del Artículo 878, que el actor podrá contestar de inmediato la reconvencción, o bien solicitar de la Junta se sirva suspender la audiencia y se señale nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes. Si retrocedemos un poquito en el procedimiento ordinario, encontramos que el demandado -- debe contestar en el acto la demanda después de que el actor la ha -- modificado o ampliado, de acuerdo al contenido de la Fracción II del citado Artículo 878. Considero que por equidad e igualdad procesal -- debería concedérsele al demandado, a solicitud del mismo, un plazo -- perentorio para formular su contestación en el caso supuesto de que -- el actor modificara o adicionara la demanda.

VI.- Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se pasará de inmediato a la de ofrecimiento de pruebas. Si las partes están de acuerdo -- en los hechos y sólo el derecho es materia de controversia, se declarará cerrada la instrucción, turnándose los autos a resolución, previos alegatos de las partes; puesto que en tal caso no existen hechos -- controvertidos y únicamente se alega una cuestión de derecho.

Un punto bastante interesante es el definir lo que es la litis y en qué momento queda planteada ésta.

La palabra litis viene del latín *lis*, *litis*, sinónimo de litigio, -- pleito. Es nada menos que "la expresión precisa de las pretensiones -- de las partes, lo que se reclama en la demanda y se contradice en la contestación" (74).

(74) DEL CAMPO CARRALLO, María Eugenia; La Audiencia de Litis y Pruebas, Tomario de Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 113.

El planteamiento de la litis queda fincado en la etapa de demanda y excepciones, concretamente al momento de dar el demandado contestación a la demanda, ya que en ese mismo instante es cuando se fijan las cuestiones de hecho y de derecho sobre las cuales existe controversia. Por tanto, todo aquello sobre lo cual no exista controversia, no formará parte de la litis.

Surge la duda respecto de si la réplica y la contrarréplica forman o no parte de la litis. La respuesta es en sentido negativo por lo siguiente: tanto réplica como réplica tienen lugar en el período contencioso o de arbitraje y necesariamente deben hacerse con elementos propios de la demanda y de su contestación, sin variar la substancia; son simples alegaciones que las partes hacen con relación a sus acciones y excepciones debidamente planteadas en su demanda y contestación.

Por consiguiente, réplica y contrarréplica no integran la litis, puesto que ésta ya quedó fijada al momento de dar el demandado contestación a la demanda planteada por el actor. Las únicas dos excepciones o salvedades a lo anterior son: cuando el trabajador hace valer la prescripción en la réplica, y cuando el demandado ofrece pruebas en contrario cuando se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La Ley Laboral señala en su Artículo 879 que la audiencia de demanda y excepciones se llevará a cabo aun cuando las partes no comparezcan.

Anteriormente a la Reforma Procesal de 1980, el Artículo 756 de la Ley de 1970 indicaba que si ninguna de las partes concurría a la audiencia de demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción. Con las disposiciones procesales de la Reforma de 1980, la no comparecencia de las partes de ninguna manera impide la celebración de la audiencia, siempre y cuando se encuentren debidamente notificadas. Así, la incomparecencia de las partes a la etapa procesal que nos ocupa, trae consigo las siguientes consecuencias jurídicas:

- a).- Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda.
- b).- Si el demandado no concurre a dicha etapa procesal, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario a fin de desvirtuar los hechos contenidos en la demanda.

Sin lugar a duda, estas nuevas disposiciones impiden que el juicio se estanque y termine por ser archivado en la Jura donde se ventila.

Asimismo, son producto indiscutible del principio de celeridad procesal. Considero justo que al trabajador incompareciente se le tenga por ratificada de oficio su demanda, toda vez que muchos trabajadores se encuentran imposibilitados de acudir a la audiencia en cuestión por razones de trabajo.

De igual forma es acertada la medida adoptada para el patrón incompareciente, ya que para éste es más factible acudir a la audiencia de ley. Pero aquí surge una interesante pregunta: ¿Qué sucedería -- si el actor incompareciente es reconvenido por el demandado?. La -- inversión de la condición procesal opera ipso jure y el actor se -- convierte en demandado y éste en actor, aplicándole la misma regla al actor reconvenido de tenerle por contestada la reconvenición o -- contrademanda en sentido afirmativo.

Sin embargo, pienso que aquí habría elementos suficientes para ganar un amparo, puesto que no es muy frecuente que en el emplazamiento a juicio que se le hace al actor se le aperciba que de no comparecer a la audiencia de ley se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, si es que se le llegare a reconvenir; y aun cuando el emplazamiento contuviera tal apercibimiento, el mismo estaría fuera de la ley en virtud de que la Ley Federal del Trabajo vigente no dice nada en ese sentido. Por tal motivo, considero que en tal situación procede la notificación personal al actor incompareciente con fundamento en la Fracción XII del Artículo 742 de la Ley Laboral, con el objeto de no dejar en estado de indefensión al actor.

B. Suplencia de la Queja.

El segundo párrafo del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dice - textualmente:

" Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos - expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o -- vaga se proceda en los términos previstos en el Artículo 873 de esta Ley".

Esta disposición ha dado lugar a serias discusiones acerca de si se ataca o no el principio de igualdad de las partes en el proceso. Por un -- lado, los abogados patronales argumentan que esta disposición es una notable desigualdad de trato a las partes. Por su parte, los abogados ---- eclécticos piensan que es una aberración conceder al propio juzgador la facultad de mejorar las acciones intentadas por el trabajador, puesto -- que la tarea del juez es resolver sobre la procedencia o improcedencia - de las acciones intentadas; considero que con la disposición que comenta mos se le está dando al juez el carácter de parte.

Lo cierto es que el Artículo 685 de la Ley faculta a los encargados de la función jurisdiccional para ayudar a la parte trabajadora, convirtiéndolos en promotores de su propia sentencia.

De hecho resulta incongruente que los miembros de las Juntas lleguen a declarar improcedentes en el laudo las acciones que ellos mismos adicionaron o corrigieron en la demanda.

Desde hace mucho tiempo existe en materia de trabajo, a nivel amparo, -- la facultad de los jueces federales para suplir las deficiencias de las quejas. Esto significa que si el laudo o la resolución emitido por una Junta fue contrario a derecho y el trabajador interpuso el amparo contra esa resolución, el juez, los magistrados o los ministros de la Suprema Corte tendrán que considerar los motivos de inconformidad expuestos por el agraviado (conceptos de violación) y además cualquier otro defecto que ellos mismos adviertan en la sentencia, resolución o laudo, resolviendo en consecuencia.

Lo anterior se fundamenta en una profunda idea de sentido social consistente en que en la mayoría de los casos el trabajador carece de medios económicos suficientes para pagar un buen abogado.

La Ley Laboral trató de hacer lo mismo, pero bajo un nombre por demás incorrecto; en efecto, no se trata de una suplencia de la queja, sino de la subsanación de la demanda, por las siguientes razones:

- 1a.- La suplencia de la queja es un acto discrecional, en tanto que la subsanación es una obligación (de subsanar la demanda); si el órgano jurisdiccional no lo hace, incurre en responsabilidad y hay posibilidad de combatir su emisión por vía de amparo.
- 2a.- La suplencia de la queja se hace cuando se dicta sentencia, mientras que la subsanación de la demanda se puede hacer en tres momentos:

al recibir la Junta la demanda; mediante prevención que le será - notificada personalmente al trabajador; y al momento de celebrarse la etapa de demanda y excepciones, es decir, antes de ratificar el escrito inicial de demanda.

3a.-La suplencia de la queja la lleva a cabo una autoridad judicial, a diferencia de la subsanación de la demanda que es efectuada por un tribunal dependiente del poder ejecutivo con facultades discrecionales.

De la disposición que se comenta se puede apreciar una deficiencia formal: el Artículo 685 en su segundo párrafo viola la Fracción XX del --- Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir los conflictos, pero de ninguna manera para ayudar a alguna de las partes o a la parte trabajadora en -- concreto.

Las facultades de los organismos del Estado son específicas, por tanto - únicamente pueden hacer aquello para lo cual fueron constituidos. De esta forma hemos de deducir que no es conveniente y mucho menos congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir.

La idea perseguida por el Artículo 685 es de absoluta justicia social y perfectamente aprobable, toda vez que la realidad ha demostrado fehacientemente que el trabajador es la parte débil dentro de la relación laboral en la gran mayoría de los casos. Sin embargo, pienso que la idea prevista por el citado precepto legal debería ser llevada a cabo por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, facultando para tal efecto a dicho - organismo mediante una adición al Artículo 530 de la Ley Laboral que señala la sus facultades.

En los casos en que la Junta advirtiera alguna irregularidad en la demanda, le daría vista a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que ésta, si lo estimase oportuno, mejorara las acciones o su presentación, -- pero en todo caso bajo consentimiento expreso del trabajador.

C. La Representación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Requisito esencial para ser parte en el proceso o intervenir en él como tercero interesado, es el de tener personalidad, es decir, ser persona - en derecho.

Por otra parte, la facultad en virtud de la cual una acción o derecho puede y debe ser ejercitado por o en contra de una persona en nombre propio se llama "legitimación ad causam"(75).

Muchas veces sucede que los directamente interesados no pueden comparecer a juicio por ellos mismos, por lo que necesitan de otras personas que actúen en el procedimiento a nombre de aquéllos, sin que a éstas les afecte en lo personal la sentencia que se dicte. Estamos pues, ante la figura de la representación.

La representación puede ser de dos clases: legal y voluntaria.

La representación legal es la que deriva de la Ley y se da en aquellos -- casos en que la incapacidad física impide a una persona comparecer a juicio por sí. Entre estas personas se encuentran los menores de edad en -- Derecho Civil, pues en Derecho del Trabajo los menores de 16 y mayores -- de 14 tienen capacidad para comparecer en juicio, de acuerdo al Artículo- 691 de la propia Ley Laboral; también se hallan en esta situación las -- personas morales.

Es necesario acreditar el origen de la representación, así como la amplitud de las facultades con que se ostenta el representante.

(75) TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo I.; ob. cit., pp. 45 y 46.

Por su parte, la representación voluntaria la confiere el interesado a la persona a quien libremente elige, en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, para actos de administración, etc. o especial para tramitar un juicio determinado.

Al respecto, la Ley señala en su Artículo 692 que "las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará de la siguiente manera: tratándose de persona física, mediante poder notarial o carta -- poder firmada por dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta; tratándose de apoderado de persona moral, mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de si quien otorga el poder tiene facultades para ello.

Una adecuada y correcta representación es requisito indispensable para -- que las partes puedan actuar válidamente en juicio. Cabe hacer mención -- que existen dos tipos de capacidad en derecho común: la de goce, que es -- inherente a la condición humana y por tal motivo basta con haber nacido -- para gozar de ella; y la de ejercicio, que es la aptitud para ejercer o -- hacer valer por sí mismo los derechos y obligaciones de los que se es titular, requiriéndose para ello haber alcanzado una edad determinada y estar en pleno uso de las facultades mentales. Análogamente, puede decirse que la capacidad de ejercicio es para las partes, lo que la competen -- cia es para el órgano jurisdiccional.

Al respecto debe distinguirse que los apoderados legales no son partes, por ende ellos no pueden desistirse de acciones laborales, pues esto sólo lo pueden hacer las partes; de ahí que deben comparecer actor y de -- mandado personalmente en la etapa inicial del proceso.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración dentro de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, en los términos del Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Partiendo de lo anterior, podemos observar perfectamente que la representación legal de una persona moral es aquella establecida por la Ley que la rige y no por un simple contrato de mandato, toda vez que aun cuando el mandatario es también representante, lo es convencional y no legal, -- puesto que sus facultades de representación provienen de un contrato y no de la Ley.

Por lo anterior, el testimonio notarial mediante el cual se pretende acreditar la personalidad como representante legal de una persona moral determinada, deberá contener facultades suficientes otorgadas al representante legal como para obligar laboralmente a su representada. La idea del legislador de 1980 estriba en dar énfasis y fortalecimiento a la etapa conciliatoria en los juicios laborales. Se busca básicamente que las personas-morales comparezcan mediante representantes legales con facultades decisivas para lograr un arreglo conciliatorio, en la medida de lo posible.

Puede darse el caso, y de hecho sucede con frecuencia, que quien comparece por alguna de las partes adolece de personalidad, ya sea porque no tiene poder alguno para representar a la parte que intenta representar, o simplemente porque carece de facultades suficientes para adquirir el carácter de representante legal en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Se da entonces una situación de falta de personalidad, misma que puede ser estudiada por la Junta a petición de parte o de oficio, pues la Ley Laboral es de orden público y por tal motivo la Junta está obligada a examinar de oficio la personalidad de quienes se ostentan como apoderados o representantes legales de las partes en juicio, independientemente de que se haga o no valer la excepción de falta de personalidad.

Resulta pues, que es importantísimo el aspecto de la personalidad, pues el no acreditarla de acuerdo a lo que manda la Ley, trae consigo consecuencias muy negativas, como pueden serlo una demanda contestada en sentido afirmativo o una confesión ficta, entre otras, situaciones que ponen a la parte afectada en condiciones sumamente difíciles y quizás, desastrosas.

Para concluir con este tema, quisiera agregar que la idea del legislador de 1980 es muy bien intencionada además de magnífica; desgraciadamente la realidad es distinta en virtud de que resulta totalmente ilógico que los grandes empresarios -incluyendo a directores de empresas descentralizadas y de participación estatal-, vayan a dedicar unas cuantas horas diarias para "conciliarse", en lugar de que lo hagan sus apoderados. Es triste pensar en que bastará con no comparecer a la etapa conciliatoria para echar abajo toda la buena intención del legislador.

Tal vez fuera conveniente que se permitiera comparecer al apoderado legal del patrón con instrucciones precisas a la etapa conciliatoria y de esa forma terminar con la coartación del legítimo derecho de las partes para hacerse representar; puesto que en cierta manera la Fracción I del Artículo 876 de la Ley Laboral vulnera el conjunto de reglas civiles y mercantiles relativas al mandato al señalar que "las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados". Desgraciadamente el exceso de tutela a veces produce exactamente el efecto contrario y no deseado.

3.- OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

A. La Prueba: Concepto, Objeto y Medios de Prueba.

Gramaticalmente prueba expresa la acción y efecto de probar. Consiste básicamente en evidenciar algo; "es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de una obligación" (76).

Para el Maestro Eduardo J. Couture(77), probar es "demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación".

Las partes aportarán las pruebas que estimen convenientes para demostrar los hechos controvertidos, debiendo tener las pruebas ofrecidas la suficiente eficacia jurídica y estar relacionadas entre sí, para lograr en el juzgador la convicción de la certeza de los hechos o de la verdad de las afirmaciones. Asimismo, la prueba jamás debe utilizarse como un medio para ocultar o deformar la realidad; desgraciadamente esto rara vez se cumple en vista de que existen muchísimas demandas interpuestas por infinidad de trabajadores en forma dolosa. Por otro lado, debe existir igualdad de oportunidades para ofrecer pruebas, debiendo ser ofrecidas en el momento procesal oportuno y estudiadas por el juzgador, tanto las de la parte actora como las de la demandada, a fin de respetar la garantía de audiencia.

El objeto de la prueba lo integran los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba.

(76) DEL CAMPO CARBALLO, María Eugenia; ob. cit., p. 120.

(77) Fundamentos de Derecho Procesal Civil, p. 215; citado por: RAMIREZ FONSECA, Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral, México, Editorial PAC, 5a. ed., 1984, p. 83

De lo anterior se desprende que única y exclusivamente están sujetos a prueba los hechos; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, debiendo el que las invoca probar la existencia de ellas y su aplicabilidad al caso concreto, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 1197 del Código de Comercio.

Así pues, el Derecho Mexicano no está sujeto a prueba, toda vez que los mexicanos estamos obligados a conocerlo ("la ignorancia de la Ley no excusa en su cumplimiento"; Artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal), particularmente el órgano jurisdiccional.

Cabe aclarar que no todos los hechos son objeto de prueba, como por ejemplo, los aceptados por las partes, los que resultan intrascendentes para la litis y los notorios. Estos últimos, de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, son aquellos "cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna" (78).

Las pruebas, según establece el Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes, en virtud del famoso principio procesal de que "a confesión de parte, relevo de pruebas". Por su parte, el Artículo 779 de la misma Ley dice que la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación.

(78) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Sexta Epoca, Vol. CXLII Tercera Parte, Noviembre de 1966, 2a. SALA, p. 18.

Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad. En otras palabras, son las herramientas aportadas por las partes al órgano jurisdiccional para lograr convicción sobre la verdad de los hechos controvertidos.

Existen dos sistemas en cuanto a la instrumentación. El primero es restrictivo o limitativo en tanto que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la Ley; el segundo, adoptado por nuestra legislación laboral vigente, es enunciativo en virtud de que además de las pruebas contempladas en la Ley, acepta otros medios probatorios no previstos. En esta forma, el Artículo 776 de la Ley señala:

" 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 descubrimientos de la ciencia".

La anterior disposición legal se entiende como cualquier reproducción que pueda acreditar un hecho: grabación de sonidos o palabras; película cinematográfica; videocassettes; videodiscs; etc.

Todos estos medios de prueba son considerados como pruebas documentales, ya que éstas no se reducen tan sólo a escritos, sino también pueden consistir en "diplomas, cartas, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente los históricos, o cualquier otra cosa - que sirve para ilustrar o comprobar algo" (79).

A manera de ilustración, me permito transcribir a continuación cuatro formas de clasificar los hechos de la prueba(80):

1a. CLASIFICACION.

Nominados: la Ley les da una denominación.

Inominados: carecen de denominación legal.

Autónomos: No necesitan de otro medio para su perfeccionamiento.

Ejemplo: presuncional legal y humana.

2a. CLASIFICACION.

Auxiliares: tienden a perfeccionar otro medio probatorio. Ejemplo: ratificación.

Mediatos: requieren de un órgano portador de la prueba. Ejemplo: testimonio.

3a. CLASIFICACION.

Inmediatos: llevan directamente al juzgador al objeto de la prueba.

Ejemplo: inspección.

Naturales: llevan al objeto sin necesidad de inferencias o procesos lógicos. Ejemplo: documental.

(79) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA (1960) citado por: DE BUEN LOZANO, Nestor, ob. cit., p. 58.

(80) MOLES Y ESCOBAR, Isabel; La Prueba en los Procedimientos Laborales. Tomario de Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 67.

4a. CLASIFICACION.

Artificiales: se llega al objeto de manera indirecta, por medio de procesos lógicos. Ejemplo: presuncional humana.

Los medios probatorios admitidos por el derecho son de dos tipos: Legal y lógico. El primero es el que la Ley comprende; el segundo es aquel que se basa en el razonamiento.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje adoptan un sistema probatorio mixto: ni tasado ni libre.

B. Reglas Generales sobre el Ofrecimiento de Pruebas.

Las pruebas deben ser ofrecidas por las partes exactamente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y una vez concluida ésta, sólo son admisibles las que tiendan a acreditar hechos supervenientes o probar las tachas formuladas a los testigos.

Sin embargo, tal como se había anotado con anterioridad, el actor puede ofrecer sus pruebas junto con el escrito de demanda, pero necesariamente tendrá que ratificarlas al momento de la celebración de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, so pena de desechamiento de las mismas.

La Ley establece que las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos requeridos para su desahogo contemplados en la misma, relacionándolas con los hechos controvertidos; de lo contrario, la Junta las desechará por no estar ofrecidas conforme a derecho.

Procesalmente hablando existen dos grandes fases dentro de la etapa probatoria, claramente identificables tanto por su naturaleza como por el momento procesal en que se llevan a cabo: el primer período es el de ofrecimiento de pruebas, en el que únicamente intervienen las partes, concluyendo el mismo con la resolución de la Junta que declara cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas; el segundo período corresponde a la calificación o admisión de las pruebas, acto que atañe en forma exclusiva a la Junta, sin intervención de las partes.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en conjunto, comprende - las siguientes fases preclusivas:

- I.- Ofrecimiento de pruebas del actor.
- II.- Ofrecimiento de pruebas del demandado y objeción a las del actor.
- III.- Objeción de pruebas ofrecidas por el demandado, a cargo del actor.
- IV.- Ofrecimiento de nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte.
- V.- En caso de que para el actor sea necesario ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia de ofrecimiento para ofrecer las correspondientes a tales hechos, debiéndose reanudar la audiencia dentro de los diez días siguientes, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a este último punto, considero que se rompe con el principio de igualdad de las partes en el proceso, toda vez que el actor tiene -- derecho a solicitar se difiera la audiencia de pruebas en caso de que --

vaya a ofrecer pruebas en relación con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda; por el contrario, el demandado carece de ese derecho cuando el actor modifica su escrito de demanda, creando muchas veces situaciones desconocidas para la parte demandada y que prácticamente la dejan en estado de indefensión.

En lo concerniente a la objeción de las pruebas, cabe mencionar que "objetar" significa oponerse o expresar una razón contraria a lo manifestado - por la contraparte, tanto para restar eficacia o alcance probatorio a las pruebas ofrecidas, como para que no sean admitidas ni calificadas, ya sea por no tener relación con la controversia o por no estar ofrecidas conforme a derecho (81).

Las objeciones han de formularse en forma clara y precisa, es decir, manifestando qué es lo que se objeta y el por qué de la objeción.

El momento procesal oportuno para hacer las objeciones es precisamente al concluir el ofrecimiento de pruebas de las partes, es decir, inmediata -- mente después de que la contraparte ha ofrecido sus probanzas. Son objetables las pruebas cuando no están ofrecidas conforme a derecho, por no estar relacionadas con los hechos de la demanda o de la contestación, o por no tener relación con la litis. También es posible hacer objeciones - en particular, que pueden ser de falsedad de documentos, o sea, respecto al contenido y firma de los mismos.

A la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas podrá comparecer el interesado o tan sólo su apoderado, acreditando éste último su personalidad - debidamente.

Las pruebas podrán ser ofrecidas en forma oral o mediante escrito debidamente firmado por el oferente. En cuanto a la firma del escrito, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado un criterio para el caso del escrito de contestación de la demanda, evidentemente aplicable al de ofrecimiento de pruebas, y que se hace consistir en lo siguiente:

" Es correcta la conclusión de la autoridad responsable en lo relativo a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, al no estar firmado el escrito respectivo, pues tal circunstancia equivale a que no se haya producido la correspondiente -- contestación, ya que no es admisible que a un escrito anónimo carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado se le otorgue eficacia jurídica".

Amparo Directo 819/69. Israel Granados Ríos. 17 de septiembre de 1969, - 5 votos. Ponente: Ministra María Cristina Salmorán de Tamayo. Informe 1969. CUNYTA SALA, p. 58.

Por último, el Artículo 882 de la Ley Laboral dispone que si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un -- punto de derecho, al concluir la audiencia primaria se otorgará a las -- mismas término para alegar y se dictará el laudo. Sin duda alguna, esta disposición es muy similar a la establecida en la Fracción VIII del Artículo 878 de la misma Ley, y que ya comentamos con anterioridad.

C. Ofrecimiento de las Pruebas en Particular.

C.1: Confesional.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte, "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" (82).

La confesión puede ser de seis tipos:

1. Judicial: es la que se hace ante juez competente durante el juicio.
2. Extrajudicial: es la que se hace fuera de juicio o ante juez incompetente.
3. Expresa: es la que se lleva a cabo mediante declaración escrita u oral.
4. Tácita o ficta: es la relativa al silencio del que debe declarar, del hecho de declarar, con evasivas, o de no asistir quien debe absolver posiciones a la diligencia de desahogo de la prueba.
5. Simple: es la que se realiza en forma lisa y llana, es decir, sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance. En otras palabras, es un simple sí o tan sólo un no.
6. Cualificada: es aquella en la que después de haberse confesado un hecho, se agrega alguna manifestación que modifica el alcance de lo confesado o lo hace del todo ineficaz.

(82) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. CUARTA SALA, p. 36.

Desde el punto de vista de las partes, la prueba confesional dentro del procedimiento, es el medio probatorio con que cuentan para llamarse e interrogarse entre sí, o también a un tercero; para que declaren sobre los hechos afirmados o controvertidos, los que les sean conocidos por la naturaleza de su función y los que les sean propios y que formen parte de la litis(83).

En principio, únicamente confiesan las partes. De ahí el contenido del Artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo:

"Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concorra a absolver posiciones.

"Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo".

El Artículo 787 del mismo ordenamiento legal dice:

"Las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

Del contenido del Artículo 787 se aprecia perfectamente la confesional para hechos propios, en cuyo caso es indispensable precisar el nombre, el cargo y los hechos en que hubiesen intervenido, en el escrito de demanda y su contestación. Así lo sostiene la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las siguientes tesis:

(83) ZENIL Y ORONA, Raúl; La Prueba Confesional, Tomario de Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 73.

"CONFESIONAL, DESECHAMIENTO DE LA, CUANDO NO ES PARA HECHOS PROPIOS DE DIRECTORES, ADMINISTRADORES, DIRECTIVOS SINDICALES, etc.-La Junta no causa agravio cuando desecha una prueba confesional para hechos propios de las personas a que se refiere el inciso c) de la Fracción VI del Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo (hoy Artículo 787), si los hechos asentados en la demanda que dieron origen al conflicto no son propios de ellas".

Amparo Directo 4369/74.- Emeterio López Mosqueda y otro.- 30 de marzo de 1977.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 121-126. QUINTA PARTE. Enero-junio 1979, CUARTA SALA, p. 103.

"CONFESIONAL, DESECHAMIENTO DE LA PRUEBA, CUANDO NO ES VIOLATORIO DE GARANTIAS.- Con apoyo en lo dispuesto por el Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, es verdad que las partes pueden solicitar que se cite a absolver posiciones a directores o administradores de la empresa o empresas demandadas, pero ello siempre y cuando los hechos que dieron origen al conflicto laboral sean propios de tales funcionarios. En esas circunstancias, si en la demanda no se imputa hecho alguno a las personas cuya confesional se ofrece, el desechamiento de tal prueba por parte de la autoridad responsable se encuentra apegado al precepto citado, y por consiguiente, no existe violación de procedimiento".

Amparo Directo 4379/74.- Emeterio López Mosqueda y otro, 30 de marzo de 1977.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

En relación a la confesional a cargo de personas morales, basta decir que - deberá desahogarse por conducto del representante legal que tenga facultades expresas para absolver posiciones a nombre de su representada, debiendo estarse a lo dispuesto por el Artículo 11 de la Ley Laboral.

Respecto de la forma en que debe ofrecerse la confesional, la Ley en términos generales dice que cada parte podrá solicitar que su contraparte o la persona a quien se atribuyen hechos propios o le consten aquellos que dieron origen al conflicto, acudan personalmente a absolver posiciones, bastando que se les cite. Cabe la posibilidad de que el absolvente sea citado por conducto de su apoderado, o bien por conducto del C. Actuario mediante señalamiento del domicilio en donde pueda ser citado. Algunas veces suele suceder que quien va a absolver posiciones concurre a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, por lo que en el momento en que la Junta señale fecha para el desahogo de la confesional, el absolvente quedará notificado en el acto de la misma.

Conviene aclarar que cambia la naturaleza de la prueba, de confesional a testimonial, cuando es ofrecida a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración y ya no presta sus servicios para la misma en el momento de ofrecerse o desahogarse la prueba. El cambio de la naturaleza de la prueba debe hacerlo la Junta en la audiencia de desahogo de la prueba que nos ocupa, previo cercioramiento que de tal circunstancia haga el C. Actuario, quedando a cargo del oferente la presentación de los testigos. A este respecto la Suprema Corte de Justicia ha dicho lo siguiente:

"Es impropio la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, no desempeña ya dicho cargo, por lo tanto, no debe declarársele fictamente confeso, pues sólo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración".

Amparo Directo 5090/61. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Sr. Manuel Yáñez Ruiz. Informe 1969. CUARTA SALA. p. 55

Ahora bien, una vez que la confesional se ha transformado en testimonial y con base en lo dispuesto por el Artículo 793 de la Ley, es necesario que el oferente manifieste si puede presentar a los testigos. En caso negativo, debe señalar los motivos por lo que no le es posible presentarlos, indicando el domicilio donde pueden ser notificados. Si el oferente ignora el domicilio, lo hará saber a la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá requerir a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalada, la Junta lo hará presentar por conducto de la policía.

Puede apreciarse aquí el cambio de la naturaleza de la prueba, toda vez que a dicha persona ya no se le puede declarar fictamente confeso por no haber comparecido a la audiencia respectiva.

La prueba confesional se desahoga a través de posiciones que una persona — llamada articulante le formula a otra llamada absolvente. Las posiciones pueden ser formuladas en forma oral o escrita; en este último supuesto el escrito (denominado pliego de posiciones), deberá estar firmado por el articulante.

En el primer caso se harán constar en el acta respectiva, y en el segundo caso el pliego se agregará a los autos. La excepción a la regla general -- consiste en que cuando sea necesario girar exhorto, porque la persona que deba absolver posiciones reside fuera del lugar en donde se encuentra la Junta, el oferente de la prueba deberá exhibir el pliego de posiciones en sobre cerrado, al momento de ofrecer la prueba, so pena de desechamiento de la misma. Así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis que a continuación se transcribe:

" PRUEBAS TESTIMONIAL Y CONFESIONAL, DEBEN ACOMPAÑARSE PLIEGOS DE PREGUNTAS Y POSICIONES CUANDO SEA NECESARIO GIRAR EXHORTO.

Si las diligencias relativas a la recepción de la confesional y testimonial ofrecidas, deben diligenciarse por medio de exhorto, el oferente al ofrecerlas, está obligado a exhibir los pliegos, respectivamente, de posiciones y de preguntas, en los términos de lo establecido por la Fracción IV del Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el Inciso e) de la Fracción VI y del Párrafo Segundo de la Fracción VII del mismo Artículo 760; los artículos 791 y 813 Fracción III; por tanto, si no ofrecerse tales pruebas o no acompañan los dichos pliegos, la responsable está en lo correcto al desecharlas".

Amparo Directo 5327/74. Adrián Fernández Valdés - 8 de agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

Por último, el acuerdo que dicte la Junta para citar a absolver posiciones a cualquiera de las partes o alguna otra persona que tenga relación directa con el juicio, deberá fijar día y hora para el desarrollo de la prueba, ordenará su notificación personal o por conducto de su apoderado, y contener el

apercibimiento a que se refiere el Artículo 788 de la Ley,, esto es, de tener al absolvente por confeso(fictamente) de las posiciones que se le articulen si no concurre a la audiencia señalada para ese fin. Tratándose de confesionales para hechos propios, la notificación siempre deberá hacerse en forma personal a quien deba absolver posiciones.

Cabe agregar que el Artículo 794 de la Ley Laboral dispone que se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes en conflicto sin necesidad de que la misma sea ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y en las actuaciones del juicio. Esta disposición hace que los litigantes cuiden sus palabras y manifestaciones en juicio, ya que "no hay cosa bien dicha que no sea mal tomada". Asimismo, la confesión ficta sólo tendrá pleno valor probatorio cuando no se contravenga con alguna otra prueba fehaciente que conste en los autos del juicio en que se actúa, de acuerdo a jurisprudencia sostenida por nuestro más alto Tribunal en materia de trabajo(84).

C.2 Documental.

La palabra documento viene del latín documentum, que significa todo aquello que representa algo.

En lenguaje procesal, la prueba documental no sólo consiste en papel escrito en idioma determinado, sino también en un elemento de convicción que puede ser cualquier objeto que pueda proporcionar determinados conocimientos respecto de los puntos del litigio.

El documento puede considerarse en sentido estricto o restringido, entendiéndose por tal todo escrito en que se ha consignado un acto; y en sentido amplio como películas cinematográficas, fotografías, cintas mag

(84) JURISPRUDENCIA, QUINTA EPOCA, p. 41, Volumen PLENO Primera Parte Apéndice 1917-1975.

netofónicas, discos, planos o diseños y todo aquello que enseñe o muestre conocimientos relativos al conflicto.

La Ley Federal del Trabajo contempla en su Artículo 776 al documento - en sentido amplio al señalar que "son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral o al derecho".

Los documentos han sido clasificados de muy distinta maneras. La Ley - habla de documentos públicos y privados.

De acuerdo con el Artículo 795 del citado ordenamiento legal, son documentos públicos los expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios; tales documentos hacen fe en juicio sin necesidad de legalización.

Conforme al Artículo 796 de la misma Ley y por exclusión, son documentos privados los que no tienen el origen ni adquieren posteriormente -- la calidad de públicos, es decir, los que no reúnen las características de los documentos públicos. Dicho en otras palabras: "son documentos -- privados los constituidos por particulares o los expedidos por funcionarios públicos cuando no están en el ejercicio de sus funciones"(85), o -- también "aquellos documentos en que se consigna una disposición por personas particulares, sin la intervención de un funcionario que ejerza -- autoridad pública" (86).

(85) HERNANDEZ YMINER, David; La Prueba Documental, Tomario de Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 80.

(86). Ibidem, p. 80.

Los documentos deben ofrecerse en la etapa de ofrecimientos y admisión de pruebas; sin embargo, pueden acompañarse al escrito de demanda al momento de presentar ésta, quedando obligado el actor a ratificar el ofrecimiento de tales documentos como pruebas de su parte al momento de celebrarse la etapa de ofrecimiento de pruebas.

La documental debe relacionarse con los puntos que con ella quieran probarse. Cuando se trata de informes o copias que debe expedir una autoridad, el oferente está facultado por la Ley para solicitar de la Junta que ésta los pida, indicando en todo caso los motivos que le impidan obtenerlos directamente. A este respecto, la Suprema Corte ha dicho lo siguiente:

" El desechamiento por una Junta de una prueba documental que se ofrece es correcto, si no se precisa el objeto de la misma y no se dicte cuál es la finalidad que se trataba de conseguir.

" El Artículo 760 (hoy 797) de la Ley Litoral exige que cada parte exhiba desde luego los documentos que ofrece como prueba (Fracción V) y que si se trata de informes o copias que debe expedir alguna autoridad, podrá el oferente de la Junta solicitar que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos directamente; así que, si las partes no dan cumplimiento a esta norma al no exponer las razones por las cuales no pueden obtener directamente las pruebas, la Junta obra correctamente al desecharlas; máxime si las partes están en posibilidad de obtenerlas directamente, y además no se demuestra que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas".

Amparo Directo 210/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 47, Quinta Parte, p. 50 (CUARTA SALA).

" De acuerdo con el Artículo 760 Fracción V (hoy 803) de la Ley Laboral, cuando alguna de las partes solicite a la Junta que pida a una autoridad informe o copia de algún documento, el oferente debe indicar y acreditar los motivos que le impiden obtenerlo directamente, pues de lo contrario el ofrecimiento de la prueba es incorrecto".

Amparo Directo 750/72. Jirahudier Cano Brindis. 10 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: Mtro. Exuperio Guerrero López. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 41, Quinta Parte, p. 19 (CUARTA SALA).

Como puede apreciarse, no basta con que el oferente explique el motivo -- por el cual no le es posible obtener directamente la copia o informe de un documento determinado, sino que también tiene que probarlo, lo cual es perfectamente lógico.

Si se trata de un documento privado que forme parte de un libro, expediente o legajo, el oferente deberá exhibir copia del mismo para su compulsación con el original, indicando el lugar exacto en que se encuentra éste, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 801 de la Ley. Asimismo, tratándose de un documento privado que se hace consistir en copia simple o fotostática, el oferente podrá solicitar, en caso de que dicha documental sea objetada, la compulsión o cotejo con su original, debiendo precisar dicha parte el lugar donde se encuentra el documento original, en orden al contenido del Artículo 798 de la Ley.

Suele suceder que la parte oferente no precisa el lugar en donde se encuentra el documento original, si se entiende por tal "el hecho de fijar algo con exactitud" (87); y si la documental exhibida es objetada, no podrá perfeccionarse y por tal motivo carecerá de valor probatorio pleno. Ahora --- bien, en caso de que el documento original sobre el que deba realizarse -- el cotejo o compulsión se encuentre en poder de un tercero, éste se encuentra obligado a exhibirlo, por disposición expresa del Artículo 799 de la Ley Laboral.

Por otra parte, si los documentos ofrecidos son públicos, no hay mayor problema porque los mismos hacen prueba plena; pero tratándose de documentos privados, la situación cambia totalmente en virtud de que sólo hacen prueba plena cuando no fueron objetados. En este sentido la Corte ha manifestado lo siguiente:

" Si no se objetó el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondiente".

Amparo Directo 2684/64. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 24 de noviembre de 1965. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruíz. 5 votos.

Amparo Directo 7208/64. Plásticos e Importaciones, S.A. 4 de marzo de 1966. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo Directo 1207/65. Ferrocarriles Nacionales de México. 4 de marzo de 1966. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo Directo 8791/67. Rosario Villaseñor Contreras Vda. de Fabela. 10 de julio de 1968. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

(87) Diccionario LAROUSSE Ilustrado, México, 1981. Ediciones Larousse, pp. 828 y 829.

Amparo Directo 4475/70. Anatolio Bolaños Velázquez. 1o. de julio de 1971. 5 votos. Ponente: Mtro. Exquerio Guerrero López. Informe 1971. CUARTA SALA, p.28.

Ahora bien, si los documentos privados son objetados, el perfeccionamiento de los mismos no es absolutamente necesario, ya que la objeción tiene que ser probada por quien la hace, y así lo dice la Corte en la siguiente tesis jurisprudencial:

" En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena".

Tesis de Jurisprudencia, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 66, Quinta Parte, p. 49.

Si el documento privado proviene de terceros, en caso de ser objetado obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento:

" El perfeccionamiento de documentos provenientes de terceros sólo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuando están reconocidos tácitamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba".

Amparo Directo 3175/75. Petróleos Mexicanos. 24 de octubre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Mtro. Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Boletín al Semanario Judicial de la Federación, No. 22, p. 55 (CUARTA SALA).

El anterior criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido reconocido por la Reforma Procesal de 1980 y plasmado en el Artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la Fracción VII del Artículo 742 de esta Ley.

" La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento".

Cabe decir que es conveniente y aconsejable ofrecer la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica, para el evento de desconocimiento de las firmas por parte del ratificante.

Como estado hablando de objeciones, pero no se ha precisado el momento procesal en que deben formularse. Pues bien, éstas deben hacerse inmediatamente después de que cada una de las partes haya ofrecido sus pruebas. En sí misma, la objeción consiste en una manifestación de las deficiencias de la prueba, ya sea de forma o de fondo, debiendo hacerse en forma clara y precisa, indicándose el por qué se objeta la prueba, razón que puede consistir en alteración del documento o en que el mismo no ha sido ofrecido conforme a derecho, o en cuanto a la autenticidad, contenido y firma del mismo.

Cuando un documento sea ofrecido como prueba superveniente y sea admitido por la Junta, ésta deberá dar vista a la parte contraria para que formule sus objeciones al mismo y hechas éstas, procederá su perfeccionamiento.

En cuanto a la objeción de contenido y firma de un documento, diremos que pueden darse dos situaciones: que sólo se objete la firma o que sólo se objete el contenido y se reconozca la firma; en este último caso el documento tiene plena validez porque el reconocimiento de la firma entraña la aceptación del contenido, aun cuando se alegue que fue firmado estando viciada la voluntad del firmante, en cuyo caso y para que no surtiera el efecto indicado, el que alega la existencia de vicios en la voluntad del firmante tendría que probar en juicio la verdad de su argumento.

El Artículo 811 de la Ley señala que si un documento es objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma o huella digital, las partes podrán ofrecer en relación a las objeciones, las pruebas idóneas (periciales caligráficas, grafoscópicas, grafométricas y dactiloscópicas), mismas que se recibirán en la audiencia de desahogo de pruebas.

Si alguna de las partes objeta la firma del documento, de hecho también se objeta el contenido del mismo, debiendo hacer la siguiente distinción: si quien objeta la firma es aquel a quien se le atribuye el documento, éste estará obligado a probar la objeción; si la firma de un documento le es imputada a un tercero, el documento deberá perfeccionarse mediante la ratificación, y si no se ratifica se tendrá por no perfeccionado el mismo, careciendo de valor probatorio para tener por demostrados los hechos que en él se consignan. Por tal motivo es aconsejable ofrecer desde el principio la pericial correspondiente.

Por último, hablaremos brevemente acerca de las formas de perfeccionamiento de un documento objetado. En principio, por perfeccionamiento debe entenderse el conjunto de medios probatorios que aportan las partes para demostrar que el documento es auténtico. Esos medios pueden ser de tres clases: la ratificación de contenido y firma, la compulsión y el cotejo.

La ratificación de contenido y firma consiste en "el reconocimiento que hace el suscriptor del documento" (88). En sentido más amplio, es la confirmación o aprobación de una cosa que se ha dicho o hecho.

La compulsión es "el examen de dos o más documentos comparándolos entre sí para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido" (89).

Por cotejo se entiende la comparación o coincidencia de la copia con el original del documento, incluyendo las letras y firma del mismo, el cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original.

En el caso concreto de la ratificación, si la persona a la que se le atribuye la firma o huella que aparecen en el documento niega o desconoce las mismas, es preciso que se hagan las pruebas periciales correspondientes a fin de que dicho documento sea debidamente perfeccionado. Para tal efecto la prueba pericial deberá ofrecerse junto con la ratificación, es decir, formando parte del perfeccionamiento.

(88) HERNANDEZ YRIGER, David; *ob. cit.*, p. 84.

(89) TENA SUCH, Rafael, y MORALES, Hugo L.; *ob. cit.*, p. 24.

Si las documentales objetadas no son perfeccionadas, carecen de valor probatorio. Por tal motivo se acostumbra y es exigible que junto con la prueba documental sea ofrecido su perfeccionamiento, ya sea mediante ratificación, compulsas o cotejo, siendo conveniente prever que para el caso de la ratificación quien va a ratificar pueda llegar a desconocer la firma o huella que se le atribuyen.

C.3: Testimonial.

Esta prueba es la que ofrecen las partes a cargo de una persona extraña al juicio, que declarará acerca de los hechos controvertidos. De esta forma llegamos al concepto de testigo dado por Eduardo Palares (90) según el cual "testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo"

El testigo recibe una impresión por los sentidos, se da cuenta de ello y guarda memoria; al comparecer a juicio, hace del conocimiento de la Junta los hechos relacionados con el conflicto y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar. Puede ser testigo toda persona física que tenga conocimiento o le consten los hechos ocurridos en relación con la controversia, debiendo ser necesariamente extraña al juicio y haber presenciado los hechos para adquirir conocimiento sobre los mismos, ya que un testigo de oficio carece de valor probatorio.

Así pues, encontramos una marcada diferencia entre la prueba testimonial y la prueba confesional.

(90) Citado por: RAMÍREZ FORSECA, Francisco; ob. cit., p. 97.

La primera supone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero que no les son propios; en cambio, la segunda se refiere a hechos propios del absolvente. En este sentido es la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación se transcribe:

" La prueba testimonial se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el juzgador, con conocimiento de las partes, requisitos que necesariamente deben satisfacerse atentos los principios de inmediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial".

Amparo Directo 2984/61. Camiones Industriales, S.A. 20 de septiembre de 1961. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Los testigos pueden ser judiciales e instrumentales. Forman parte del primer grupo los que declaran ante un órgano jurisdiccional; integran el segundo grupo los que a ruego de parte interesada asisten al otorgamiento de algún documento para dar fe de los hechos consignados en el mismo.

Es muy importante que el testigo sea imparcial y que haya visto los hechos, a fin de que concurren en él circunstancias que constituyan garantía de veracidad en su dicho.

El ofrecimiento de la prueba testimonial deberá hacerse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas en los términos de lo dispuesto por el Artículo 778 de la Ley Laboral, pudiendo ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, de acuerdo a lo dispuesto por la Fracción I del Artículo 813 de la misma Ley.

No obstante lo anterior, el testigo único podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias personales que sean garantía de veracidad, que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara.

El Artículo 820 del citado ordenamiento legal señala que se encuentra en tal caso aquel testigo:

I.- Que fue el único que se percató de los hechos.

II.- Cuya declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos.

III.- En que concurren circunstancias que sean garantías de veracidad.

Es necesario que el oferente de la prueba precise los hechos sobre los que habrán de declarar los testigos; así lo ha establecido la Corte en la siguiente tesis:

" Al ofrecerse la prueba testimonial si no se precisan los hechos para los cuales deben de declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, con ello las partes no dan cumplimiento a lo mandado por la Fracción II del Artículo 760 de la Ley Laboral (hoy Artículo 777), que expresa que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no han sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; y la admisión de las pruebas por parte de la Junta, ofrecidas en esas condiciones, impide su recepción, por cuanto, como ya se dijo, se ignoran los hechos sobre los que deben declarar los testigos propuestos; así es correcto el desechamiento que la Junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida".

Amparo Directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez --- Rufz.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 47, Quinta Parte, p. 50 (CUARTA SALA).

Por regla general el oferente debe presentar a sus testigos. Sin embargo, la Ley le otorga el derecho para solicitar de la Junta que ésta los cite. En ambos casos el oferente está obligado a indicar el nombre y domicilio de los testigos, pues de lo contrario la prueba le será desechada. En el supuesto de que solicite la citación por conducto de la Junta, se encuentra obligado el oferente a señalar el motivo o la causa justificadas que le impidan presentar a los testigos directamente.

Así, si el oferente se limita a manifestar que no está en posibilidad de presentar a los testigos en forma directa, la prueba debe ser desechada-- por no cumplir con las exigencias establecidas por la Fracción II del --- Artículo 813 de la Ley en vigor. No obstante, suele suceder en la práctica que las Juntas desechan con frecuencia la prueba aunque el oferente indiqe los impedimentos que lo imposibilitan para presentar a sus testigos, argumentando que los motivos deben ser probados.

Esto es, indudablemente, una violación a las garantías de seguridad jurídica consagradas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues exigen el acreditamiento de la imposibilidad sin ningún fundamento legal; la Fracción II del referido Artículo 813 únicamente exige que el oferente señale la causa o motivo justificados que le impidan presentar a sus testigos directamente.

Por otra parte, cuando el testigo radique fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente de la prueba deberá acompañar interrogatorio por escrito al tenor del cual deberá ser examinado el testigo. A este respecto existe una tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación misma que se encuentra transcrita en la página 150 de este trabajo y a la cual remitimos al lector. Asimismo, es necesario exhibir copia simple del interrogatorio a disposición de la contraparte, a fin de que en término de tres días presente pliego de repreguntas en sobre cerrado, de acuerdo a lo dispuesto por la Fracción III del Artículo 813 de la Ley.

En caso de que el testigo tenga que ser citado por conducto de la Junta, como medida de apremio y con la finalidad de evitar retardo en el procedimiento, el Artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo establece que se le apercibirá para que se presente a declarar el día y hora señalados para tal efecto; en caso contrario será presentado por conducto de la policía.

Si queda a cargo del oferente la presentación de los testigos y éstos no comparecen el día y hora señalados, la Junta declarará la decersión de la prueba, haciéndose efectivo el apercibimiento hecho con antelación en ese sentido.

Tal vez sea la prueba testimonial el medio probatorio más socorrido, y para formar plena convicción en el juzgador los testigos deberán ser imparciales, idóneos y contestes en sus declaraciones; de ahí que los testigos de oídas u ocasionales, tal como ya se dijo con anterioridad, carecen de valor probatorio. Desgraciadamente en la práctica ocurre muy a menudo que las partes ofrecen testigos falsos, mismos que son previamente aleccionados para que declaren en favor de los intereses de la parte-

que los ha ofrecido como tales; y bien cierto es que un testigo bien aloccionado puede llegar a crear perfecta convicción en el juzgador.

C.4: Pericial.

Esta prueba tiene por objeto el que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio del juzgador en cuestiones técnicas en las que éste carece - de conocimiento. Es una prueba que auxilia al juzgador en cuanto que los dictámenes periciales son rendidos por personas expertas en una materia determinada que el juzgador no se encuentra obligado a conocer, por lo - que los dictámenes de los peritos sirven al órgano jurisdiccional para - apreciar a verdad sabida y en conciencia las opiniones expresadas en los mismos, producto de un estudio minucioso y de carácter puramente técnico realizado con técnicas especiales sobre la rama científica de que se trate.

Así pues, en el peritaje encontramos tres elementos: un objeto de conocimiento, un sujeto que necesita conocer el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos suficientes que le permiten revelar el objeto para que lo - entienda cualquier profano.

Es importante aclarar que el peritaje sólo es orientador, pues si el órgano jurisdiccional se sujetara al dictamen pericial, el perito sería quien decidiera la suerte del negocio.

En cuanto al perito, del Artículo 822 de la Ley Laboral se infiere que debe ser una persona con conocimientos especiales sobre la materia objeto-del peritaje, siendo necesario que cuente con reconocimiento oficial so -

re la ciencia o arte a que se refiere el peritaje, si es que existe reglamentación al respecto; en caso contrario puede hacerse la designación de peritos prácticos.

El Artículo 821 de la Ley dice que "la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte". Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia que a la letra dice:

" La prueba pericial tiene como objeto principal el de que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas de las que éstas carecen de conocimiento, y no determinar el alcance de los hechos alegados por las partes respecto de la subsistencia de la materia del trabajo, pues esa facultad corresponde a la Junta, -- conforme al examen de las constancias de autos y de acuerdo con su convicción soberana".

Amparo Directo 5993/73. Luis Alberto Arcos Avalos. 28 de agosto de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente:Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 68, Quinta Parte, p. 24 (CUARTA SALA).

De un examen comparativo entre testigo y perito se pueden deducir las siguientes diferencias.

- El testigo declara sobre un hecho que presenci6; el perito sobre un hecho o suceso pasado.
- El testigo dice generalmente de palabra lo que vi6; el perito da su criterio u opini6n de la ciencia o arte respecto del hecho controvertido.
- El testigo no es auxiliar de la justicia; el perito sí lo es.
- El testigo se concreta a decir lo que percibi6 con los sentidos, a describir el hecho tal y como a 6l le consta; el perito interpreta el hecho al estudiar la naturaleza del mismo.

La prueba pericial debe ofrecerse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas indicando la materia sobre la que deba versar el peritaje, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes. No es -- requisito indispensable mencionar el nombre del perito, toda vez que se -- est6 ofreciendo una prueba pericial y no a un perito determinado.

Si el oferente es el trabajador, podr6 solicitar de la Junta le designe un perito, en los siguientes casos:

"Artículo 824: La Junta nombrar6 los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento del perito;
- II. Si design6ndolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, y
- III. Cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidades de cubrir los honorarios correspondientes".

Respecto al precepto legal antes invocado y transcrito, cabe hacer las siguientes manifestaciones: considero atinadas las Fracciones I y III en cuanto a -- que se revisten de un ánimo de justicia social, ya que si bien la parte trabajadora en la mayoría de los casos no tiene recursos suficientes para pagar un buen abogado, de igual manera se encontrará imposibilitada para solventar los honorarios de un perito, por lo que necesariamente el Estado tiene que intervenir en -- auxilio del trabajador. Por el contrario, la Fracción II sobrepoteje al trabajador y rompe nuevamente con el principio de igualdad de las partes en el proceso, puesto que se le está dando al trabajador una segunda oportunidad en el ofrecimiento de la prueba pericial, cuando realmente debería proceder la decersión -- de la prueba por no haber comparecido el perito a rendir su dictamen el día y -- hora fijados para tal efecto. En todo caso, el trabajador tiene la ventaja de -- que la Junta le nombrará de oficio un perito en el supuesto de que dicha parte -- se abstuviera de hacer su designación.

Por su parte, la Fracción V del Artículo 825 de la Ley atinadamente establece -- que en caso de existir discrepancia entre los dictámenes rendidos por los peritos de las partes, la Junta hará la designación del perito tercero en discordia, quien decidirá cuál de los dos peritajes debe prevalecer, decisión que el perito indicado toma mediante la exhibición de un tercer dictamen pericial que indicará al juzgador qué criterio es el válido. Este perito podrá excusarse únicamente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que le sea notificado su nombramiento y sólo que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo -- Cuarto del Título Catorce de la Ley Laboral, según dispone el Artículo 826 de la -- citada Ley.

Cabe destacar que en cualquier caso, el perito designado por la Junta percibirá -- sus honorarios por cuenta del Estado.

Para finalizar, es digno de mención el hecho de que la Ley Federal del Trabajo no exige requisitos mínimos a los dictámenes periciales; sin embargo - el perito debe expresar en su dictamen la forma en que efectuó su estudio - pericial y qué conocimientos técnicos utilizó para ello, expuestos en forma lógica, en lenguaje llano y común, principalmente en sus conclusiones a fin de que el juzgador sea correctamente auxiliado en el conocimiento de la - verdad.

C.5: Inspección.

También recibe el nombre de reconocimiento. Se define como "el examen directo que la Junta debe efectuar sobre ciertos documentos, objetos o lugares, - constituyéndose por medio del actuario o funcionario que con ese carácter - actúe en el lugar donde se encuentren con el fin de formar convicción"(91).

El Artículo 827 de la Ley Laboral vigente establece que la inspección, al ser ofrecida, deberá precisar los siguientes puntos:

PRIMERO.- Objeto materia de la misma.

SEGUNDO.- Lugar donde debe practicarse.

TERCERO.- Período que abarcará.

CUARTO .- Objetos y documentos que deben ser examinados.

Asimismo, la prueba deberá ofrecerse en sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma, los cuales deben estar relacionados con la litis.

(91) RODRIGUEZ GORDON, Antonio; La Prueba de Inspección, Tomario de Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 99.

La razón de ser de la disposición legal que se ha mencionado radica en criterio adoptado por la Suprema Corte en el siguiente sentido:

" Si la prueba de inspección ofrecida no se ajusta a lo mandado en la Fcción II del Artículo 760 de la Ley Laboral (hoy Artículo-777), que ex que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen, puesto que las oferentes, al ofrecer dicha prueba, no precisan y detallan cuáles son los documentos relacionados con la litis, tales condiciones el desechamiento de la prueba que haga la Junta es correcto".

Amparo Directo 210/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa ; Caus. 29 de noviembre de 1972. 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 47, Quinta Parte p. 49 (CUARTA SALA).

Ahora bien, una vez que ha sido admitida la prueba, la Junta señalará día y hora para que tenga lugar su desahogo; y dice textualmente el Artículo 828 de la Ley:

" ... Si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes la Junta la aprehenderá que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán las medidas de aprehensión que procedan".

Desde luego se trata de una presunción juris tantum que admite prueba en contrario.

En lo que toca a las medidas de apremio, en el caso que nos ocupa podrían consistir concretamente en multa hasta de siete veces el salario mínimo - general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción, de acuerdo a lo dispuesto por la Fracción I del Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

El objeto de la inspección es probar, aclarar o fijar hechos de la controversia que no requieran conocimientos técnicos especiales. Así lo ha establecido la Corte en la siguiente tesis:

" La inspección judicial tiene en términos generales por objeto: probar, - aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales; de tal manera que si el oferente de la prueba cumple lo establecido por la Fracción IV del Artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo (hoy Artículos 780 y 827) ofreciéndola acompañada de los elementos necesarios para su desahogo, o refiriéndose a los datos necesarios para que se proceda al desahogo correspondiente, como lo son el lugar donde se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos -- sobre los que se debe practicar la inspección, debe considerarse que la prueba ha sido legalmente ofrecida".

Amparo Directo 881/75. Irma Noemí Solís Maldonado Rangel. 24 de octubre de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Alfonso López Aparicio. Secretario: H. Guillermo Ariza Bracamontes.

En suma, puede afirmarse que la inspección se reduce a una simple verificación de hechos o datos realizada por miembros del propio tribunal (concre -

tanamente los actuarios), en tanto que la pericial, tal como ya se estudió, se encuentra integrada por elementos ajenos a la Junta y se requiere de -- conocimientos especiales sobre la materia de que se trate. No obstante tal diferencia, si es posible la admisión de la prueba de inspección con el -- auxilio de peritos, siempre y cuando coadyuven a su buen desarrollo durante su desahogo. Obviamente, la Junta deberá distinguir cuáles conocimientos técnicos especiales se requieren específicamente en el área de la prueba -- pericial.

C.6: Presuncional.

Por presunción debe entenderse el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega al conocimiento de -- otro desconocido. La propia Ley, en su Artículo 830, la define de la si -- guiente manera:

" Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

El elemento fundamental para que operen las presunciones, es la existencia de un hecho conocido para que tomando a éste como punto de partida, el juzgador pueda concluir y dilucidar otro hecho desconocido.

Algunos tratadistas han puesto en tela de juicio si la presuncional es una prueba, ya que su aportación no constituye una evidencia, sino tan sólo -- una consecuencia lógica producto de una deducción del juzgador. Indepen -- dientemente de lo anterior, la presunción se clasifica en legal y humana.

Existe presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; en cambio, la presunción humana resulta cuando de un hecho debidamente aprobado se -- deduce otro que es consecuencia de aquél. A su vez, la presunción legal se divide en Juris et de jure (de pleno derecho) y juris tantum. De ambas -- se ocupan los Artículos 832 y 833 de la Ley Laboral:

" Artículo 832: El que tiene a su favor una presunción legal sólo está obligado a probar el hecho en que la funda".

" Artículo 833: Las presunciones legales y humanas admiten prueba en -- contrario".

Por las razones antes expuestas, las presunciones deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el juicio. En relación con su ofrecimiento, el Artículo 834 de la Ley establece que "las partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella".

Este requisito ha sido discutido en el sentido de que la no admisión de -- esta prueba por no haber sido ofrecida conforme a derecho, en cualquier -- caso no releva al juzgador de analizar la litis planteada, así como las -- pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento; de no hacerlo, infrin giría garantías constitucionales por falta de valoración integral.

C.7: Instrumental.

El Artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo la define como "el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio".

A mi parecer resulta ocioso el ofrecimiento de esta prueba, pues la Junta está obligada a estudiar de cualquier forma el expediente completo para — estar en condiciones de dictar un laudo que no contravenga garantías individuales. A mayor abundamiento, el Artículo 836 de la Ley señala expresamente que "la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente".

Así las cosas, es absurdo y resulta inútil el ofrecimiento de la instrumental.

D. Carga de la Prueba.

Antes de analizar el problema de la carga de la prueba en el procedimiento laboral, es preciso fijar los conceptos de carga procesal y obligación procesal.

La palabra carga significa "necesidad de desarrollar una actividad, dentro del proceso, para obtener un resultado favorable"(92). Dicho en otras palabras: es el requisito que la Ley establece de realizar determinados actos procesales a fin de lograr ciertos efectos legales.

A diferencia de la carga procesal — que es una actividad de las partes —, la obligación procesal es el deber que impone la Ley a alguna de las partes, a terceros o a la propia Junta, a comportarse de una manera determinada para satisfacer un interés ajeno, a costa del propio interés.

(92) RAMIREZ FONSECA, Francisco; ob. cit., p. 103.

La obligación procesal, en virtud de ser un deber, necesariamente implica la existencia de un acreedor que puede exigir legalmente el cumplimiento de la misma; en cambio, en la carga procesal no existe tal acreedor y por tanto no hay medios coercitivos para hacerla cumplir. De lo anterior se deduce que el no ofrecer pruebas no trae aparejada ninguna sanción, sino únicamente la pérdida de la utilidad o beneficio que de las mismas podría derivarse para quien se abstuvo de ofrecerlas. Luego entonces, hablamos no de una obligación procesal de probar, sino de la carga probatoria que tienen las partes en el proceso.

Dicho lo anterior, podemos señalar que en materia civil la carga de la prueba la tiene quien afirma un hecho, sea actor o demandado. Esto se deriva de lo manifestado por el legislador en el Artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles; dicho precepto establece el principio de que "el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones". No obstante, el Artículo 82 del mismo ordenamiento legal contiene varias excepciones a dicho principio:

" El que niega sólo está obligado a probar:

I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.

II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y

III.- Cuando se desconozca la capacidad".

En materia laboral existen dos posturas en relación a la carga de la prueba:

la tradicionalista y la modernista; la primera sostiene que la carga de la prueba incumbe al actor para probar sus acciones y al demandado para justificar sus excepciones. Sin lugar a dudas esta postura sigue los lineamientos civilistas en cuanto que quien afirma está obligado a probar, cosa que no puede aceptarse del todo en materia laboral en virtud de que el Derecho del Trabajo goza de ciertas cualidades o notas distintivas muy propias del mismo que hacen imposible que cada una de las partes tenga que probar forzosamente lo que argumenta.

Por su parte, la postura modernista sostiene que hay cuestiones que necesariamente debe probar el patrón, ya que éste es quien cuenta con los elementos necesarios para probar determinadas cuestiones. La Ley Laboral adopta esta postura al señalar en su Artículo 784 las cuestiones sobre las cuales el patrón tiene necesariamente la carga probatoria, a saber:

" ... 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.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado en los términos del Artículo 37 Fracción I y 53 Fracción III de esta Ley;

- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su 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 las vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

Se trata pues, de algo totalmente justo, toda vez que dejar al trabajador la carga de la prueba sobre las cuestiones señaladas sería injusto en cuanto que la parte trabajadora en la mayoría de los casos tiene la enorme dificultad de probar dichas cuestiones, más que nada por la carencia de medios de prueba. No obstante, los trabajadores no deben quedar relevados de la carga probatoria. Así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia en la siguiente ejecutoria:

" Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de derecho considerados como axiomáticos, y no del solo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo; por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones".

Amparo Directo 6701/591. Benítez Benítez Prisciliano. 14 de Junio de 1962.

El derecho sustantivo del trabajo protege a la clase trabajadora sin des- truir al sector empresarial. Ya lo dice el Artículo Segundo de la Ley: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social -- en las relaciones entre trabajadores y patrones". En el campo del derecho- procesal del trabajo la situación es distinta porque no se pretende una pro- tección especial, sino únicamente no dejar a los trabajadores en estado de indefensión, sin caer en el paternalismo.

Lo anterior no significa que en ningún momento se de la inversión de la car- ga de la prueba dentro del procedimiento; algunos hechos tienen que ser pro- bados por el patrón porque el trabajador jamás podría probarlos. Como ejem- plo de inversión de la carga de la prueba podemos citar la siguiente ejecu- toria de la Corte:

" La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariable -- mente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración de que gene- ralmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin presen- cia de testigos y le es muy difícil al trabajador probar su afirmación -- de que fue despedido, por esto sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones en que lo hacía, está de - mostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido, por lo que

si el obrero se niega a regresar, entonces surte el principio de que el que afirma está obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega".

Amparo Directo 3651/64. Juan Ramírez Martínez. 25 de febrero de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Rufz.

De todo lo anterior se infiere que por regla general deben aplicarse en materia de trabajo los principios de la carga de la prueba del procedimiento civil, y excepcionalmente invertirse la carga de la prueba ante hechos de imposible o de muy difícil comprobación para el trabajador.

Antes de concluir el punto de estudio que nos ocupa, quisiera comentar brevemente una cuestión contenida en el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo relativa al impulso del procedimiento.

En principio, se conocen dos sistemas referentes al impulso del procedimiento: el dispositivo y el inquisitivo. El primero se caracteriza por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; el segundo se hace consistir en que el órgano jurisdiccional, con independencia de las partes, puede mover el procedimiento.

En el referido Artículo 784 se puede apreciar una clarísima afectación al principio dispositivo contemplado en el Artículo 685 de la Ley, en el sentido de que el juicio se inicia a instancia de parte, lo que normalmente acarrea que sean las partes las que deban promover lo que estimen conveniente a sus intereses y las que propongan las pruebas adecuadas.

Esta afectación consiste en que "la Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador".

Indudablemente esta disposición responde al espíritu de la llamada suplencia de la queja prevista en el Artículo 685 de la Ley; ya que evidentemente se busca subsanar los errores de planteamiento en el ofrecimiento de pruebas por parte del trabajador. Considero que podría plantearse su inconstitucionalidad con base en la Fracción XX del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, ya que las Juntas nacieron para decidir y no para substituir en el proceso a una de las partes. Lo mismo puede decirse de la facultad que el Artículo 782 de la Ley otorga a las Juntas de ".... ordenar con citación de las partes el examen de documentos-objeto y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que estime conveniente para el esclarecimiento de la verdad".

De igual forma puede atacarse de inconstitucional el contenido del Segundo Párrafo del Artículo 886 de la Ley Laboral que a la letra dice:

"... Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto (de laudo), cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a-

cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad "

En mi opinión la Ley debería de limitarse exclusivamente a desahogar las -- pruebas ofrecidas por las partes en juicio y no substituir a las mismas en el desahogo de pruebas que no fueron ofrecidas con el pretexto muy demagógico de esclarecer la verdad.

Volviendo al punto de la exención de la carga de la prueba, surge una interrogante: ¿ En qué momento procesal podrá la Junta decretar tal exención? La Ley Laboral no habla para nada de ello, ni en el mismo Artículo 784 ni más adelante en el Artículo 880 que relata el desarrollo de la etapa de -- ofrecimiento y admisión de pruebas en el juicio ordinario. Esta omisión - es preocupante, toda vez que dada la amplitud de la autorización puede suceder que las cosas cambien radicalmente para el patrón hasta antes de que se dicte el laudo. Si las cosas se dejan tal como están, es indiscutible que hay una tajante violación al principio de seguridad jurídica establecido en nuestra Carta Magna, el cual tiene por objeto hacer un derecho estable en el que sus destinatarios sepan a qué atenerse.

Podemos finalizar diciendo que en el procedimiento laboral tienen cabida tan to el sistema dispositivo como el inquisitivo, con la única finalidad (según el legislador de 1980) de esclarecer la verdad.

Asimismo, cabe mencionar que es de suma importancia, como litigante, saber en cuál de las partes recae la carga de la prueba respecto de los puntos controvertidos en un juicio, ya que de eso depende el éxito o el fracaso en el mismo.

E. Admisión de Pruebas.

La Fracción IV del Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

" Concluido el ofrecimiento (de pruebas), la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

La Junta, de acuerdo al precepto legal antes invocado, tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquellas que sean inútiles u ociosas, ya sea por referirse a hechos no controvertidos o por haber sido confesados por las partes.

Ahora bien, la Junta supuestamente no tiene la obligación de expresar en su acuerdo el motivo por el que se admiten o desechan cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte -- de Justicia de la Nación plasmado en la siguiente ejecutoria:

" De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 760, Fracción IX, de la nueva Ley (anterior a la Reforma Procesal de 1980), las Juntas tienen amplia facultad para aceptar las pruebas que les propongan las --

partes, pudiendo desechar aquéllas que estimen fútiles o que resulten imper_{tin}entes por no tener relación con los hechos que son materia de comprobación o de la litis, pero ningún precepto les impone la obligación de expresar las razones que tengan para aceptar una determinada prueba".

Amparo Directo 169/72. Fidencio acoltzi Reyes. 21 de septiembre de 1972. 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salnorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 45, Quinta Parte, p. 48 (CUARTA SALA).

Efectivamente, las Juntas no están obligadas a expresar las razones por las que admiten una determinada prueba, pero sí lo están tratándose de desechamiento de pruebas en virtud del Artículo 16 Constitucional, el cual consagra la garantía de legalidad. Es más, en la misma Ley Laboral, concretamente en el Artículo 779, faculta a las Juntas para desechar aquellas pruebas " que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

En otro orden de ideas, la Ley Laboral establece en su Artículo 883 que la Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, dentro de los diez días siguientes, y realizar todas las medidas necesarias a fin de que el día señalado para la audiencia se puedan desahogar las pruebas que se hayan admitido.

La anterior disposición es un intento fallido de dar celeridad al proceso, toda vez que es bien conocido por todos los litigantes en materia de trabajo, que las Juntas sufren de exceso de trabajo y que por tal circunstancia es generalmente imposible que todas las pruebas admitidas sean desahogadas en una sola audiencia y en el mismo día. Previendo tal situación, el segundo párrafo del citado precepto legal señala lo siguiente:

" Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá de exceder de treinta --- días".

No obstante la anterior disposición, las Juntas suelen señalar día y hora para el desahogo de algunas de las pruebas ofrecidas, puesto que algunas veces el desahogo de una prueba depende del resultado obtenido en el desahogo de otra. Así, por ejemplo, si una documental es objetada en cuanto a su autenticidad, contenido y firma por su firmante, su medio de perfeccionamiento es la ratificación de contenido y firma a cargo de dicha persona; y si la misma desconoce el contenido y la firma del documento objetado, procederá entonces el desahogo de la pericial en caligrafía, siempre y cuando ésta haya sido ofrecida como medio de perfeccionamiento de la documental objetada.

En suma, ni el plazo de treinta días se respeta ni en el acuerdo de admisión de pruebas se señala día y hora para el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas y admitidas.

Lo más común es que se vaya señalando fecha para tal efecto conforme se vayan desahogando las pruebas. Por otro lado, resulta indispensable señalar que las Juntas generalmente dictan el acuerdo sobre admisión de pruebas al concluir la audiencia de ofrecimiento. Sin embargo, es frecuente encontrarse con que se reserven para dictar el acuerdo con posterioridad, no obstante ordena la Ley que deben de dictar el acuerdo de referencia inmediatamente después de que las partes han ofrecido sus pruebas.

Esto provoca la demora en el procedimiento y en cierta forma una inseguridad jurídica. Aún cuando las Juntas tengan exceso de trabajo, la reserva de admisión de pruebas no debe darse en cualquier caso, sino únicamente --- cuando sean muchas las pruebas ofrecidas de tal forma que se haga más tardado el estudio sobre su admisión. De cualquier forma, si la Junta se reserva la admisión de las pruebas, el acuerdo que dicte con posterioridad al respecto deberá ser notificado a las partes en forma personal, ya que se trata de una interrupción del procedimiento, de acuerdo al contenido de la Fracción V del Artículo 742 de la Ley de la Materia.

Una vez que ha sido dictado el acuerdo, por virtud del fenómeno de la preclusión, ya no son admisibles otras pruebas, a no ser que sean supervenientes o que se refirieran a las tachas a los testigos; así lo dispone el Artículo 881 de la Ley.

Considero que la real importancia de la admisión de las pruebas estriba en que de ella depende la celeridad en el procedimiento, misma que es muy diffitil de lograr a partir de este momento del proceso por las razones ya expuestas.

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

Primera.- El Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Social en cuanto que está impregnado de normas protectoras de la clase trabajadora, de ahí que tenga principios muy propios que necesariamente lo distinguen del Derecho Civil. El establecimiento de dichas normas tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción, y si tal equilibrio se logra en la parte sustantiva del Derecho Procesal, forzosamente debe buscarse y obtenerse en la parte procesal del mismo, a fin de que el equilibrio en las relaciones obrero-patronales sea total.

Segunda.- Si bien la Ley Laboral vigente contiene normas procesales que consagran principios básicos protectores de la parte trabajadora, se aprecia con claridad un ligero paternalismo que implica la ruptura del principio de igualdad que debe existir en todo proceso, aun cuando la naturaleza del Derecho del Trabajo exija la creación de normas protectoras de la clase obrera.

Dicho proteccionismo se aprecia en la no operabilidad de la caducidad en materia laboral, de acuerdo a lo expuesto al respecto en el presente trabajo. Considero que debería suprimirse el segundo párrafo del Artículo 773 de la Ley a fin de que la Junta declarara la procedencia o improcedencia de la caducidad sin necesidad de una audiencia previa.

Bastaría con que la Junta requiriera al trabajador para que presentara promoción necesaria a fin de continuar con el juicio, en los términos del Artículo 772 de la ley laboral. De esta forma se abriría las puertas a la caducidad en materia laboral.

Tercera.- Respecto al procedimiento ordinario, específicamente dentro de la etapa de demanda y excepciones, destacan dos cuestiones que rompen con el principio de la igualdad de las partes en el proceso; en primer término, la relativa a la obligación que tiene el demandado de contestar la demanda inmediatamente después de que la parte actora ha ratificado su escrito inicial de queja, aun cuando dicha parte lo haya ampliado o modificado con anterioridad a su ratificación. En segundo término, la concerniente a la facultad que tiene el actor reconvenido para solicitar la suspensión de la audiencia a efecto de que esté en imposibilidad de contestar la reconvención.

Considero que por equidad y con el ánimo de no transgredir el principio de la igualdad procesal, debería modificarse la Fracción II del Artículo 878 de la Ley Laboral concediendo al demandado el derecho de solicitar un plazo perentorio para dar contestación a la demanda que ha sufrido modificaciones o adiciones importantes por parte del actor.

Cuarta.- Punto interesante es el de la supuesta sustitución de la autoridad laboral en la parte trabajadora. En efecto, la mal llamada suplencia de la queja nos hace pensar en que la Junta, indebidamente, subsana

la demanda mal elaborada por el trabajador, situación que convierte a la autoridad en parte. Para evitar eso considero prudente la creación de un organismo distinto a la Junta para que se encargue de subsanar las demandas mal formuladas, o bien que dicha función la desempeñe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo mediante el otorgamiento de facultades para tal efecto.

Quinta.- De igual forma, la Junta incorrectamente sustituye a las partes, y más al trabajador, en el desahogo de pruebas que no fueron ofrecidas, según se desprende del contenido de los Artículos 784 y 886 del Código Laobral vigente, intentando justificar su actitud con el simple fin de esclarecer la verdad. Opino que la Junta debe limitarse a desahogar las pruebas ofrecidas por las partes, cumpliendo así con el viejo adagio romano "dame los hechos y yo (autoridad) te daré el Derecho". La razón es muy sencilla: la autoridad, concretamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen como función primordial la de dirimir las controversias que se susciten entre patrones y trabajadores, luego entonces, se trata de una función eminentemente jurisdiccional y por tal motivo no pueden ni deben realizar actividades que las pongan en situación de partes; esto último implica necesariamente el rompimiento con el principio dispositivo contenido en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que de hecho se da en la práctica.

- Sexta.- En suma, es indispensable lograr un equilibrio entre las partes en el proceso. En materia laboral esto se logra otorgando ciertos beneficios al trabajador e imponiendo determinadas cargas al patrón. Caso peculiar es el de la carga de la prueba contemplado en el Artículo 784 de la Ley; si bien con anterioridad a la Reforma Procesal de 1980 se seguía el principio de "quien afirma está obligado a probar", a partir de dicha reforma por equidad se exime al trabajador de la carga probatoria en lo relativo a las catorce situaciones contempladas en el precepto legal invocado.
- Séptima.- Desde luego, lo anterior no significa que el viejo principio procesal "quien afirma está obligado a probar" haya sido abolido; simplemente se obtuvo que la balanza de la carga de la prueba se inclinara algo más hacia el lado del patrón por tener éste a su alcance los medios probatorios idóneos para demostrar los hechos contenidos en las catorce fracciones del Artículo 784 de la Ley Laboral, medios que muy difícilmente podría tener a su alcance el trabajador.
- Octava.- Lo ideal sería la obtención del equilibrio procesal entre las partes mediante el cumplimiento del principio de igualdad de las partes en el proceso, al mismo tiempo que el logro de la justicia social a través de las normas protectoras de la clase trabajadora dentro del procedimiento laboral, pero evitando caer en el paternalismo en el que se encuentra la Ley Federal del Trabajo vigente. Mucho se avanzó con la Re

forma Procesal de 1980, pero considero que no estaría por demás una revisión de la misma para eliminar las disposiciones paternalistas que se encuentran contenidas en la Ley.

Novena.- En virtud de la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, resulta indispensable que el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se desarrolle rápidamente. Por tal motivo se logró en la Reforma Procesal de 1980 la concentración, en una sola audiencia, de las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Pero no es suficiente con eso, sino que también es necesario buscar hasta obtener la celeridad procesal en lo que resta del proceso laboral; ya que el tiempo que pudiera ganarse en la primera audiencia se pierde durante la fase de desahogo de pruebas, debido a que las Juntas sufren de exceso de trabajo y no pueden desahogar las pruebas ofrecidas por las partes con la mayor brevedad posible y en una sola audiencia, tal como lo prevé la Ley Laboral en vigor.

Décima.- Como solución al problema que se plantea en el párrafo que antecede, puede proponerse la creación de más Juntas Especiales para la mejor distribución de los asuntos, además de una medida de presión sobre el personal de las Juntas en el sentido de que los salarios caídos posteriores a los seis meses de duración de los juicios corran a cargo del Estado, de la misma forma en que se hace en España.

Así se ahorraría mucho tiempo, además de una gran cantidad de salarios caídos. Claro está que tal solución depende en gran parte del presupuesto de egresos con que cuente la autoridad federal o local, según sea -

el caso, así como de la buena voluntad y decencia de los litigantes para no retardar dolosamente los juicios.

Décimaprimer.- El nombre de "Audiencia Primaria" con el cual designo a la Audiencia Tripartita, no se encuentra expresado textualmente en ninguna parte de la Ley Federal del Trabajo. Dicha denominación es utilizada por el autor de este trabajo para destacar la enorme importancia que tiene la primera audiencia en el procedimiento ordinario, además de ser como ya se indicó, la primera audiencia dentro del juicio ordinario laboral. Basta con fijar la atención en el cuidado tan riguroso que pone la Ley Laobral en su reglamentación para percatarse de su cabal importancia, es aquí donde se sientan las bases del litigio: Qué estrategia ha de seguir cada parte durante la etapa de demanda y excepciones, qué corresponde a cada parte probar y cómo lo ha de probar. Muchos juicios se han perdido por una inadecuada defensa o por no probar lo que corresponde a determinada parte probar.

Décimasegunda.- Así las cosas, la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas bien merece el calificativo de "Audiencia Primaria" debido a su definitiva importancia dentro del procedimiento ordinario laboral. En pocas palabras, la audiencia en cuestión constituye la mecánica sobre la cual girará todo el juicio.

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

- 1.- OBRAS DE DOCTRINA
- 1.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique;
Reformas a la Ley Federal del Trabajo
en 1979, México, UNAM 1980.
- 2.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto;
Derecho Procesal Mexicano,
México, Porrúa, 1976, 1a. Ed.
Tomo I.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel;
La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo
México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1976, 2da. Ed.
- 5.- CASTORENA, Jesús J. ;
Procesos del Derecho Obrero,
México 1a. Ed.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar;
Causales de Despido,
México, Trillas 2da. Ed. 1983
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar;
Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral,
México, Trillas 2a. Ed. 1982.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor;
La Reforma del Proceso Laboral,
México, Porrúa, 2da. Ed., 1983.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario;
Derecho Mexicano del Trabajo,
México, Porrúa, 1970, Tomo II.
- 10.- DELGADO MOYA, Rubén;
Elementos de Derecho Procesal del Trabajo,
México, Ed. Divulgación, 1964.

- 11.- DE PINA VARA, Rafael;
Curso de Derecho Procesal del Trabajo;
México, Ediciones ROTAS, 1952.
- 12.- GOMEZ PERALTA DAMIRON, MANUEL Y OTROS;
Temario de Derecho Procesal del Trabajo
México 1985, Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 13.- GUERRERO, Euquerio;
Manual de Derecho del Trabajo;
México, Porrúa, 1970.
- 14.- PORRAS Y LOPEZ, Armando;
Derecho Procesal del Trabajo,
México, Porrúa, 1971.
- 15.- RAMIREZ FONSECA, Francisco;
La Prueba en el Procedimiento Laboral,
México, Ed. PAC, S.A. DE C.V., 5a. Ed. 1984
- 16.- ROCHA BANDALA, Juan y FRANCO G.S., José Fernando
La Competencia en Materia Laboral,
México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1975.
- 17.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario.
Práctica Laboral Forense,
México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1980.
- 18.- TAPIA ARANDA, Enrique y MARISCAL GOMEZ, Carlos;
Derecho Procesal del Trabajo,
México, Editorial Velux, S.A., 1978.
- 19.- TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo I.;
Derecho Procesal del Trabajo
México, Trillas, 1980.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto;
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
México, Porrúa, 4a. Ed. 1978.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto;
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
México, Porrúa, 6a. Ed. 1982, Actualizada,
Integrada y Aumentada con la Reforma Procesal de 1980.

II.- LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
México, Porrúa, 1983; 73a. Ed.
- 2.- Código Federal de Procedimientos Civiles.
México, Porrúa, 1982, 28a. Ed.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
México, 1970, 2da. Ed. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reforma Procesal de 1980, -
Comentada;
México, Porrúa 1983. 50a. edición actualizada e integrada.
- 5.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge
Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada.
México, Porrúa, 54a. Ed. 1967.

III.- OTRAS FUENTES

- 1.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.
México, Porrúa, 1985, 8 tomos.
- 2.- TRUEBA URBINA, Alberto;
Diccionario de Derecho Obrero,
México, Ed. Botas, 3a. Ed. 1957.