



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION  
SOCIAL



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

**"EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y  
SUS PRINCIPIOS RECTORES"**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A ;

JUAN ANTONIO VARGAS HERNANDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

1988



## **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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

## EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SUS PRINCIPIOS RECTORES

### I N D I C E

INTRODUCCION	PAG.
I.- ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PROCEDIMIENTO.....	3
1.- Concepto de procedimiento.....	3
2.- Las partes en el juicio laboral.....	7
A) Autoridad .....	9
B) Petróleo.....	17
C) Trabajadores.....	30
3.- Los principios generales del derecho .....	23
del Trabajo.	
4.- El concepto de los principios procesales.....	25
del trabajo.	
II.- ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGISLATIVOS.....	29
1.- Las primeras autoridades que conocen.....	29
los conflictos laborales.	
2.- Creación de las Juntas de Conciliación.....	36
y Arbitraje.	
3.- Creación de la Junta Federal de Conci-.....	39
liación y Arbitraje.	
4.- Análisis de la Ley Federal del Trabajo.....	44
de 1931.	
5.- Análisis de la Ley Federal del Trabajo.....	51
de 1970.	
III.- PRINCIPIOS PROCESALES DEL PROCEDIMIENTO.....	56
LABORAL.	
1.- Público.....	56
2.- Gratuito.....	58

3.- Inmediatas.....	60
4.- Predominantemente oral.....	64
5.- A instancia de parte.....	70
6.- Economía Procesal.....	72
IV.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO EN EL JUICIO.....	76
1.- Presentación de la demanda.....	76
2.- Notificación del demandado.....	89
3.- Audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	92
4.- Audiencia de desahogo de pruebas.....	115
5.- Formulación de alegatos.....	118
6.- L a u d o.....	120
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	128

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

Capital importancia adquiere en la Legislación del Trabajo, la parte correspondiente al Derecho Procesal, toda vez que se refiere a las normas que dan efectiva aplicación al Derecho Sustantivo. Es en el capítulo décimo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, en donde encontramos las normas que rigen el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de carácter individual y de los colectivos de naturaleza jurídica.

En principio abordamos y decimos cuando se dan los antecedentes históricos y legislativos del Derecho del Trabajo, hablando de las primeras autoridades que conocen de los conflictos laborales; después de la Constitución de 1917 la forma en cómo se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el tiempo que se tardó en crear la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pasando por toda la serie de codificaciones en materia de trabajo que se hicieron en los Estados de la República; se hace un breve análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente de la de 1970, viendo en qué forma evolucionó la ley que actualmente nos rige y principalmente en la etapa correspondiente del Derecho Procesal del Trabajo.

El presente estudio de Derecho Procesal del Trabajo tiene como una de sus finalidades, la de proporcionar una síntesis del procedimiento laboral, así como obtener una mejor aplicación de la ley Federal del Trabajo.

El procedimiento laboral, está constituido por varias -  
fases procesales, las cuales se inician con la presentación de -  
la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea, -  
Local o Federal, interrumpiéndose la prescripción de la acción -  
y concluye con el fallo que la misma autoridad emite; se hace -  
un breve análisis de cada una de las audiencias que integran -  
dicho procedimiento, principalmente la audiencia de conciliación,  
demanda y excepciones, ofrecimiento y adición de pruebas, la -  
que en la mayoría de los casos resulta demasiado larga, no pro-  
porciona mucha importancia y tiempo a la etapa de conciliación, --  
por lo que nos preguntamos, si fuera necesario separarla y lle-  
varla a cabo en una sola audiencia, ya que resulta de gran im-  
portancia porque en ella se pueden resolver muchos conflictos y  
se evitaría el llevar a cabo todo un procedimiento laboral, en  
beneficio del trabajador, del patrón y de la propia Junta.

Otra finalidad de este estudio, resulta lo concernien-  
te a los principios procesales del procedimiento del trabajo, -  
ya que sin éstos, no sería posible concebir un verdadero proce-  
dimiento laboral.

Se estudiaron los principios procesales que señala la -  
Ley Federal del Trabajo, analizándose uno por uno y observando  
si cumplen su cometido en el campo de la práctica.

## I.- ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

## 1.- Concepto de procedimiento

El Diccionario Jurídico Mexicano nos habla de procedimientos, al respecto señala: "sustantivo plural cuya raíz le tiene es procedo, procesasi, procedere, proceder, adelantarse, avanzar. En general procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto... en el lenguaje forense esta voz se ha usado tradicionalmente como sinónimo de juicio o instrucción de una causa o proceso civil". (1)

José María Manresa y Navarro dice que procedimiento es "la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse en curso y ejercicio de una acción que se llama procedimiento; y el andar y método que debe seguirse en la marcha de la sustanciación de un negocio se denomina enjuiciamiento; el enjuiciamiento determina la acción sucesiva de las actuaciones trazadas por el procedimiento". (2)

Podemos decir que al conjunto de normas que rigen el desenvolvimiento del proceso del trabajo, se le llama procedimiento.

El procedimiento es etimológicamente "el modo de mover y la forma en que es motivo el acto. El sufijo *mentum* es derivado del griego *menos*, que significa principio de movimiento, vida, fuerza vital. Constituye en sí mismo un impulso, una dirección en el movimiento, la forma de actividad. El procedimiento -



es forma para todos los procesos, pero varía en razón de la naturaleza de éstos". (3)

El maestro Trueba Urbina al hablar del procedimiento, dice al respecto que "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión, de los actos procesales". (4)

Por lo tanto, podemos decir, que el procedimiento -- pertenece al derecho procesal, no siendo muy teórico, pero sí -- esencialmente práctico. "Los procedimientos con sujeción a los cuales se impulsa la marcha incesante del proceso hacia su meta final, tienen por objeto la realización del derecho o satisfacción de la justicia, conforme a la teoría de cada proceso en particular". (5)

Se puede hablar de una distinción, entre el proceso y el procedimiento, que la doctrina procesal contemporánea ha dado: "el proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte el proceso es abstracto, en tanto el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido". (6)

Al hablar de procedimientos civiles y del trabajo, --

Los laborales deben de caracterizarse, por su mayor rapidez, de fácil comprensión, sencillos y como diría el maestro Trucha Urbina protector del obrero.

Nuestro derecho procesal del trabajo, ha tratado de reducir al mínimo las formas procesales, sin que con esto, se piense, que se haya alcanzado la rapidez deseada por el Legislador, cuando se ponen en práctica las normas de trabajo a un caso concreto.

La naturaleza de los procedimientos laborales, además de requerir la reducción de las formas procesales, exigen la iniciativa de las juntas de conciliación y arbitraje, para suplir de deficiencias técnicas de la parte obrera; esto lo podemos ver en la suplencia de la queja.

Una ventaja que encontramos en el procedimiento laboral, es de que, se trata de una sola instancia porque si la comparamos con los procedimientos civiles, éstos constan de dos instancias y resultan aparte de más prolongados, más tardados; por otra parte, el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, establece la improcedencia de recursos en contra de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Nuestra Ley del Trabajo vigente, establece los procedimientos a seguir para la substanciación y decisión de los conflictos obrero-patronales, encontrándose en el Título Catorce, aunque existen en otros títulos, preceptos que contienen reglas -

de procedimientos.

En el presente trabajo, hablaremos únicamente del procedimiento ordinario, al respecto diremos, que éste rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, solamente cuando no se haya acalado en la ley una tramitación específica, tal y como lo previene el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto constituya la regla general. La excepción en los procedimientos, son los que están especificados en la propia ley, como serían los especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica, por citar algunos.

"En el procedimiento ordinario no se crean condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, -tratando de dirimir la controversia planteada por las partes". (7)

Finalmente diremos, que el procedimiento laboral, se inicia con la presentación de la demanda, lo que trae como consecuencia, que se interrumpa la prescripción, aunque la junta sea in competente para conocer de dicho asunto.

## 2.- Las partes en el juicio laboral

La definición de parte en el proceso del trabajo, se encuentra señalada en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 680, la que indica "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que necesitan su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u oponen excepciones". (8)

Por su parte los maestros Rafael Toro Suck y Hugo - Italo Morales, dan su concepto de partes, diciendo que "en un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo". (9)

Tradicionalmente al hablar de las partes que intervienen en un proceso laboral, nos centramos en las figuras del trabajador y del patrón, o como se mencionan en la práctica, actor y demandado, olvidándonos de que pueden existir otras personas a las que les pueda perjudicar alguna resolución que dicte la Junta Laboral correspondiente. Nos referimos a los terceristas, a los que deben considerarse como verdaderas partes dentro de un procedimiento laboral, al respecto el artículo 690 de la Ley Laboral vigente nos dice, las personas que pueden 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; este precepto se refiere al tercero interesado en juicio, el cual puede ser llamado de oficio por parte de la jun

ta o por cualquiera de las partes.

La Ley del Trabajo vigente dedica un capítulo acerca - de las tercerías, señalando que pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia, estableciéndose en los artículos 976, 977 y 978, en los cuales se indica en qué consiste la tercería, el trámite a seguir y la forma.

En tratándose de materia laboral y en forma general, - pueden ser partes un trabajador y un patrón, siempre y cuando tengan capacidad y personalidad para comparecer a juicio, "entendiéndose por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser parte en el proceso laboral. Por ello, la capacidad procesal o para -- obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles". (10)

En concreto, hablando de las personas físicas trabajadoras, al celebrar un contrato individual de trabajo, se pone de manifiesto la capacidad de goce, como la de ejercicio, al respecto la fracción III del inciso a) del artículo 123 constitucional, - - prohíbe la utilización de trabajadores menores de catorce años y los mayores de edad y menores de diecisiete años, tendrán una jornada máxima de seis horas, lo que implica que los menores de catorce años, no podrán ser sujetos de una relación de trabajo. (11)

## A) A U T O R I D A D

Las autoridades del trabajo son "los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución". (12)

La fracción XX del artículo 123 constitucional declara que las diferencias o los conflictos entre el capital y el -- trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los -- obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Por su parte la fracción XXI señala que si el patro no se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar\_ el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con - el importe de tres meses de salario, además de la responsabili-- dad que resulte del conflicto, si la negativa fuere de los traba jadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Las fracciones señaladas, nos dan la pauta a seguir cuando surja un conflicto entre el trabajador y el patrón, indi-- cándonos, ante qué autoridad se debe acudir, y de cuántos miem-- bros se integra la Junta de Conciliación y Arbitraje, que en es-- te caso es la autoridad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través - de la historia, ha dado diversos criterios respecto de la natura -- leza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de lo que ha

blaremos brevemente a continuación.

Primeramente en el año de 1918 se consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran autoridades y no Tribunales del Trabajo, procediendo en contra de sus resoluciones el juicio de amparo; que eran instituciones de carácter público, teniendo por objeto evitar los grandes trastornos del orden y de la paz pública, proteger la riqueza, la industria y el trabajo, además las juntas deberían de conocer de los conflictos colectivos - económicos; y el arbitraje que se llegara a dar en las juntas, sería de orden público y no privado y no se extendería a todos los conflictos, sino solamente a los colectivos de naturaleza económica y que los conflictos individuales serían tramitados ante los Tribunales del orden común. Posteriormente el criterio cambió y en el año de 1924 la Suprema Corte de Justicia dictó un nuevo criterio, en el amparo que promovió la Corona, S.A., diciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales del Trabajo, no tribunales especiales y podían conocer de conflictos individuales, colectivos y de carácter económico, aun cuando no pertenezcan al Poder Judicial. (13)

Se puede concluir, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales del Trabajo y tienen facultad para conocer cualquier conflicto que se origine en la relación que se da entre el capital y el trabajo, siendo sus resoluciones de carácter obligatorio e imperativo y de orden común. Aunque dependen del Poder Ejecutivo, sus funciones no son esencialmente de carácter administrativo, ya que dentro de sus atribuciones, cuenta con la capaci-

dad de ejecutar actos jurisdiccionales y de hacer cumplir sus resoluciones.

Al momento de aplicar las normas del trabajo, se tiene que hacer una división, según sus respectivas jurisdicciones, al efecto el artículo 523 de la Ley del Trabajo vigente señala -- que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a las siguientes autoridades:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, - y a sus direcciones o departamentos de trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades

En el presente estudio y por lo extenso que significaría hablar de todas las autoridades del trabajo, nos limitaremos a hacer un breve análisis de las Juntas Local y Federal de Con-



## liación y Arbitraje.

Con respecto a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla acerca de la aplicación de las normas de trabajo, cuando se trate de autoridades federales, será para las:

### I. Ramas Industriales

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, - en beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y aceros a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Comentera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean envasados, enlatados o empaquetados o que se destinan a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean embotelladas o enlatadas o que se destinan a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de - triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o laborado, o de embases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio - o fabricación de productos de tabaco.

## II. E m p r e s a s

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

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra integrada por un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del gobierno, siendo este último el Presidente de la Junta.

El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, reuniendo los requisitos que enumera el artículo 612 de nuestra ley vigente, siendo los siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciamiento en Derecho;
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;

- IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, y de la seguridad social;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Pleno de la junta, se encuentra integrado, con el Presidente de la misma y los representantes del trabajo y del capital; las facultades y obligaciones se encuentran señaladas en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

- I. Expedir el reglamento interior de la junta y el de las juntas de conciliación;
- II. 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;
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en ejecución de los laudos del Pleno;
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias;
- V. Cuidar que se integre y funcionen debidamente las juntas de conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VII. Las demás que le confieren las leyes.

El artículo 617 de la Ley Federal del Trabajo, señala las facultades y obligaciones del Presidente de la Junta, siendo las siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las juntas especiales en los casos de los artículos 606 y 609, fracción I;
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las Juntas Especiales;
- VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- VIII. Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, funcionarán en todas las Entidades Federativas y les corresponde conocer de asuntos y conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal del Trabajo. En la Ley Federal del Trabajo, se encuentra establecido expresamente, la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, no así con respecto a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 622, faculta al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal a establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando lo requieran las necesidades del capital y del trabajo, fijando su competencia y su residencia.

Con respecto al funcionamiento e integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estarán regidas por las disposiciones legales aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; con excepción de que las facultades dadas al presidente de la República y al secretario del trabajo y provisión social, las ejercerán los gobernadores de los Estados y para el Distrito Federal, el presidente de la República y por el jefe del departamento del Distrito Federal, respectivamente. -- Así pues, tenemos que para el nombramiento del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, le corresponde al Gobernador del Estado y para el Distrito Federal le corresponde hacerlo al Presidente de la República o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

## B) EL PATRÓN

La Ley Federal del Trabajo de 1931 define al patrón en su artículo 10., como toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. A esta definición se puede hacer la observación de que al constituirse una persona, ya sea física o moral, en calidad de patrón y emplea el servicio de otra persona, no necesariamente tiene que ser en virtud de un contrato escrito de trabajo.

La definición que contiene la ley vigente, consignada en el artículo 10, al respecto dice "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", esta definición sirve para destacar el elemento de subordinación a que está sujeto el trabajador y la obligación que tiene el patrón de pagar un salario, pero acertadamente a nuestro juicio no impone la obligación de un contrato escrito de trabajo.

Para Alberto Sidoni el patrón es "toda persona que en orden al mejor desarrollo de la economía nacional, emplea y recibe los servicios que otro le presta voluntariamente dentro de la comunidad de trabajo, a cambio de la asistencia, protección y salario que la primera le dispensa". (14)

Sánchez Alvarado nos dice que "patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambas géneros, en forma subordinada". (15)

No estamos de acuerdo con la anterior definición, ya que el trabajo es tanto material como intelectual, no pudiendo haber una separación entre dichos elementos aunque algunas veces el trabajo parezca demasiado material, no deja de ser intelectual y viceversa.

A últimas fechas el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin mucha fortuna, al respecto - Juan D. Pozzo dice: "El empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución". (16)

De todas las definiciones, nos quedamos con la de la Ley Federal del Trabajo vigente, únicamente aumentando los elementos de "subordinación" y "pago de un salario".

El maestro Nestor de Buen L., hace una clasificación del patrón siguiendo un criterio dogmático, apegado a la ley, en la siguiente forma:

- a) For su naturaleza jurídica
  - 1.- Personas individuales;
  - 2.- Personas jurídicas;
  - 3.- Patrimonios afectos a un fin  
(con o sin título determinado)
- b) For el tipo de actividad que desarrollan
  - 1.- Industriales;
  - 2.- Comerciales;
  - 3.- Agrícolas;

- 4.- Mineras;
- 5.- De servicios

- c) Por su extensión
  - 1.- Empresa;
  - 2.- Establecimiento
  
- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben
  - 1.- De jurisdicción local;
  - 2.- De jurisdicción federal
  
- e) Por su ubicación
  - a).- Dentro de las poblaciones;
  - b).- Fuera de las poblaciones
  
- f) Por el número de trabajadores que emplean
  - a).- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
  - b).- Empresas regulares (más de 100 y menos de 1000)
  - c).- Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)
  
- g) Por la finalidad que persiguen
  - a).- Con fines de lucro
  - b).- Sin fines de lucro (17)



## D) TRABAJADORES

El artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, precisa la definición del trabajador y al efecto dice que trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, - un trabajo personal subordinado.

De la anterior definición se puede deducir que el trabajador tiene que ser una persona física y no moral y al trabajo tiene que ser subordinado, siendo este una característica de la relación de trabajo, pues el trabajador tiene la obligación de obedecer, siempre y cuando se dé dentro de la jornada de trabajo y a lo estipulado en el contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3o., define al trabajador como toda persona que presta a otra - un servicio material, intelectual, o de ambas géneros en virtud de un contrato de trabajo.

La definición que expresa el artículo 8o. de la ley vigente resulta más completa, que la contenida, en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues esta última no incluye la expresión de que el trabajador tiene la característica de ser subordinado al patrón.

Se puede incluir otro elemento a la definición de trabajador y es el de la retribución que recibe a cambio del trabajo prestado tal y como lo define el autor Alberto Siddoni, cuando dice que "el trabajador es una persona que subordinada a

otra, le presta un servicio en vista de un fin útil y mediante una retribución". (18)

La categoría de trabajador, tal como consecuencia, que pueda pertenecer a un sindicato, estar inscrito en el Seguro Social, participar en una huelga, intervenir en el nombramiento de las autoridades del trabajo y muchas cosas más, que no comprenderán al que carezca de esta categoría.

En todo trabajo se realiza una actividad actual o potencial, que no necesariamente tiene que ser continua, para que se considere como trabajo, como sería el detective de un hotel, el mozo de un café sin clientela, el vigilante de un museo, pueden estar inactivos por períodos cortos o largos, -- pero en cualquier momento pueden realizar una actividad y con esta posibilidad se les puede considerar que prestan un servicio y trabajan, por lo tanto adquieren la categoría de trabajadores.

En la vida diaria vemos, que hay una gran cantidad de actividades, que no necesariamente corresponden a un trabajo.

El que juega con su hijo, el que camina en una peregrinación, el que pesca por deporte, el que baila por diversión desarrolla una actividad que no puede considerarse como trabajo; con estos ejemplos se plantea una diferencia, el que ante a la peregrinación lo hace por un deber religioso, el que -

cuida a su hijo no lo hace como un trabajo, al que pesa el ---  
 igual que el que baila, lo hace por diversión o distracción, pe  
 ro ninguno lo hace por fines de ganarse el sustento. (19)

Pero hay actividades en las que sí constituyen un --  
 trabajo, no se hacen por diversión, por un deber religioso o\_  
 por distracción, como es el caso del obrero de fábrica, o según  
 el fin que persiga, con esto se da el caso de la persona que --  
 pesa por oficio, el que baila en un teatro o encabeza danza; en-  
 tonces podemos resumir, que es preciso que se tenga una inten-  
 ción para efectuar una actividad y según su naturaleza se podrá  
 precisar si concuerda con el concepto que estamos estudiando y\_  
 considerarse un trabajador.

### 3.- Los principios generales del Derecho del Trabajo

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley, en sus reglamentos o en los tratados internacionales que hubiere suscrito México, aplicables en materia de trabajo, se aplicarán, aparte de otras disposiciones supletorias, los principios que derivan de dichas disposiciones, los principios generales del derecho y los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 constitucional.

La doctrina no ha dicho con precisión, cuáles son -- los principios generales del derecho del trabajo. También todos -- los códigos se refieren a los principios generales, pero no los -- definen; de modo que se entiende por principios generales, "aque-- llos que el juez o tribunal recoge de la materia del conflicto y -- de sus circunstancias y establece a manera de decisión las normas que solucionan el conflicto como si fuera legislador". (20)

También nuestra Constitución, en el artículo 14, men-- ciona como fuente supletoria, a los principios generales del dere-- cho.

Alonso García, al hablar de los principios de aplica-- ción a las normas laborales, dice que son "aquellas líneas direc-- trices o postulados que inspiran el sentido de las normas labora-- les y configuran la regularización de las relaciones de trabajo -- con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho". (21)

Al hablar, de las funciones, de los principios gene-  
rales del derecho del trabajo, éstas son las mismas que le corres-  
ponden al ordenamiento jurídico en general, en consecuencia sir-  
ven como: "fundamento del Sistema Jurídico Laboral, en cuyo cometi-  
do prestan unidad interna a las normas laborales ... orientadores -  
de la labor interpretativa, conforme a lo cual, ante la duda en la -  
interpretación de una norma, llegado el momento de establecer su -  
verdadero sentido, son los principios Generales del Derecho los -  
que pueden revelar, finalmente el significado que el precepto en -  
cuestión haya de darse... rama esta de alcance general y aplicable  
de ley y de costumbre". (22)  
en sus propios términos al Derecho del Trabajo".

Consideramos importante, al tema de los Principios  
Generales del Derecho del Trabajo, no tan solo por la función que  
tienen dichos principios, aparte del papel fundamental que desem-  
rollan en toda disciplina, sino porque debido a su constante evo-  
lución y su reciente surgimiento, el derecho del trabajo necesita  
apoyarse en principios, que suplan las deficiencias que pudieran  
darse en la ley, con mayor eficacia y ligada a su auténtico senti-  
do, actuando como orientadores de la labor interpretativa, indi-  
cando el método esclarecedor de las normas.

#### 4.- El concepto de los principios procesales del trabajo.

El Capítulo Primero, del Título Décimo Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, se denomina "Principios Procesales"; dicho capítulo no proporciona un concepto de los Principios Procesales del Trabajo, únicamente en el artículo 685, nos habla de que - el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Es decir, sólo señala cuáles serán los principios procesales, que se deben tomar en cuenta, dentro de un procedimiento laboral.

Para poder hablar de dicho concepto, debemos remitirnos a la doctrina, para Rodetti son "Las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones de proceso". (23)

Este autor, nos habla de las líneas que servirán para llevar a cabo dentro del procedimiento laboral y de las características que debe llevar, para diferenciarlo de otros.

Los Maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, dan un concepto de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, desde un punto de vista filosófico, diciendo que "son las máximas verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva". (24)

En el presente trabajo, hablaremos de los principios con carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, a instancia de parte y de economía procesal, en su respectivo capítulo.

## CITAS AL PRIMER CAPITULO

- (1) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, P-RCC, U.N.A.M., México, D.F., 1993, p. 247.
- (2) Ibidem, p. 255.
- (3) TRUERA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., 1973, p. 487.
- (4) Ibidem, p. 482.
- (5) Idem.
- (6) TENA SUOY, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México, D.F., 1986, p.p. 146 y 156.
- (7) Ibidem, p. 149.
- (8) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TERCERIZADA Y SISTEMATIZADA, -- 1970, Baltasar Cavazos Flores y otros, 15ava. Edición, Ed. -- Trillas, México, D.F., 1984.
- (9) TENA SUOY, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p. 43.
- (10) Idem.
- (11) Ibidem, p. 44.
- (12) Ibidem, p. 60.
- (13) Ibidem, p. 63.
- (14) SIDACUI, Alberto, Teoría General de las Obligaciones en el -- Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa Hermanos y Cía., México, D. -- F., 1947, p. 152.
- (15) DE HUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., 1974, p. 452.
- (16) Ibidem, p. 452.
- (17) Ibidem, p.p. 453 y 454.
- (18) SIMONU, Alberto, op. cit. p. 94.
- (19) Ibidem, p. 96.
- (20) TRUERA URBINA, Alberto, op. cit. p. 424.
- (21) VICENS GIBELL, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4a. Edi -- ción, Ed. Ariel, Barcelona, España, 1953, p. 276.



(22) *Ibidem*, p.p. 176 y 177.

(23) ACADEMIA MEXICANA DE DEBERIO PROFESAL DEL TRABAJO, Estu-  
dios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Doctor  
Alfonso García Gaitán, Matías García Universidad de Yucat-  
án, México, D.F., 1972, p. 163.

(24) RAMA SUZU, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p. 21.

## II.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y LEGISLATIVOS

### 1.- Las primeras autoridades que conocen de los conflictos laborales

Los antecedentes más antiguos de lo que es hoy el Derecho Adjetivo del Trabajo, los encontramos en España, en la recopilación de las Leyes de Indias y en la Real Cricananza de Intendentes.

Las leyes de indias entraron en vigor durante el reinado de Carlos II en el año de 1680, que tenían entre otros diversos propósitos, la protección de la clase trabajadora, básicamente campesina, leyes de un alto contenido social y muy avanzadas para su época. (25)

En la época colonial, no existió tribunal específico -- alguno para tratar lo relativo a los problemas de los factores de la producción, y la forma en que éstos se resolvían era por conducto de una Junta General de Comercio, en la cual prevalecía parcialidad a favor de los patronos, en detrimento de los trabajadores. En la legislación mexicana la problemática patronos-trabajadores, se encontraba reglamentada en el derecho común, siendo aplicable en su tramitación y solución a esos conflictos, lo establecido por el Código de Procedimientos Civiles de 1883. Durante la colonia y aún en el México independiente, hasta antes del movimiento revolucionario de 1910, las medidas proteccionistas para el trabajador fueron mínimas, y en la mayoría de los casos no llegaron a tener aplicación práctica, por lo cual, los trabajadores no llegaron a sentir los beneficios que estas medidas les pudiera favorecer. (26)

No es sino hasta principios del siglo XX, con movimientos obreros como los de Cananea en el año de 1906 y Río Blanco en 1907, cuando en la clase trabajadora empiezan a manifestar se abiertamente los anhelos reivindicatorios de esos grupos, que por su número constituían la mayor parte de la población del país, desafortunadamente, y por encontrarse aún nuestra nación bajo la dictadura de Porfirio Díaz fueron rápidamente sometidos por la fuerza pública; sin embargo, la semilla se encontraba ya sembrada y en tierra fértil. (27)

A fines de la dictadura de Porfirio Díaz, aparecen algunas leyes sobre accidentes de trabajo, pero por lo que respecta al aspecto procesal se remitían a las normas del derecho común.

Las juntas de conciliación y arbitraje, son una institución netamente revolucionaria, tanto por sus antecedentes como por su gestación. Francisco I. Madero en su campaña presidencial, dentro de su programa de gobierno proponía promulgar leyes para mejorar la situación obrera y elevar el nivel intelectual y moral de la clase trabajadora y ya como Presidente, el 18 de diciembre de 1911 crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; el Departamento del Trabajo estaba facultado para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo. (28)

El primer antecedente de la creación de nuestros tribunales de trabajo, lo encontramos según Felipe Remolina, en

un proyecto de ley presentado el 17 de setiembre de 1913 a la -  
Cámara de Diputados y que tenía por objeto reformar las fraccio-  
nes VII y XII de los artículos 75 y 399 del Código de Comercio, -  
respectivamente. El proyecto prevenía la existencia de organizac-  
iones paritarias, formadas en cada estado o rama industrial, entre  
otras facultades tenía la de fijar los salarios mínimos, y resol-  
ver las diferencias que se suscitaren entre patrones y trabajadores;  
las sentencias que llegaron a dictar esas juntas tendrían carác-  
ter de sentencias arbitrales, sin admitir más recurso que el de -  
responsabilidad. (29)

Las juntas de administración civil, representan - -  
otro claro antecedente de los actuales tribunales laborales, na-  
cidas aquéllas del decreto promulgado por Cándido Aguilar el 19 -  
de octubre de 1914, y en cuyo artículo 12 se determinó su esta-  
blecimiento, teniendo facultades para recibir las quejas de tra-  
bajadores y patrones, y dirimir los conflictos que se suscitaren  
entre ellos, la importancia de estas juntas fue que vinieron a -  
independizar la justicia obrera de la civil. (30)

El antecedente más claro que tenemos de las Juntas -  
de Conciliación y Arbitraje, lo encontramos en la Ley del Trabajo  
publicada en el Diario Oficial de Yucatán el 15 de diciembre de -  
1915, misma que estaba compuesta de ciento treinta y siete artícu-  
los y tres transitorios.

Los ciento treinta y siete artículos estaban dividi-  
dos en once capítulos que a continuación se señalan:

- I.- Disposiciones generales;
- II.- Conciliación y arbitraje obligatorio
  - Sección Primera-Conciliación
  - Sección Segunda-Juntas de Conciliación
  - Sección Tercera-Tribunal de Arbitraje;
- III.- Derechos y obligaciones de los patronos y obreros. Conclusión de contratos y convenios industriales;
- IV.- Jornada máxima;
- V.- Mujeres y niños;
- VI.- Salarios;
- VII.- Higiene y seguridad;
- VIII.- Accidentes de trabajo;
- IX.- Huelgas;
- X.- Penas;
- XI.- Sociedad mutualista en el Estado. (3)

Con esta ley se crearon tres autoridades de trabajo:

- a) Las Juntas de Conciliación.
- b) El Tribunal de Arbitraje; y
- c) El Departamento del Trabajo.

Esta ley dividía al Estado de Yucatán en cinco distritos industriales para vigilar, inspeccionar y cumplir la Ley del Trabajo, instalándose una Junta de Conciliación en cada Distrito; las juntas estaban divididas; la de Mérida por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes, dos de cada grupo eran nombrados por los obreros y dos por los patronos, las restantes juntas se integraban por un representante de los trabajadores y otro de los patronos, con sus respectivos suplentes. Los representantes se renovaban por elección cada año; también integraban a es--

tas juntas un cuerpo de inspectores nombrados por la misma junta, teniendo la facultad de informar a éstos de los problemas surgidos entre trabajadores y patronos, además de ser el conducto para recibir demandas y quejas de éstos, de igual forma tendrían funciones de notificadores, toda vez que debían comunicar en su oportunidad a los quejados, los acuerdos que tomaran las juntas sobre sus conflictos. (32)

La competencia de las juntas, era la de conocer violaciones a los convenios industriales, siempre y cuando fuere -- exclusivo de un solo distrito industrial, ya que si el conflicto afectaba a dos o más distritos, quien debía conocer de la violación era el Tribunal de Arbitraje, que fungía para ese caso -- como Junta de Conciliación. El procedimiento a seguir, por demanda de violación de un convenio industrial era el siguiente:

El quejoso presentaba su demanda ante la junta y nombraba tres delegados, se hacía el emplazamiento a la otra parte y se le apercibía para que nombrara igual número de delegados, -- constituida así la junta, se reunía en un plazo no mayor de cinco días, haciendo una investigación completa del asunto, para lo cual se le daba un plazo de quince días, debiendo celebrar en ese término las juntas de avenencia, si no se llegaba a un acuerdo -- dentro de ese lapso el expediente se remitía al Tribunal de Arbitraje, la Junta de Conciliación podía proponer una fórmula provisional de convenio, misma que se ponía a prueba entre las partes -- por un mes, pudiendo cualquiera de ellas manifestar durante ese tiempo su inconformidad, al haber desacuerdo en alguna de las partes, el expediente se remitía al Tribunal de Arbitraje, si las

partes no se oponían al convenio provisional, se volvía automáticamente obligatorio para ambas partes. (33)

El Tribunal de Arbitraje tenía su sede en Mérida, Yucatán, y se integraba con un representante de los trabajadores, el cual era electo por todas las uniones de trabajadores, y por representantes de los patronos electos por las uniones de los patronos, así como un juez presidente, nombrado por las Juntas de Conciliación o en su defecto por el Ejecutivo del Estado. Los delegados que eran nombrados ante las juntas tenían personalidad frente al tribunal, en los asuntos que éste conocía y con derecho a rendir pruebas, estar presentes en las audiencias e inclusive en la votación del negocio; este tribunal gozaba de amplias facultades para realizar inspecciones, reunir a las partes o testigos para que estuvieran presentes, así como recabar información o documentos. (34)

Las resoluciones de este tribunal, se daban por mayoría de votos, dentro de los treinta días a partir de que tenían conocimiento del negocio, las cuales tenían el carácter de dilatorias por las partes y debería indicar la industria, industrias o distrito industrial en que sería aplicable, pudiendo inclusive, ser aplicables en todo el Estado de Yucatán, a este laudo se le daba el nombre de Convenio Industrial. (35)

De lo anterior resulta la similitud con nuestra actual legislación laboral, semejanzas que me llevan a aceptar la citada legislación yucateca como el más preciso antecedente de nuestra Ley Laboral; así por ejemplo, tenemos que el Tribunal de

Arbitraje estaba integrado al igual que nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, por una representación tripartita integrada por las partes interesadas en la buena marcha de las relaciones obrero-patronales, siendo éstas, gobierno, capital y trabajo; debiendo señalar también que los fallos dictados por aquel tribunal, se daban por mayoría de votos y tenían la obligatoriedad al igual que los dictados por las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.



## 2.- Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza, - comprendiendo que el orden jurídico de aquella época era obsoleto a las necesidades del país, convoca a elecciones de representantes del pueblo para integrar el Congreso Constituyente, mismo que se encargaría de reformar la Constitución de 1857, para adaptarla a la realidad social, económica y política del país; y es así que el 10. de diciembre de 1916 presenta el proyecto de reformas a la fracción X del artículo 73 constitucional, a efecto de que facultara al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia laboral, proyecto que no fue aprobado, - quedando reservada esta facultad a los gobiernos de los estados, lo que trajo como consecuencia que entre 1917 y 1929 se promulgaran noventa codificaciones legales en materia del trabajo. (36)

Dentro del Congreso Constituyente para la creación de nuestra actual Constitución de 1917, el clamor de las clases sociales se hizo escuchar en ese recinto deliberador, propiciando que por primera vez en la historia se plasmaran en un texto constitucional los derechos de los trabajadores asalariados, pero no en forma subjetiva sino creando o pretendiendo crear al mismo tiempo los instrumentos necesarios para lograr su correcta aplicación o ante los cuales se pudiera en forma pronta y sencilla reclamar cualquier violación a esos derechos.

Después de varias discusiones el artículo 50. constitucional y la pugna para que se diera una enmienda especial en la Constitución que tratara sobre cuestión obrera, la -

Asamblea aprobó por unanimidad de votos dar fin a la discusión del artículo 5o., mismo que dio origen al artículo 123 comprendido en el Título Sexto de la Constitución de 1917. (37)

La Constitución de 1917 promulgada el 5 de febrero del mismo año, establecía en las fracciones XX y XXI del artículo 123, los organismos encargados de conocer y resolver las diferencias surgidas entre patrones y trabajadores.

La fracción XX del artículo 123 constitucional, establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y del gobierno.

La fracción XXI del artículo 123 de nuestra Constitución vigente establece que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

Con esto se estableció el arbitraje, aunque de la interpretación de las fracciones XX y XXI del citado artículo 123, se podría concluir que el arbitraje y la conciliación no eran en forma obligatoria, ya que al negarse el patrón a someterse al arbitraje, podía acudir a los tribunales civiles a dirimir

su controversia, no obstante la obligación de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.

Todo lo anterior contribuyó a que se presentara la polémica sobre la naturaleza jurídica y alcances de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, situación que duró hasta el año de 1924 en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo de la Empresa La Corona, S. A., Compañía Mexicana Holandesa fijó la naturaleza y funciones de las juntas, definiéndolas -- como verdaderos tribunales con arbitraje obligatorio y jurisdicción para resolver todo tipo de conflictos obrero-patronales, individuales o colectivos. (38)

### 3.- Creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

En el punto anterior se señalaba que la facultad para legislar sobre materia del trabajo, quedó reservada a los Estados de la Federación, al no haberse admitido la modificación propuesta por Venustiano Carranza, situación que cose vivos trabajos como consecuencia que se promulgaran demasiadas leyes sobre materia laboral en un período de doce años, mismas que reglamentaban accidentes de trabajo, labores agrícolas, de minas, por citar algunas; con el consiguiente resultado de que la tramitación de los problemas obrero-patronales fueron resueltos con criterios diferentes en los Estados. Ante esta situación se buscó la manera de adoptar medidas generales para contener ese caos legal en el que se había caído; en esa forma la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1926 en el mes de abril, giró una circular a los gobiernos de los Estados, previniendo a los gobernadores que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la propia Secretaría.

(39)

El 5 y 13 de marzo de 1927, se giraron dos circulares más, en las que se declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera y a la industria textil, esta última, considerando que los trabajadores y patronos de la industria textil habían celebrado contrato-ley nacional, por lo que todas las cuestiones derivadas de dicho contrato, serían resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría mencionada, esta medida inconstitucional además de no resolver el problema, despertó una ola de inconformidades. (40)

En el año de 1926, el Presidente Plutarco Elías Calles envió al Congreso de la Unión un proyecto, en el que se facultaba al Ejecutivo para organizar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, proyecto que fue desechado por dicho congreso, a pesar de esto y antes de que fuera desechado, el Presidente -- Plutarco Elías Calles, firmó un decreto el 17 de septiembre de 1927, por medio del cual creaba un Tribunal Federal denominado - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo a las disposiciones del presidente, la Junta Federal aparte de conocer de los conflictos de las ramas textiles, ferrocarrileras y mineras, se hacía extensiva a la competencia en:

- a) En las zonas federales
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en la industria y negociaciones cuyo establecimiento y explotación sea motivo de contrato o concesión federal
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que -- abarquen dos o más estados, o un estado y en las zonas federales y:
- d) En los conflictos y problemas que se deriven de los contratos de trabajo que tengan por objeto -- la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un estado y en otro -- de la República. (41)

Seis días después y con fundamento en el artículo - 50. de dicho Decreto, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo expidió el reglamento a que se debía sujetar la organización y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Los artículos del 50. al 29 del Reglamento Interior, establecían el sistema que debía seguirse para convocar a elecciones de representantes ante las juntas y correspondiendo al Jefe del Departa--

mento del Trabajo, presidir la convención en donde se designaba al Presidente de la Junta y al Secretario General. La Junta Federal comenzó a funcionar, a pesar de las imputaciones que por inconstitucional se le hacían, con cinco juntas especiales, mismas que se ocupaban de los asuntos laborales de competencia federal. (42)

El reglamento a que se refiere el artículo 5o. del decreto mencionado, fue dividido en los siguientes capítulos:

- I.- Organización de las juntas;
- II.- Competencia de las juntas;
- III.- Procedimiento de conciliación y arbitraje;
- IV.- Conciliación ante las juntas regionales;
- V.- Conciliación ante las juntas federales;
- VI.- Ejecución de los laudos; y
- VII.- El de disposiciones generales. (43)

Discutible es hasta en nuestros días, para los estudiosos del Derecho del Trabajo, la supuesta o real legalidad del Decreto de Plutarco Elías Calles, que dio origen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dado que, la fracción I del artículo 89 y la fracción XX del 123, ambas de la Constitución, en que el entonces mandatario pretendió apoyar constitucionalmente su decreto, no eran precisamente aplicables al caso y por otra parte en la fracción X del artículo 73 constitucional en su texto original, por decisión de la mayoría de los constituyentes de 1917, se había excluido el renglón de trabajo, entre las facultades legislativas del Congreso de la Unión, y a mayor abundancia

to el artículo 124 de la misma Carta Magna, reservaba a los Estados todo aquello que no fuera competencia de la Federación, por lo que es fácil deducir, que la facultad para legislar en materia de trabajo, quedó reservada a las entidades federativas; y - si por otra parte, advertimos que a esa situación subsistió hasta las reformas constitucionales de 1929, es fácil concluir que en sus dos primeros años de vida, el decreto que dio a luz la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no tuvo precisamente un fondo realmente constitucional.

Dos años después del decreto de Plutarco Elías Calles, es decir, en el año de 1929, siendo Presidente de la República don Emilio Portes Gil, envió un proyecto de reformas constitucionales al Congreso de la Unión, tendientes a reformar los artículos 73 y 123 constitucionales, exponiendo que era indispensable federalizar la legislación obrera y regularizar el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con esta exposición se volvía a la original concepción que tuvo don Venustiano Carranza, de facultar al Congreso de la Unión para legislar en forma exclusiva en el país sobre materia laboral; también se proponía modificar la fracción XXIX del citado artículo 123, para que el Congreso de la Unión expidiera la Ley del Seguro Social. (44)

Al publicarse en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de septiembre de 1929 las reformas a las fracciones X del artículo 73 y XXIX del artículo 123 ambas de la Constitución, el único facultado para legislar en materia del trabajo lo era -

el Congreso de la Unión, con esto se había realizado aunque con más de diez años de retraso el viejo anhelo del grupo carrancista de reservar al Congreso de la Unión la facultad para legislar en materia de trabajo, el gran obstáculo había sido salvado y lo demás resultaría relativamente fácil, dado que con dicha reforma se colocaban los cimientos para posteriormente promulgar una ley laboral de observancia general.



#### 4.- Análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931

Como hemos venido sosteniendo, al dejar el Constituyente de 1917 la reglamentación del artículo 123 Constitucional - las legislaturas de los Estados, esto trajo aparejado un sin fin de ordenamientos legales que buscaban cumplir con ese propósito, leyes generalmente de carácter muy limitativo, en cuanto a que en muchísimos casos tendían a regular una rama determinada de la industria, en otros casos, de existencia efímera, dado que las reformas a los mismos y en ocasiones la promulgación de nuevas leyes que sustituían a otras que apenas habían nacido, hizo comprender a las partes en conflicto, la necesidad de retirar a las legislaturas locales el derecho de legislar en materia de trabajo, y reservando ese derecho al Congreso de la Unión, dejando a las entidades federativas únicamente la de compartir con otras autoridades la obligación de cuidar por la aplicación de las normas de trabajo que emanaban del Congreso de la Unión.

Lo anterior fue logrado con las reformas constitucionales de 1929, que como ya dijimos modificaron el artículo 73 en su fracción X y 123 fracción XXIX, con lo que se sentaban las bases para elaborar una ley de trabajo de carácter federal y cuya observancia fuera, consecuencia lógica, obligatoria en todo el país.

Esta ley debía ser de un carácter más general y que regulara las relaciones obrero-patronales en el sentido más amplio, y no con un carácter limitativo a una o varias ramas del sector laboral.

La ley en cuestión debería estar cimentada en nuestra realidad nacional y debería ser de tales características que permitiera resolver los conflictos entre los dos sectores de la producción, a todo lo largo y ancho de nuestra República, y que, al estar inspirada en la realidad nacional, le permitiera asimismo una mayor vigencia en el tiempo.

El maestro Mario de la Cueva anota que el primer proyecto de Código Federal del Trabajo, fue elaborado por los juristas, Enrique Delhuusman, Praxedes Pulbos y Alfredo Méndez, - en el mismo año de las reformas constitucionales de 1929, proyecto que no llegó a ser discutido por la Cámara al proyecto conocido con el nombre del Presidente de la República de esa entonces, don Emilio Portes Gil, no pasó de despertar simplemente el interés de los sectores interesados. (45)

En este proyecto se contemplaba como puntos principales, la libertad de los patronos para contratar, el derecho de huelga, la integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones y la ejecución de los laudos. Pese a no haber tenido vigencia este proyecto, tuvo entre otros méritos, el de mantener viva la necesidad de crear un cuerpo de leyes que reglamentara debidamente el artículo 123 Constitucional, el que daba la generalidad en su redacción y resultaba sumamente difícil su aplicación en casos concretos. (46)

Don Mario de la Cueva nos dice que hubo un segundo proyecto, que estuvo a cargo del licenciado Eduardo Suárez y en el que el término código fue sustituido por el de ley, elaborado

a petición de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y - Trabajo, este proyecto fue aprobado a principios de agosto de - 1931 y promulgado el 18 de agosto del mismo año, siendo Presi-- dente de la República el Ingeniero Ortiz Rubio. (47)

La Ley del Trabajo de ese entonces, se integraba de 685 artículos y 14 transitorios, distribuidos en once títu-- los a saber:

TITULO PRIMERO: Disposiciones generales.

TITULO SEGUNDO: Del contrato de trabajo.

Capítulo I. Del contrato individual de trabajo.

Capítulo II. Del contrato colectivo de trabajo.

Capítulo III. De las horas de trabajo y de los descansos legales.

Capítulo IV. Del salario.

Capítulo V. Del salario mínimo.

Capítulo VI. Del Reglamento Interior de Trabajo.

Capítulo VII. Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

Capítulo VIII. De las obligaciones de los patrones.

Capítulo IX. De las obligaciones de los trabajadores.

Capítulo X. De la modificación de los contratos.

Capítulo XI. De la suspensión de los contratos de trabajo.

Capítulo XII. De la rescisión de los contratos de trabajo.

Capítulo XIII. De la terminación de los contratos.

Capítulo XIV. Del trabajo de los domésticos.

Capítulo XV. Del trabajo en el mar y vías navegables.

Capítulo XVI. Del trabajo ferr-carrilero.

Capítulo XVII. Del trabajo del campo.

Capítulo XVIII. De las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio.

TITULO TERCERO: Del contrato de aprendizaje.

TITULO CUARTO: De los sindicatos.

TITULO QUINTO: De las coaliciones, huelgas y paros.

TITULO SEXTO: De los riesgos profesionales.

TITULO SEPTIMO: De las prescripciones.

TITULO OCTAVO: De las autoridades de trabajo y de su competencia.

Capítulo I. De las autoridades en general.

Capítulo II. De las juntas municipales de conciliación.

Capítulo III. De las juntas centrales de conciliación y arbitraje.

Capítulo IV. De las juntas federales de conciliación.

Capítulo V. De la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo VI. De la elección de representantes obreros y patronales ante las juntas central y federal de conciliación y arbitraje.

Capítulo VII. De los inspectores de trabajo.

Capítulo VIII. De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Capítulo IX. De las comisiones especiales del salario mínimo y del procedimiento para fijarlo.

Capítulo X. De las competencias.

TITULO NOVENO: Del procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. De las recusaciones.

Capítulo III. De la conciliación ante las juntas municipales y federales de conciliación.

Capítulo IV. De los procedimientos antes las juntas centrales y federal de conciliación y arbitraje.

Capítulo V. De las providencias precautorias.

Capítulo VI. De las tercerías.

Capítulo VII. De los conflictos de orden económico.

Capítulo VIII. De la ejecución de los laudos.

TÍTULO DECIMO: De las responsabilidades.

TÍTULO UNDÉCIMO: De las sanciones, y los transitorios.  
(48)

De la lectura del contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se puede apreciar que fueron creadas diversas juntas para conocer sobre los problemas obrero-patronales:

- I) Juntas municipales de conciliación, cuya función era exclusivamente conciliatoria y estaba integrada por un representante del gobierno, un representante de los trabajadores y otro de los patronos afectados. Estas juntas actuaban en forma accidental, aunque podían establecerse en forma permanente.
- II) Juntas centrales de conciliación y arbitraje, a las que les correspondía el conocimiento y resolución de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo, surgidos dentro de una jurisdicción que no fuera competencia de las juntas federales, funcionaban permanentemente en la capital de los Estados y se integraban con un representante del gobernador del Estado o Territorio, que fungía como presidente de la junta, un representante de los trabajadores y otro de los patronos por cada ramo de la industria.
- III) Juntas federales de conciliación, las cuales tenían una función de conciliadora únicamente, correspondiéndole la misma jurisdicción que a la señalada a la junta federal de conciliación y arbitraje, actuaban en forma accidental, integrán-

dose cada vez que fuese necesario y en la misma forma que las juntas municipales, sólo que estas ban presididas por un inspector del trabajo.

IV) Junta federal de conciliación y arbitraje, establecida en la Ciudad de México, facultada para resolver las diferencias o conflictos surgidos entre trabajadores y patronos. Por razón de la materia concilian de los conflictos originados en las siguientes ramas:

- 1.- La industria minera y de hidrocarburos.
  - 2.- La industria petroquímica.
  - 3.- Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
  - 4.- La industria eléctrica.
  - 5.- La industria textil.
  - 6.- La industria cinematográfica.
  - 7.- La industria huleira.
  - 8.- La industria azucarera.
  - 9.- La industria del cemento.
  - 10.- La industria ferrocarrilera.
  - 11.- Empresas que sean administradas en forma directa y descentralizada por el gobierno federal.
  - 12.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que sean conexas.
- (49)

Esta junta estaba integrada por un representante de los trabajadores, uno de los patronos por cada industria o para la reunión de varios trabajos o de industrias conexas, según la clasificación que hiciere la Secretaría del Trabajo y por un representante de ésta, mismo que fungía como presidente.

Asimismo funcionaban grupos especiales que integraban la junta federal de conciliación y arbitraje, cuyas facultades y atribuciones eran:

- I. Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, siempre que estos conflictos abarquen solamente a alguna industria o rama del trabajo.
- II. Conocer y resolver en arbitraje de los conflictos o diferencias de que se trata en la fracción que antecede, así como de los que para tal efecto les remitan las juntas federales de conciliación, en virtud de no haber llegado las partes a una solución conciliatoria.
- III. Recibir en depósito y registrar los reglamentos interiores de trabajo, en los términos -- Capítulo VI, Título Segundo, y
- IV. Las demás que les confieran las leyes y reglamentos. (50)

Esta ley tuvo una vigencia de casi cuarenta años, tiempo en el cual sufrió diecinueve reformas y ediciones a más de -- doscientos artículos, hasta que se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

## 5.- Análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1930

Una nueva inquietud nace en la clase trabajadora y era el de adecuar la legislación laboral a las necesidades actuales, puesto que después de cuarenta años de vigencia de la ley de 1931, ya no era adecuado el marco jurídico de las relaciones laborales.

Desde 1960 el Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos, nombró una comisión integrada por los Licenciados Mario de la Cueva, Salomón González Blanco, María-Cristina Salmerón de Tumbayo y Benito Lomao, para que se avocaran al estudio y elaboración de un anteproyecto de Ley de Trabajo. De los estudios de esta comisión, sólo se llegó a reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXII, del apartado "A" del artículo 123 constitucional, a pesar de que inicialmente la idea del Presidente López Mateos era la elaboración de un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo que sustituyera a la de 1931. (51)

Fue hasta el año de 1967 cuando el nuevo Presidente de la República Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, reúne a la misma comisión nombrada por su antecesor, designando también para que formara parte de ésta al Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que elaborasen un nuevo proyecto de ley. (52)

Una vez elaborado dicho anteproyecto por órdenes del Presidente, fue puesto a disposición de las organizaciones obreras y patronales para que aportaran sus puntos de vista.



Siendo en diciembre de 1968 cuando el Presidente Díaz Ordaz, envió al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, misma que fue aprobada después de un año y publicada el 10. de abril de 1970, la cual entró en vigencia el 10. de mayo de ese mismo año y que es la que a la fecha rige -- las relaciones entre los factores de la producción. (53)

Originalmente la Ley Federal del Trabajo contenía 800 artículos y 12 transitorios, divididos en 17 títulos.

En esta ley se suprimieron las juntas municipales y a las centrales se les convirtió en Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; se incluyó como autoridad competente para conocer de la aplicación de las normas laborales a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a la que se le dio ingerencia en lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La actual ley establece las Juntas Federales de Conciliación con el carácter de permanentes y sólo por excepción el de accidentales, dotándolas de arbitraje en aquellos asuntos cuya cuantía no exceda de tres meses de salario. La jurisdicción de estas juntas es determinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no pudiendo funcionar en los lugares en donde esté instalada una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. -- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se integran en forma tripartita, con un representante de los trabajadores, un representante del capital y un representante del gobierno, fun--

giendo como presidente de la misma. (54)

Las Juntas Locales de Conciliación vienen a ser las -- sustitutas de las juntas municipales, contenidas en la Ley de -- 1931. La instalación de las juntas locales de conciliación queda -- a criterio del gobernador, no pudiendo funcionar en lugares en -- donde se encuentre instalada una junta de conciliación y arbitraje de carácter local. Su estructura y funcionamiento se asimila -- al de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. (55)

La junta federal de conciliación y arbitraje, está facultada para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos internamente relacionados con ella. La junta, como es obvio, se integra en forma tripartita, pudiendo funcionar en pleno o en juntas especiales. (56)

Las juntas locales de conciliación y arbitraje, funcionarán en cada entidad federativa, quedando a criterio de los gobernadores de los Estados, establecer más cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Son competentes las juntas locales de conciliación y arbitraje, para conocer todos aquellos conflictos que no sean de competencia federal. (57)

## CITAS AL SEGUNDO GRUPO

- (25) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, op. cit. p.p. 265, 266 y 267.
- (26) QUINTERO ACOSTA, Valente, Elación de la nueva competencia Federal en materia del Trabajo, (Asist. Profesional, S.N.A.M., 1988, p. 1.
- (27) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, op. cit. p.p. 289 a 291.
- (28) TORRES MURRAY, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., 1988, p. 12.
- (29) QUINTERO ACOSTA, Valente, op. cit. p. 7.
- (30) DE LA GUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, - Décima Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., 1967, p.p. 101 y 102.
- (31) QUINTERO ACOSTA, Valente, op. cit. p. 8.
- (32) *Ibidem*. p.p. 8 y 9.
- (33) *Ibidem*. p.p. 9 y 10.
- (34) *Ibidem*. p. 10.
- (35) *Idem*.
- (36) DE LA GUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo I, Novena Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., - - 1984, p.p. 47, 48 y 50.
- (37) *Idem*.
- (38) TENI SUDY, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p. 63.
- (39) DE LA GUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. - p. 125.
- (40) *Idem*.
- (41) QUINTERO ACOSTA, Valente, op. cit. p.p. 24 y 26.
- (42) *Ibidem*. p. 26.
- (43) *Idem*.

- (44) DE MORA L., Néstor, Derecho del Trabajo, op. cit. p.p. 338 y 339.
- (45) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 140.
- (46) *Ibidem*. p. 142.
- (47) *Ibidem*. p.p. 142 y 143.
- (48) QUINTANA ACCOSA, Valente, op. cit. p. 29.
- (49) *Ibidem*. p. 30.
- (50) *Ibidem*.
- (51) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 56.
- (52) *Ibidem*. p. 57.
- (53) *Ibidem*. p.p. 59 y 60.

### III.- PRINCIPIOS PROCESALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

#### 1.- P ú b l i c o .

El tratadista Kisch dice que "Publicidad es el principio según el cual debe ofrecerse al público la posibilidad como regla de presenciar la vista de los negocios". (58)

Este principio, similar al de oralidad, no es otra cosa que el desarrollo de la calidad de orden público que tienen todas las cuestiones relacionadas con las actividades que provienen de la relación del trabajo, teniendo como excepción, que los procedimientos en que, por estar interesados el orden público, la moral y las buenas costumbres, deben tramitarse en forma privada, es decir, fuera de audiencia pública, todo esto el arbitrio de la propia junta. (59)

El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, nos marca una excepción al principio de publicidad, al decir que las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

"La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley". (60)

Otra excepción al principio de publicidad en el procedimiento laboral, es cuando, se lleva a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo, en la que únicamente asisten el representante del trabajo, del capital y del gobierno.

"La publicidad es una seguridad de que el negocio y el conflicto que se ventila ante los tribunales del trabajo será -- resuelto en forma limpia y honesta". (61)

"Además, en otro aspecto, el procedimiento es de orden público, por su imperatividad, según tesis de jurisprudencia: -- "El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo". -- Apéndice al Tomo XCVII, pág. 1515". (62)

## 2.- G r a t u i t o .

El principio de gratuidad dentro del procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de la Constitución Política de México, que determina que: nadie puede ser aprisionado por deudas - de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá buscarse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley: su servicio será gratuito, que dando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece los principios procesales del procedimiento laboral, y entre otros dice que será gratuito; por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden cobrar costas en el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

El tratadista Roberto Mejía Estupiñán, nos habla del principio de gratuidad, desde el punto de vista empleado en el sistema de Colombia, y al respecto dice que: "Este principio consiste en que las actuaciones judiciales en esta clase de procesos son en general gratuitos, a diferencia de las actuaciones en materia civil, en el que la gratuidad no existe, es decir, el servicio que el Estado presta en los procesos civiles debe pagárselo a él, y se le paga en la siguiente forma: empleando papel sellado, que es un impuesto nacional, y pagando impuestos, tanto en los avalúos judiciales como en varias etapas de la actuación". (63)

Sigue diciendo el mismo autor que "En Colombia en los --

procesos laborales no se emplea papel sellado, no se pagan partes de correo ni las copias que se expiden; con excepción, naturalmente, de los honorarios de perito... y, en general, de los auxiliares de justicia". (64)

En comparación, a nuestro sistema mexicano, la impartición de justicia es gratuita y se consagra en el artículo 17 de nuestra Constitución, siendo esta garantía para todos los procedimientos, ya sean civiles, laborales o de otra materia, sin ninguna distinción.

En lo que respecta a la materia laboral, según cita - el artículo 19 de la ley del trabajo, todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, no causarán impuesto alguno.

Por lo que respecta a los peritos, al hablar en materia de trabajo, dentro de un procedimiento laboral, el trabajador puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que le nombre perito, cuando no se esté en posibilidad de cubrir los honorarios y según el artículo 824 de nuestra ley citada, señala, - - que la junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, - cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes, entre otros casos.



## 3.- Inmediatez .

El autor Roberto Mejía Estupiñán nos da su definición del principio de inmediatez, diciendo que "por virtud de este -- principio, el juez de conocimiento o el comisionado, en su caso, debe intervenir directamente en todo el desarrollo del proceso la boral y especialmente en la producción de las pruebas". (65)

Armando Porras y López por su parte dice "este prin-- cipio por el cual el juez o tribunal que conoce y falle el nego-- cio, o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo, en re lación directa, próxima, cercana a las partes y debe presidir, de ser posible, todas las audiencias, a fin de que conozca el nego-- cio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmen-- te, en forma inmediata, a fin de dictar una justa sentencia". -- (66)

Este mismo autor señala "que los representantes se en-- tiende del gobierno, capital y trabajo, recibirán por sí todas -- las declaraciones y presenciarán todos los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que infrinja esta disposición". (67)

"Por ello, las juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúa; asimismo, los miembros de las juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las au-- diencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de -- que el Derecho Procesal del Trabajo es profundamente dinámico y --

humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego". (68)

Considero que con este principio, la Junta de Conciliación y Arbitraje, por conducto del Presidente, los representantes y sus auxiliares deben estar en contacto directo con todas las actuaciones que se lleven a cabo dentro de un procedimiento laboral, pero resulta que en la práctica esto es letra muerta, pues debido a la cantidad de asuntos que se tramitan -- ante dichas juntas, no es posible que tanto el presidente, como los representantes del capital y del trabajo estén presentes en todas las audiencias, por lo general brillan por su ausencia y resulta que las audiencias se levantan ante la mecanógrafa de las juntas y los auxiliares ocurren, cuando es necesario, debido a algún problema que se suscite.

Por lo que respecta a que los miembros de las juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, efectivamente llevándolo a la práctica esto se llega a dar pero no en todos los casos de un procedimiento laboral, puesto que debido a la importancia de los asuntos y a la intervención de los litigantes muchas veces tienen que ocurrir ante al presidente o los representantes del capital y del trabajo, para solicitar que intervengan en los problemas que se lleguen a dar dentro de una audiencia; pero si todo esto lo comparamos con algún procedimiento civil, resulta que no se da en la misma forma, ya que este principio de inmediatez tiene mejor aplicación dentro del procedimiento laboral, pues por causas del volumen tan grande de trabajo, tanto en los juicios civiles como en los juicios la

borales, en estos últimos sí existe una mayor intervención del -- juzgador, concluyendo que la idea del legislador es acertada, pero en la práctica por desgracia no se pueda llevar a cabo por completo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 779, señala que la junta desechará aquéllas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello; con esto se refleja el principio de inmediatez, pues las pruebas se oirán en audiencia y en ese mismo momento se admitirán o se desecharán, según sea el caso.

El artículo 782 de la ya citada Ley del Trabajo, nos señala que la junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por agruados o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que trate, aquí tenemos reflejado nuevamente el principio de inmediatez, pues la junta de oficio podrá allegarse de los medios posibles para con esto esclarecer la verdad de los hechos y poder dictar un laudo pegado a la ley.

También la junta podrá eximir de la carga de la prueba, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con la ley, tiene la obligación de conservar, advirtiéndolo que de no presentarlos se prescribirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, tal y como dice el

artículo 784 de la Ley Laboral, siempre y 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 para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta ley;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito - al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI.- Pagos de las primas dominical, vacacional y - de antigüedad;
- XII.- Monto y pago de los salarios;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV.- Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

## 4.- Predominantemente oral.

"En ningún procedimiento ni en el penal triunfa la oralidad tan rotundamente, como en el Derecho Procesal del Trabajo. La palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia, ella es el medio que pone de relieve al ser humano con sus semejantes. Ninguna otra forma de contacto, acerca o aleja a los hombres como la palabra, ella es el signo más intensamente humano -- porque ella es manifestación de vida, lo mismo en el lenguaje -- inarticulado del salvaje que en la grandilocuencia del orador. -- Por medio de la palabra oral los más elevados personajes o los -- más ruines, los sentimientos más nobles y los más bajas pasiones -- que se esconden en los repliegues del corazón humano, afloran a -- la luz de la inteligencia hiriendo la sensibilidad de los hombres que presencian una confesión, o la declaración de unos testigos. Un juez con cierto ojo clínico, con alguna preparación psicológica, de estar frente al actor o demandado, puede adquirir mayores conocimientos del conflicto y apegado a la ley, pero con una profunda convicción de lo que es justo y de lo que es injusto resolver el pleito sujeto a su jurisdicción". (69)

El tratadista capuñol Angel Osorio en su libro El Alma de la Toga, con respecto a la oralidad dice: La justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra. Esto por las siguientes razones:

Primera.- Por la ley natural. Al hombre le fue dada la palabra para que, mediante ella se entendiera con sus semejantes. Más adelante dice: la palabra hablada consiste en el diálogo, la réplica instantánea, la interrupción, la pregunta y la respuesta. En el curso del informe,

de un letrado al juez, se le pueden ocurrir numerosas dudas o aclaraciones que cabe explicar y aclarar en el acto dirigiéndose al interesado. En el procedimiento escrito, el juez no puede entenderse en estas aclaraciones a los abogados para los fines dichos.

Es también propio de la naturaleza que la palabra hablada refleja situaciones de ánimo que en la escrita se disimulan u ocultan. El pliego de papel no permite aliviar la voz con la acción íntima del oponente. En la acción hablada prontamente se conoce al embustero, al mentiroso, al obcecado, al incomprensivo, al interesado, etc. Quele declinase que el papel lo soporte todo. En virtud de la ley a tenor al citado autor, surgen las siguientes razones para preferir la oralidad: economía de tiempo. El procedimiento oral es el oportuno imprescindible para la publicidad. Finalmente, según la cuarta razón: seguridad de que los jueces se enterarán de las cuestiones. (70)

El traductor Wisch, con respecto a la oralidad, dice lo siguiente: "Oralidad del procedimiento es el principio según el cual las manifestaciones y declaraciones que se hagan a los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabra. En contraposición a él, el de la escritura significará que esas manifestaciones y declaraciones tienen que realizarse por escrito para ser válidas. En el mismo caso los tribunales resuelven fundándose en las contestaciones orales de los partes, y en el segundo, según el artículo de los autos o acuerdos". (71)

Eusebio Ramos dice que: "Oralidad en el proceso significa, simplemente, que las actividades del mismo se desarrollan predominantemente en forma verbal, siendo ésta la forma exigida por su eficacia". (72)

Se ha dicho que la forma oral es la mayormente presidi-

de dentro de un procedimiento laboral, sin embargo en la realidad de los tribunales del trabajo, se ha visto que esa forma no se emplea en su totalidad, pues se hace uso de la forma escrita, y esto lo convierte en un procedimiento mixto, oral y escrito.

Sin embargo "a diferencia del Derecho común, el Derecho Procesal Laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer uso de sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral". (73)

Por lo consiguiente se deduce que en el procedimiento laboral, predomina la palabra hablada sobre la escrita, ya que no podría darse ningún procedimiento totalmente oral, recurriendo a la necesidad de dejar constancia escrita, ya que, el juzgador no puede conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto. Al respecto el artículo 685 de nuestra ley, establece que el proceso es predominantemente oral. (74)

Nuestra ley laboral prevé en el artículo 713, que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley; esto es porque el procedimiento laboral es predominantemente oral y se requiere de que las partes se encuentren en forma física, ya sea por su propio derecho o por conducto de apoderado, para que puedan tener un contacto directo con el negocio, con la autoridad y con sus pretensiones.

El tratadista español M. de la Plaza nos habla acerca de los inconvenientes del sistema oral, al respecto dice que - - "a propósito de los inconvenientes del sistema oral, gira principalmente alrededor de las mayores facilidades que el escrito - - brinda para procurar al juzgador, y aun a las mismas partes, un cabal conocimiento del proceso, para evitar omisiones, errores y aún posibles sorpresas, en el curso de una discusión, deficiencias que hace casi imposible la meditación y estudio que precede a la redacción de un escrito... sin detenerse demasiado sobre la consideración de los inconvenientes, notorio es que aún cuando fueran irremediables, y de la naturaleza de los que deberían nostrañar a las positivas ventajas del sistema la oralidad. Pero - es que incluso esos inconvenientes son exactos, ni mucho menos irremediables; porque el procedimiento oral, lejos de suponer un conocimiento superficial del proceso, estimula desde el primer momento la atención y permite al juez seguir la trayectoria del mismo, con notoria ventaja para la selección de los hechos, para la valorización de los problemas, y, sobre todo, para el acierto del fallo... en verdad los sistemas oral y escrito se combinan durante la secuela procesal, aunque ciertamente, según la naturaleza del proceso, uno u otro pueden preponderar". (75)

El hecho de que en el procedimiento laboral tenga como una de sus características principales la oralidad, no con esto se entiende que no pueda ser escrito, ya que todo lo que se actúa se tiene que plasmar en forma escrita, tal y como lo dice el artículo 721 de la Ley del Trabajo en el que señala que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario,



excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervengan, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 692 señala que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por comparente de apoderado legalmente autorizado; con esto se entiende que acerca la representación en los juicios, ya que la ley faculta a las partes para comparecer a juicio por medio de apoderado o en forma directa.

Por su parte el artículo 790, fracción I de la Ley, con respecto al desahogo de la prueba confesional, faculta al oferente para que las posiciones las formule en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia. De igual forma el sistema escrito dentro de un procedimiento laboral se admite en el desahogo de la prueba testimonial, tal y como dice el artículo 813 de la ley, cuando faculta al oferente de dicha prueba testimonial para el caso de que el testigo radique fuera del lugar de residencia de la junta, para que acompañe necesariamente interrogatorio por escrito y de no hacerlo así se declarará desierto, acompañando copia del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre.

cerrado; y también para el caso de que el testigo sea un alto funcionario público, éste podrá rendir su declaración por medio de oficio. Por lo que respecta a la prueba pericial, la parte que la ofrezca deberá exhibir el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes, siendo este otro caso de excepción a nuestro sistema predominantemente oral.

El procedimiento laboral puede ser escrito, oral o mixto, considerando que el que más se aplica es el mixto, ya que no se podría dar exclusivamente en forma oral o en forma escrita, de una manera general y absoluta; con respecto a la oralidad no debe entenderse desde un punto de vista tan rigorista, pues no puede evitarse el sistema escrito, por eso es que en la propia ley se habla en el artículo 635 de que el proceso del derecho del trabajo será entre otras características predominantemente oral.

## 5.- A INSTANCIA DE PARTE

Los maestros Italo Morales y Tena Such, al hablar -- del principio dispositivo, dicen que, "las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el poder judicial -- intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los -- particulares promuevan, ejercitan, sus acciones". (76)

"Esta actividad de los particulares es lo que se denomina principio dispositivo. Este principio es el que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de parte. Todo lo anterior significa que el juzgador nada puede hacer, si previamente, no se lo piden los particulares...". (77)

Por su parte, el maestro Néstor de Buen, cuando habla del principio de instancia de parte, dentro de un procedimiento laboral, señala que "Esto significa que el proceso laboral no puede establecerse sino por quien tenga interés y nunca -- de oficio. Sin embargo agregamos ahora la suplencia de la queja, -- que permitirá a la autoridad mejorar la demanda del trabajador -- y suplir sus deficiencias". (78)

"Lo anterior supone que el juzgador nada puede hacer, si previamente no se lo piden los particulares. Ve los romanos -- decían: nemo iudex sine actore: no hay juez sin partes". (79)

Este principio opera únicamente para instaurar la demanda, tal y como queda de manifiesto en el primer párrafo, del

artículo 685 de la ley en estudio, que indica que el proceso se iniciará a instancia de parte; operando también en la facultad que tienen las partes de promover las actuaciones que más convengan a sus intereses.

Por lo que respecta, a las demás actuaciones que se llegan a dar dentro de un procedimiento laboral, éstas tienen un carácter de oficiosidad y participación activa por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La participación activa, por parte de la junta, la podemos encontrar, en la facultad que tienen los presidentes de las juntas y los auxiliares, al cuidar, bajo su responsabilidad, que los juicios, que ante ellos se tramitan no queden inactivos, salvo disposición en contrario, tal y como queda señalado en el artículo 771 de la Ley del Trabajo.

O el caso, que se indica en el artículo 772 de la ley, cuando el presidente de la junta requiere al trabajador, para que presente alguna promoción que sea necesaria para continuar con el procedimiento, apercibiéndolo que, de no hacerlo, operará la caducidad.

## 6.- ECONOMÍA PROCESAL

La definición de economía, como uno de los principios que se dan dentro del procedimiento laboral, podemos definirla -- como lo señala el maestro Jesús Castorena: " Como la actividad - del Estado, refiriéndose a la jurisdicción del Estado, a instan-- cia de los particulares, o sea, los sujetos del derecho del traba\_ jo provee a la realización de los intereses protegidos por el de-- recho, ya que quedan insatisfechos por falta de actuación de la - norma que los ampara, ya para evitar que la norma deje de obser-- varse o bien para instituir una fórmula de convivencia entre los\_ factores de la producción, individual o colectivamente considera-- dos ". (80)

Dentro del principio de economía procesal, podemos -- incluir al de concentración, según Tena Suck y Hugo Italo Morales, se encuentran precisados fundamentalmente en los siguientes ar-- tículos:

- 1.- Los incidentes se tramitarán dentro del ex-- pediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la ley (artículo 761).
- 2.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, incompetencia y en los casos de acumulación y exco-- ssa, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia inci-- dental en la que se resolverá (artículo -- 763).
- 3.- Además, de acuerdo con el artículo 848 de la ley, las resoluciones de las juntas no

admiten ningún recurso. las juntas no -  
pueden exigir la responsabilidad en que  
incurren sus miembros. (81)

Siguen diciendo los autores citados anteriormente, --  
que "el artículo 686 de la ley expresa que las juntas ordenarán -  
que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la suba--  
tanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedi-  
miento sin que ello implique que puedan revocar sus propias de--  
terminaciones. (Regularización del procedimiento). (82)

Armando Porras y López, dice que "el principio de --  
economía procesal rige al proceso laboral en virtud de que, de -  
acuerdo con la naturaleza de esta norma de Derecho, los juicios\_  
laborales deben ser breves en su tramitación; nuestro máximo Tri-  
bunal de la República ha considerado, que el término medio de --  
duración es de 54 días". (83)

Como ya habíamos dicho, dentro del principio de econo-  
mía procesal, se encuentra la concentración, siendo ésta dentro\_  
del procedimiento laboral, que las acciones, las excepciones y -  
defensas que se hagan valer, se planteen en un solo acto y se -  
resuelvan conjuntamente con el fondo del negocio. (84)

Dentro de la economía procesal, podemos citar lo es-  
tablecido en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en -  
el que establece que habrá una primera audiencia de tres etapas:  
conciliación, demanda y excepciones y, ofrecimiento y admisión -  
de pruebas; a diferencia de otra clase de procedimiento llámase\_  
penal, civil o de otra materia, el laboral es en el que se tiene  
una mayor aplicación del principio de economía procesal.

## CITAS AL TERCER CAPITULO

- (58) MELIA ESPUÑAN, Roberto, El Procedimiento Laboral Teórico y Práctico, Segunda Edición, Ed. Temis, Bogotá, Colombia, 1975, p. 241.
- (59) TERNA SUD, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p. 20.
- (60) Ibidem. p. 23.
- (61) FORRAS Y LOPEZ, Armando, Paradoja del Trabajo, (Textos Universitarios), Editado por la U.N.A.M., México, D.F., 1977, p. = 109.
- (62) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Comentarios y Jurisprudencia, por el Lic. Juan P. Climent Balmori, Segunda Edición, - EditorialMappings, S.A., México, D.F., 1984, p. 285.
- (63) MELIA ESPUÑAN, Roberto, El Procedimiento Laboral Teórico y Práctico, op. cit. p. 1º.
- (64) Idem.
- (65) Idem.
- (66) FORRAS Y LOPEZ, Armando, op. cit. p. 198.
- (67) Ibidem. p. 199.
- (68) TERNA SUD, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p. 24.
- (69) FORRAS Y LOPEZ, Armando, op. cit. p.p. 25 y 26.
- (70) Ibidem. p. 26.
- (71) MELIA ESPUÑAN, Roberto, op. cit. p. 20.
- (72) RAMOS, Francisco, Propuestas Propuestas en el Trabajo del -- Estado, Ed. Córdova, México, D.F., 1982, p. 51.
- (73) TERNA SUD, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p. 24.
- (74) Idem.
- (75) Idem.

- (76) *Ibidem*. p. 21.
- (77) PORRAS Y LOPEZ, Armando, *op. cit.* p. 124.
- (78) DE BUEN I., Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F., 1940, p. 82.
- (79) BENÍ SERRA, Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.* p. 21.
- (80) RAMOS, Eusebio, *op. cit.* p. 6.
- (81) BENÍ SERRA, Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.* p. 22.
- (82) *Ibidem*. p. 21.
- (83) PORRAS Y LOPEZ, Armando, *op. cit.* p. 123.
- (84) RAMOS, Eusebio, *op. cit.* p. 7.



#### IV.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO EN EL JUICIO LABORAL

##### 1.- Presentación de la demanda.

El procesalista español Vicente y Caravantes, respecto a la demanda, nos dice: "La demanda o libelo no es otra cosa que el ejercicio de la acción. Se llama demanda porque contiene una petición, libelo, derivativo del libro, por las fórmulas que lo expresan se oponen en un breve escrito". (85)

Para el tratadista Chiovenda "La demanda judicial, en general, es el acto con que la parte (actora), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, y declara la voluntad concreta de que la ley sea acciada frente a la otra parte (demandada) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional". (86)

Por su parte Porras y López, dice que la demanda "Es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado". (87)

Podríamos decir, que el contenido de la demanda tiene dos partes; por una parte, la declaración que hace el actor en el sentido de invocar una situación jurídica abstracta, que viene siendo el capítulo de derecho, al caso concreto, que es, el capítulo de hechos; la otra parte de la demanda, consiste en la petición que hace la actora a la autoridad competente, para que dicha autoridad aplique la ley al caso concreto. Se puede con-

cluir, que la primera parte de la demanda contiene una situación jurídica planteada, de acuerdo con los puntos de vista y del interés que tenga la parte actora, y la segunda parte, consiste en que la autoridad aplique, previo el procedimiento, la ley al caso concreto. (83)

Los requisitos que debe reunir la demanda, son los siguientes:

Nombre y domicilio del actor: el actor es la persona o parte en el procedimiento laboral, que ejercita la acción por medio de la demanda; puede ser tanto el trabajador o el patrón, también los sindicatos de obreros o patrones, o los dependientes económicos del trabajador; aunque generalmente es el trabajador.

El actor puede ejercitar la acción en nombre propio, es decir, por su propio derecho, o bien, por conducto de otra persona, en este caso por medio de una carta poder, la que se puede exhibir en el escrito inicial de demanda, firmada por dos testigos, sin necesidad de que sean ratificadas las firmas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; la facultad de ser representado en juicio, se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 692; también puede ser representado el actor por medio de poder notarial.

El actor está obligado conforme a la ley a señalar domicilio en donde se le hagan las notificaciones de tipo personal, ya que en caso de omisión, las notificaciones personales que tengan que hacersele al actor, se le harán mediante Boletín o en los estrados de la junta correspondiente.

Nombre y domicilio del demandado: es la persona en contra de quien se promueve la demanda, este requisito tiene una reglamentación específica dentro de la legislación laboral, ya que no es obligación, cuando se trate de que el actor es un trabajador, conocer el nombre de su patrón, sólo deberá indicar en caso de desconocerlo, la ubicación de la empresa donde prestó sus servicios y la naturaleza de la negociación; del mismo modo deberá señalar el domicilio en donde se le deba notificar al demandado.

El objeto de la demanda: este viene siendo el capítulo de las prestaciones de la demanda, es decir, lo que se demanda, pudiendo ser el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado, el pago de vacaciones y su correspondiente -prima, el pago de aguinaldo, el pago de horas extras, la reinsta lación, por citar algunos.

Exposición de los hechos de la demanda: consiste en exponer en forma clara y precisa los hechos que dieron origen a la controversia y de los que derive el hecho material subjetivo que trata de hacer valer el actor.

Fundamentación en derecho de las peticiones: el actor - deberá señalar el fundamento legal en que funda el derecho material que hace valer a través de la acción respectiva; la mención de los preceptos legales es con el fin de que surja con claridad el derecho material subjetivo, que es el objeto del juicio y el cual resulta protegido por la acción respectiva.

En la práctica, no se hace una argumentación jurídica, -

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
SECRETARÍA DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

sino que únicamente se mencionan los preceptos legales aplicables al caso.

Puntos petitorios: en la demanda laboral, los puntos petitorios vienen a ser la síntesis de las peticiones que se hacen al juez, en relación con la admisión de la demanda y con el trámite que debe seguirse para la consecución del juicio.

Armando Porras y López señala los requisitos de forma de la demanda, siendo los siguientes: "Separar los hechos de los derechos, y precisar los puntos petitorios; dejar los márgenes de las hojas de la demanda respectiva, a fin de coser dichas hojas y formar el expediente. Generalmente se usan renglones a doble espacio con el fin de que haya mayor claridad y se facilite la lectura..." (89)

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 687 señala que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios; por lo que considero que los requisitos de forma que señala el autor Porras y López si bien son necesarios para que se integre correctamente un expediente y facilitar el manejo del mismo, la misma ley no los hace necesarios para llevar a cabo un procedimiento laboral.

El ya citado Armando Porras y López, nos precisa los documentos que se deben acompañar al escrito de demanda, "respecto de los documentos que se acompañan a la demanda, debemos decir lo siguiente: cuando el actor ejercita la acción laboral por viola--

ciones al contrato individual o colectivo, debe acompañar dicho documento... cuando demandó la indemnización, por enfermedad -- profesional, o la indemnización por accidente de trabajo, se debe acompañar con la demanda, los documentos que acrediten el hecho jurígeno, certificados o constancias médicas si se ejercita la acción de revisión total o parcial del contrato de trabajo, debe acompañarse el proyecto del contrato... de acuerdo con la naturaleza y clase de acción, así serán los documentos que se acompañen...". (90)

Finalmente diremos, como ya se ha repetido en el presente trabajo, que para llevar a cabo el procedimiento laboral no se necesita la rigidez ritual que se emplea en el procedimiento civil, o algún otro procedimiento.

El actor al presentar una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, puede ejercitar diversas acciones, para este caso diremos que "la acción es un derecho -- subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener respecto de -- otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas". (91)

Elementos de la acción: la doctrina considera como elementos de la acción, los siguientes:

- a) Los sujetos. Que son el sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar y el pasivo, -- frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado).

- b) La causa de la acción. Que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción...
- c) El interés de la acción. Que es fundamento para que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción. O bien el interés es la medida de la acción (elemento de naturaleza económica patrimonial o moral de la acción). Sin este requisito sería un caso absurdo de derecho.
- d) El objeto, o sea, el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide... (92)

Entre las diferentes acciones que el actor puede ejercitar se encuentran las siguientes:

a) Acciones de condena

Son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por -- virtud de la cual se le constriñe a cumplir -- una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.

Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas por que se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige. (Ejemplos: reparación injustificada, fracción XXII del artículo 123 Constitucional, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos).

b) Acción rescisoria

La rescisión es la forma anormal de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos del contrato o bien como algunos autores afirman existe en potencia siempre presente "el pacto comisorio tácito", si uno de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones de no cumplir; y, en consecuencia, el que cumple puede invocar la rescisión del contrato sin su responsabilidad, es decir, el que ha cumplido o se encuentra en condiciones de cumplir frente al que no ha cumplido con lo pactado.

El patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o

la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según se trate (artículos 46, 47, 48, 49, 50, 52, 185, 244, 253, 264, 291, 298, 347 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo).

c) Acciones constitutivas o modificativas

Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estado jurídico existente (firma y -revisión total o parcial, salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrato).

d) Acciones declarativas

Tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, 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, es decir, la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño -- (ejemplo: indemnización para beneficiarios -- por muerte del trabajador en riesgo de trabajo; titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria).

e) Acciones cautelares

Las acciones cautelares o preservativas son las que tienen, afirma Chiovenda, el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos y provisionales que analizaremos en su oportunidad, en suma, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

f) Acciones ejecutivas

Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio o su equivalente en dinero. (93)

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, - nos ofrecen una clasificación de las acciones desde el punto de - vista material y de los intereses en juego, siendo las siguientes:

- a) Acción de dar. Imponer al demandado la obligación de entregar una cosa u objeto al actor (indemnización).
- b) Acción de no hacer. Ordenar al demandado una abstención, o bien, una conducta de no hacer (arraigado).
- c) Acción de hacer. Se da cuando el actor solicita - que el demandado realice una actividad a su favor (reinstalación).
- d) Individuales. Son los que se intentan para proteger los derechos del trabajador.
- e) Colectivas. Intentan proteger intereses profesionales de la asociación profesional, como el emplazamiento a huelga por cualquiera de sus objetivos.
- f) Contradictorias. Son aquellas en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra (indemnización y reinstalación).
- g) Reconvencionales. Tienen su apoyo legal en la fracción VII del artículo 878 de la ley laboral y constituyen una contrademanda al accionante. (94)

Entre las acciones más comunes en materia laboral, se encuentran las siguientes:

- a) Reinstalación (regreso al trabajo).
- b) Indemnización constitucional (tres meses de salario).
- c) Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas).
- d) Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).
- e) Reconocimiento de antigüedad.
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g) Prórroga de contrato (subsista la materia de trabajo).



- h) Indemnización por riesgo de trabajo,
  - i) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
  - j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
  - k) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado).
  - l) Acciones de capacitación y adiestramiento (Junta Federal).
  - m) Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al ISS).
  - n) Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, o revisión de un contrato colectivo de trabajo.
- ñ) La huelga, etcétera. (95)

En materia laboral, por regla general, las acciones prescriben en un año, transcurrido ese término no podrán ser ejercitadas, ya que habrán perdido el derecho para hacerlo; sin embargo la propia ley de la materia, no señala algunos casos de excepción.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo señala -- que las acciones prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en la propia ley.

El artículo 517 de la ya citada Ley Federal del Trabajo establece las acciones que prescriben en un mes, siendo éstas las que tienen los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas, para efectuar descuentos en sus salarios; y las acciones de los trabajadores para repararse del trabajo.

Las acciones que prescriben en dos meses para que puedan ser ejercitadas por los trabajadores, cuando éstos son separados de su trabajo, se encuentran señaladas en el artículo 518 de -- nuestra ley, y la prescripción empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

El artículo 519 de la Ley Laboral, señala las acciones -- que prescriben en dos años, siendo éstas, las acciones de los -- trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, las acciones de los beneficiarios en los casos de -- muerte por riesgos de trabajo, y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción de las acciones se interrumpe con la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la junta correspondiente, no siendo obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente, tal y como lo consigna el artículo -- 521 de la Ley Federal del Trabajo.

La ley establece que el procedimiento laboral se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes de la junta correspondiente, la demanda deberá formularse exclusivamente por escrito, acompañando las copias de traslado -- para el o los demandados, en ese mismo escrito se pueden ofrecer las pruebas que se juzgen pertinentes, pero no se tendrán por -- ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de -- pruebas.

El Pleno o la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia certificada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contentada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, tal y como lo señala el artículo 873 de nuestra ley.

Si las partes no son notificadas dentro del término de diez días, para que concurren a la audiencia respectiva, ésta deberá diferirse y señalarse nuevo día y hora para su celebración, en virtud de estar surtiendo efectos dicho plazo procesal que se concede en la propia ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en la demanda o que actuare ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días, tal y como lo señale el artículo 873 de la ley; para el caso de que la demanda del trabajador sea completa en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley se deriven de la acción intentada, conforme a los hechos narrados por el trabajador, la junta en -

el momento de admitir la demanda, subsanará y suplirá las deficiencias de ésta, siempre y cuando se trate de que el trabajador no haya demandado todas las prestaciones a que tiene derecho, según los hechos de su demanda, tal y como lo consigna la parte final del artículo 695 de la ley.

2.- Notificación del demandado.

De acuerdo con nuestro sistema de derecho, existen muchas clases de notificaciones, pero en especial se le ha dado un tratamiento a las llamadas notificaciones personales; la notificación personal más importante que contempla la ciencia del derecho procesal, es el emplazamiento, que en su concepción gramatical, de acuerdo con los diccionarios de la lengua, significa la fijación de un plazo y desde el punto de vista jurídico se entiende citar al demandado para que comparezca ante el tribunal. La citación en cambio, es el llamamiento que se da de orden judicial, a una persona para que se presente a determinado día y hora ante el tribunal, bien para oír una providencia, para emitir una declaración, para presenciar un acto o diligencia judicial, entre otros casos. (96)

A pesar de que la citación y el emplazamiento guardan cierta similitud, porque tanto el uno como el otro, tienen por objeto hacer saber a las partes una resolución judicial para que comparezca ante la autoridad, la verdad es que sí guardan una diferencia substancial, puesto que el emplazamiento siempre será unilateral, esto es, aquel acto mediante el cual se le hace saber a la persona que ha sido demandada el contenido de la demanda, previniéndose para que dentro de un plazo correspondiente la conteste, mientras que la citación puede ser bilateral caso en el cual se llama a las partes para la práctica de una diligencia. (97)

Si bien es cierto, que el emplazamiento es unilateral,

las citaciones no siempre lo son en forma bilateral, pues en algunos casos que se dan dentro del procedimiento laboral, dichas citaciones también se hacen en forma unilateral, cuando se trata de citar a un perito, a un testigo o cualquier requerimiento para que comparezca la persona citada ante la autoridad.

Al notificarle y emplazarle al demandado, debe acompañarse copia de la demanda y de los documentos que se hayan exhibido a ésta, "el traslado jurídicamente implica la comunicación o conocimiento que se da a alguno de los litigantes de lo pedido o expuesto por el otro, a fin de que el primero haga valer sus derechos, comprendiendo también la comunicación de los documentos exhibidos por la contraparte, siempre con el mismo objeto". (98)

Una vez que se admite la demanda por la Junta correspondiente, se ordena el emplazamiento a juicio de la parte demandada; es por eso que "el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas)". (99)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 743 nos dice que la primera notificación personal será de conformidad con las normas siguientes:

1. El actuario se cerciorará de que la persona que de-

ba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalada en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de pecunia moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquélla;

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

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

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

VI. En el caso del artículo 712 de esta ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquél en que se prestan o se prestan los servicios.

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

No es necesario que el trabajador sepa el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, pues al presentar su demanda ante la junta debe precisar cuando menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, tal y como lo previene el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 751 de la Ley de la Notaría, expresa que la cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II. El número de expediente;
- III. El nombre de las partes;
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.



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

Si alguna de las partes no se encuentra legalmente notificada para la primera audiencia, la junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para la celebración de dicha audiencia, quedando notificada la parte que haya concurrido a la audiencia y procediendo a notificar por boletín o por estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido, tal y como lo previene el artículo 874 de la Ley de la Materia.

En la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, pueden comparecer las partes en cualquier momento, siempre y cuando la junta no haya dictado al respecto acerca de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente, esto quiere decir cuando en el acta que se levanta se insertan las palabras "la Junta acuerda"; en caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el Derecho Laboral priva el principio de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones. (100)

En la primera etapa de la multitudinaria audiencia tripartita, siendo la conciliatoria, se deberán observar las siguientes normas:

1. Comparecerán las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, es decir, - el patrón o trabajador; en personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o a cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad....
- II. La Junta intervendrá y exhortará a las par-

tes para que procuren llegar a un arreglo - conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento laboral y una función importantísima de las autoridades del trabajo.

- III. Si las partes llegaran a un arreglo, se terminará el conflicto, la Junta en su caso lo aprobará y dicho convenio sortirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- IV. La Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha (novedad de la reforma), la ley no recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes medilen los términos de un arreglo conciliatorio.
- V. De no ser posible la conciliación, se entenderá por inconformidad, pasando a la etapa de demanda y excepciones.
- VI. Si no concurren las partes a conciliación, además del apercibimiento señalado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa. Demanda y excepciones.

Las Juntas han interpretado este precepto en el sentido de que si las partes no se presentan a conciliación deberán presentarse al arbitraje igualmente sin abogados, asesores o apoderados, lo cual constituye una violación a garantías individuales y una conciliación obligatoria, coercitiva y anticonstitucional en detrimento de este libre figura procesal de acuerdo de las partes en conflicto. Lo anterior es irregular ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción evidentemente antijurídica. (100)

La institución de la conciliación es posiblemente la más importante que contempla el Derecho Procesal del Trabajo, no exageramos al afirmar que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones entre el obrero y el patrón; a pesar de ser una de las

llamadas formas anormales de terminar los conflictos, opinamos que seguirá siendo una de las figuras autocompositivas de litigio más denegadas por las partes dentro de un procedimiento laboral y la más recomendable para la solución de los conflictos -- desde cualquier punto de vista, sin embargo en la práctica no resulta tan favorable como se expresará en este capítulo. (102)

"En el Derecho del Trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un derecho -- profundamente humano, la conciliación se encuentra a un nivel -- de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal, que se eleva a un rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto sin antes agotar la instancia -- conciliatoria. Tanto por la teoría como por la práctica, así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, ya que sin intentarse no se puede, llegado el caso, terminar un conflicto de carácter laboral, en vía de conciliación. (103)

No obstante de ser la conciliación una figura de vital importancia dentro de un procedimiento laboral, vemos como en la vida práctica del litigio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la figura de la conciliación ha sido relegada a un segundo término, convirtiéndola a un aspecto meramente formal dentro del juicio, pues la primera audiencia, como ya se ha dicho, es excesivamente larga y aunado a la carga de trabajo tan grande que tiene el personal de la junta, parece ser que quieren --

terminar muy pronto con la fase conciliatoria, para poder continuar con la de demanda y excepciones, y posteriormente con la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Sin embargo, cuando se trate de conflictos colectivos, se puede apreciar que la junta interviene más para que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, no así cuando se trata de conflictos individuales.

Sugiero que la conciliación debería de testarse en una sola audiencia, así las partes y la junta no estarían presionadas con el tiempo y se podría con más calma pensar en un posible arreglo, pues pienso que así se evitarían muchos juicios y se le daría mayor celeridad a la solución de los conflictos laborales.

Ahora bien, podría intentarse crear la figura de un conciliador, únicamente con la función de tratar de conciliar a las partes y por qué no, plantear diversas soluciones para terminar con la controversia, ya que muchas veces, como es normal, las partes se encuentran resentidas y con la ayuda de un conciliador, que en este caso resulte ser imparcial, se podría terminar en esa fase todo un procedimiento laboral, que a la larga resultaría costoso tanto para el patrón como para el trabajador; ya dentro de los Juzgados del Irrendamiento Inconciliario, así como en los Civiles y de lo Familiar se ha creado la figura de un conciliador, el que sugiere a las partes diversas formas de terminar los conflictos y al contar con tiempo suficiente para platicar con las partes se han resuelto muchos conflictos.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, señala - entre otras cosas, que a la etapa conciliatoria deberán comparecer las partes personalmente a la junta, sin abogados patronales, asesores o apoderados; resulta un tanto difícil que el patrón -- quiera acudir a la junta, pues por lo general argumenta que para eso tiene a sus abogados y por otro lado en muchas ocasiones ni siquiera el patrón llega a conocer a todos sus trabajadores, ni mucho menos llegan a platicar dentro de las horas de trabajo, -- por lo que considero que no necesariamente se les tendría que -- obligar a que compareciera tanto el trabajador como el patrón a la etapa conciliatoria, pues suponiendo que las partes se conocieran, existe un resentimiento natural entre ellas, y muy difícilmente en el corto tiempo que se da en la conciliación, podrían -- llegar a un arreglo, ya que tuvieron tiempo de hacerlo fuera de las juntas y al presentar la demanda el trabajador, resulta que -- no tuvo ningún arreglo con el patrón, es por eso que sería más -- conveniente que a dicha fase conciliatoria, permitieran que tanto el trabajador como el patrón comparecieran asesorados por sus abogados o apoderados, y sólo si fuera necesario se entablaría -- una plática entre las partes en conflicto, para poder terminar -- con la controversia que los hizo acudir a la junta.

A la etapa de conciliación como ya se ha dicho deben de comparecer las partes personalmente, y en el caso concreto del -- patrón si no acude en forma personal a dicha audiencia, no se -- permitirá la comparecencia de los representantes del mismo, a -- las demás etapas.

"Sin embargo, de lo anterior se desprende que si un re--

representante legal de la empresa tiene facultades de administración, entonces sí podrá comparecer a la tripartita audiencia, -- sin necesidad de que lo acompañe el patrón personalmente, ya que de acuerdo con el artículo 11 de nuestra Ley Laboral, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". -- (104)

Una vez terminada la fase conciliatoria y dentro del período contencioso, integrada la relación procesal, la siguiente fase del procedimiento laboral es la de demanda y excepciones.

En la etapa de demanda y excepciones, el procedimiento a seguir se llevará a cabo de la siguiente manera:

- I. El presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo, en caso contrario, el actor podrá exonerar o ratificar su demanda.
- II. El actor ratificará o modificará su demanda y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo advertirá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hayan indicado (artículos 685-873).

De lo anterior se infiere la posibilidad de -- ejercitar nuevas acciones, modificar, aclarar -- el escrito de demanda, ya que la suplencia de -- la demanda no implica que no se puedan realizar las modificaciones que el trabajador estime pertinentes; en este caso, la audiencia deberá suspenderse, a efecto de que el demandante pueda -- probar su defensa, únicamente cuando se ejerciten nuevas acciones o se establezcan diferentes hechos a los inicialmente expuestos, a fin de -- no dejarlo en estado de indefensión.

- III. Posteriormente, el demandado contestará la demanda y entregará copia simple al actor, si no lo hace, la Junta lo expedirá a su costo. Recordemos que este trámite se hace por cortesía y no por obligación.
- IV. En su contestación, el demandado opone la defensa y excepciones que estime pertinentes, debiendo referirse a todos los hechos señalados en la demanda, apercibido que para el caso de no hacerlo, se le tendrán por admitidos, por ser un requisito esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda. En la contestación, el demandado podrá recuperar el actor lo precedente.
- V. No exime al demandado de la obligación de contestación la demanda, si opusiere la excepción de incompetencia, dado que si la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda, en todo caso se recomienda contestar la demanda en forma puntual, cuando se oponga la incompetencia.
- VI. Las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando si lo desean en el acta respectivo sus manifestaciones. Lo anterior para evitar la triplicación y contratriplicación en beneficio de la celeridad procesal, ya que no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la litis contestatio.
- VII. Si el actor es recuperado o continuado, puede contestar inmediatamente o en su oportunidad la audiencia, señalándose dentro de los cinco días siguientes su continuación. La misma situación debe prevalecer al demandado si lo modifica o amplía la demanda, prevaleciendo II y III). Consideremos por equidad y variedad de casos que al demandado se le debe conceder un plazo preteritorio para formular y prestar correctamente su contestación en el supuesto de que se modifique la demanda o se opongan nuevas acciones, en beneficio de la celeridad de la audiencia y legalidad.
- VIII. Al terminar la etapa de hechos y excepciones, se cerrará inmediatamente a la instrucción de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y si sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción, (artículo 87º), turnándose los autos al período de resolución y previas alegatos, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y (como no es objeto de prueba, sólo decisión para el juez). (175)

El demandado al dar contestación a la demanda podrá oponer excepciones, al respecto los señores Italo Morales y Tena - Suck nos dicen "en términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formule frente a la demanda, bien como objeto definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, -- bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo abanque total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante". (106)

Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias; las dilatorias como su nombre lo dice tienen por objeto -- ya sea retardar o detener las acciones ejercitadas por el actor y las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado -- con ellas, podríamos citar como excepciones, las de pago, las de compensación, las de substitución patronal, la de ausencia de relación de trabajo, la de cumplimiento de la obligación, entre -- otras. (107)

Las excepciones dilatorias a que hace mención la Ley Federal del Trabajo, son la de falta de personalidad, falta de personería, incompetencia, obscuridad o imprecisión de la demanda y la de litispendencia.

La excepción de falta de personalidad es de previo y especial pronunciamiento y se opone frente a cualquier clase de ac-



ción.

"La palabra personería significa en uno de sus varios sentidos, personalidad, entendida ésta como actitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso o como representante legal... la falta de personería se manifiesta - cuando esta representación aparece viciada con alguna irregularidad, susceptible de hacerlo ineficaz". (108)

La incompetencia existe cuando un órgano jurisdiccional trata de conocer un negocio que no se encuentra dentro de su competencia, ésta puede promoverse por declinatoria, es decir, se opone en la etapa de demanda y excepciones.

La excepción de obscuridad o imprecisión de la demanda, se funda en que las partes precisen sus peticiones y los fundamentos de su demanda.

La litispendencia puede oponerse, cuando una junta concorre ya del mismo negocio, tiene como finalidad impedir que se produzcan dos sentencias con resultados distintos y por economía procesal se debe de obtener unidad en el procedimiento.

Los maestros Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos señalan qué excepciones podrán considerarse en Materia Laboral, siendo las siguientes:

- a) La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley de la Materia.
- b) La excepción de pago mediante el cumplimiento-

to de una obligación de serlo en sucesivo.

- c) La de prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.
- d) La exención de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de partes, materias y causas en que se anogen los dos demandos.
- e) La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta esté pactada en un contrato colectivo de trabajo.

Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas sine actione (sin acción o falta de acción) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones. (109)

Siguiendo con la forma en que el demandado puede dar contestación a la demanda, podremos decir que una de ellas es allanándose a la demanda, es decir, reconociendo los hechos y el derecho invocado por el actor.

Otra forma de contestar la demanda, puede ser negando los hechos de la demanda y oponiendo la excepción de falta de acción, siempre y cuando se refiera a todos y cada uno de los hechos de la demanda.

Siguiendo en el mismo orden, el demandado frente a la demanda si así lo desea no la contesta, convirtiéndose en rebelde de la misma.

Al contestar la demanda el demandado, puede reconvenir

al actor sobre algunas pretensiones, el actor Porras y López, nos indica los principios que norman la reconvencción, siendo los siguientes:

- a) La contrademanda puede ser eadem causa o cause dispari. Las primeras son aquellas que dimanar de la misma causa o título de que procede la demanda principal. Las segundas proceden de causas diversas que pueden ser de naturaleza del todo distinta a lo que dio nacimiento a la acción...
- b) El demandado sólo puede reconvenir si tiene capacidad procesal para actuar como actor.
- c) La doctrina y la ley coinciden en afirmar que sólo una vez puede proceder la reconvencción, pues de permitir lo contrario daría lugar a la reconvencción sobre la reconvencción y en consecuencia jamás se terminarían los juicios.
- d) Los efectos procesales de la reconvencción son en el sentido de que tanto la demanda como la contrademanda deben ventilarse en el mismo proceso y en términos de los trámites para la demanda, y lógicamente, el juez que conoce de la demanda conocerá así mismo de la contrademanda.
- e) La reconvencción se formula en los mismos términos que una demanda, ya que, en el fondo el demandado se convierte en actor en el juicio de trabajo. (110)

Una vez que se contestó la demanda, en cualquiera de las formas que se han expuesto, se establece los puntos litigiosos, sobre los que versa el juicio, o si el demandado se convierte en rebelde, en cualquiera de estos dos casos se da por cerrada la etapa de excepciones y demandas, y se procede a la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La Ley Federal del Trabajo adopta el principio de que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, tal y como queda señalado en el artículo 776 de dicha ley.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva, por lo tanto la prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes. (111)

Solamente los hechos son objeto de prueba y el derecho lo es cuando se trate de leyes extranjeras, las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos por las partes, ya que si alguno ya fue confesado no es objeto de prueba.

La carga de la prueba representa la obligación que trae consigo el oferente, ya que éste tiene que aportar el material probatorio para que queden demostrados sus hechos, por lo que es una obligación de las partes cumplir con el impulso procesal para que el juicio llegue a buen término.

Sin embargo, el artículo 784 de la Ley de la Materia nos dice que la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar en la empresa, bajo el amercamiento de

que de no presentarlos, se presumirán los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá probar al patrón 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 para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53, -- fracción III de la 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 las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

En el procedimiento laboral son admisibles, como ya se ha dicho, todos los medios de prueba, aunque los más usuales son la confesional, la testimonial, la pericial, la documental tanto pública como privada, inspección judicial, instrumental de actuaciones y la presuncional en sus dos formas legal y humana; el -

ofrecerse cualquiera de estos medios probatorios las partes deberán aportar los elementos necesarios para su desahogo, elementos que analizaremos en cada una de las pruebas.

**Prueba Confesional.**- "La confesión es el reconocimiento tácito o expreso que hace una de las partes, de los hechos que le sean propios o que tengan obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican". (112)

La prueba confesional, es un acto personalísimo y por lo tanto solamente puede desahogarlo el que tiene facultades para actuar como parte litigante en el juicio, es decir, el trabajador - en forma personal y no por conducto de apoderado y tratándose del patrón, también debe hacerse en forma personal, o representante legal con facultades para absolver.

El artículo 787 de la ley, no señala un caso de excepción en el cual dice que las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general las personas que ejerzan funciones de dirección, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Toda persona que haya de absolver posiciones debe ser citada personalmente, y si no concurre a la junta el día y hora en

que deba de comparecer, se le declarará confeso fictamente de -- las posiciones que hayan sido calificadas de legales.

Por otra parte, el que haya ofrecido la prueba confesional debe de comparecer a la audiencia en que se deba de desahogar la confesional ofrecida, para que esté en posibilidad de articular las posiciones que deba de absolver la contraria, pues si no comparece se declarará desierto dicha prueba, por falta de interés jurídico, salvo que se haya exhibido pliego de posiciones para que se desahogue la prueba en cuestión.

Prueba Testimonial.- "El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal". (113)

La prueba testimonial es una de las probanzas más comunes dentro del procedimiento laboral, aunque considerada este medio probatorio se ha ido desprestigiando día con día, ya que es fácil advertir que en varios casos, los testigos son falsos, -- pero también preparados que hacen dudar a la junta al momento de emitir su resolución.

Por regla general, es necesario que los partes presenten a sus testigos el día y hora señalados por la junta, pero si el -- oferente de la prueba le es imposible presentar a sus testigos -- personalmente, podrá solicitar a la junta que los cite, en este -- caso deberá indicar los motivos que le impidan presentarlos directamente, indicando el oferente el domicilio en el que pueden ser --

citados sus testigos y la junta los apreciará con alguna medida de apremio para el caso de inasistencia.

Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos y serán interrogados oralmente por las partes, en este caso si lo estima necesario la junta examinará directamente al testigo, una vez que lo hayan hecho el actor y el demandado, el testigo está obligado a dar la razón de su dicho y la junta podrá solicitarle respecto de las respuestas que no le lleven implícita; una vez terminada su declaración el testigo firmará al margen de las hojas y así se hará constar por el secretario, - si no sabe leer o firmar, su declaración será leída por el secretario y posteriormente el testigo imprimirá su huella digital, una vez firmada el acta o después de haberse inscrito la huella digital del testigo, ya no se podrá variar en su contenido lo escrito en el acta respectivo.

Prueba Pericial.- Según prueba Urbina, "se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia". (114)

Existen determinados hechos sobre los que es necesario -- la intervención de otra persona con conocimientos en determinada ciencia o arte, es decir, es necesaria la intervención de peritos que vengán a auxiliar a la junta con sus conocimientos científicos o artísticos, en la investigación de los hechos controvertidos.

El momento del ofrecimiento de esta prueba, la parte oferente deberá indicar el nombre de su perito, a fin de que la con--



traria esté en aptitud de ofrecer el suyo y además de tener conocimiento de la persona que rendirá dicho dictamen.

Igualmente, al momento del ofrecimiento, deberá señalar la materia sobre la que deba versar el peritaje, siendo requisito necesario que sea expresamente sobre los hechos controvertidos, - es decir, se indicarán los puntos sobre los cuales se relaciona la prueba y las cuestiones que deba resolver el perito, además, - deberá exhibir el cuestionario o interrogatorio respectivo, con copia para cada una de las partes.

Si alguno de los peritos nombrados no acude al día de la audiencia señalada para su desahogo, la junta nombrará uno de oficio para la parte a la que le falte perito; también la junta puede nombrar perito para el trabajador, cuando así lo solicite el trabajador, por no estar en posibilidades de cubrir los honorarios correspondientes.

Una vez presenten los peritos señalados el día de la audiencia, prestarán su cargo y posteriormente rendirán su dictamen, salvo que se señale nueva fecha para la audiencia; en caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta nombrará un perito tercero en discordia, para poder llegar a la conclusión de dicha prueba.

Prueba Documental.- Otra de las pruebas que ordinariamente se ofrecen dentro del procedimiento laboral, lo son los documentos, que son la representación material de la existencia de un hecho o de un acto jurídico.

Existen documentos públicos y privados; al respecto el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, dice que son documentos públicos aquéllos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que emite en ejercicio de sus funciones.

Por su parte el artículo 796 de la Ley de la Materia, dice que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior, es decir, por el término 795 que nos habla de los documentos públicos.

"Los documentos privados son aquéllos que consistan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público". (115)

Si se ofrece prueba documental, el oferente deberá exhibir los documentos sobre los que versa la prueba, siempre y cuando los tenga e indique qué persona los tiene; exhibidos los documentos la contraparte puede objetarlos en cuanto a su autenticidad, contenido y firma, lo que ocurre generalmente tratándose de documentos privados, para tal efecto la junta deberá resolver lo conducente para su desdote, o el mismo oferente podrá señalar los medios para su perfeccionamiento; en el supuesto caso de que los documentos exhibidos por una de las partes, no sean objetados por la contraparte, la junta podrá admitirlos y darles el valor probatorio que merezcan en el momento procesal oportuno.

Prueba de Inspección.- "La inspección consiste en el examen que el juez hace directamente del hecho que se quiere probar - con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal modo, que la perciba con sus propios sentidos y se la haga saber al tribunal". (116)

La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda que no requiera de conocimientos técnicos especiales.

La parte que ofrezca la inspección, deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, salvo -- que la junta decida que se traigan los objetos a la vista para practicarse dicha inspección, también deberá indicar los períodos que abarcará y los documentos que deben ser examinados.

Una vez admitida la prueba de inspección, la junta señalará día y hora para su desahogo, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá para el caso de que no los exhiba, de que se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar y, si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán las medidas de apremio que procedan, para poder desahogar se esta prueba, tal y como lo establece el artículo 828 de la ley de la Materia.

Prueba Presuncional.- El artículo 930 de la Ley Laboral dice que la presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro descon-

nocido.

La presunción se clasifica en legal y humana; habiendo presunción legal cuando la ley lo establece expresamente y hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se pretende acreditar con ella.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está -- obligado a probar el hecho en que la funda.

Prueba Instrumental.— El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo señala que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Sin embargo, se puede pensar que resulta innecesario ofrecer esta prueba, ya que el artículo 836 de la materia nos señala -- que la junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Siguiendo con el orden de las etapas que se llevan a cabo en la primera audiencia que se da en un procedimiento laboral, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, es la fase procesal -- mediante la cual las partes, con el fin de probar sus peticiones o sus excepciones ofrecen las distintas pruebas en las cuales pretenden probar sus pretensiones, a fin de obtener un laudo favorable, -- siendo éste el único momento en que las partes pueden ofrecer prueba

...a, a excepción de las que tengan el carácter de supervenientes.

Para las partes el ofrecimiento de pruebas es una carga - procesal, más no una obligación, esto es, las partes poseen el hecho más no el imperativo.

La junta abrirá el período de ofrecimiento de pruebas, debiendo las partes en este momento ofrecer sus pruebas, relacionán-  
dolas con los hechos contenidos en la demanda y en su contesta---  
ción, no pudiéndolo hacer en relación con los puntos en los que -  
no se hubiere suscitado controversia.

Para el ofrecimiento de pruebas se debe de aprovechar el - momento procesal en el que se lea indique dentro de la audiencia, no pudiéndolo hacer cuando se haya cerrado dicho período.

Si abierta la audiencia, no se encuentra presente ninguna de las partes, para que ofrezcan sus pruebas, perderán su derecho  
para hacerlo y la junta señalará un término para que presenten sus  
alegatos.

Por su parte los señores Tana Buck y Hugo Italo Morales, señalan que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de-  
ben de seguirse las siguientes normas:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas, inmediatamente - después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquí, a su vez, podrá objetar las del demandado. Las objeciones son los obstáculos y razones jurídicas - por las cuales no debe admitirse una prueba, --

bien por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien porque algún documento se objetare en cuanto a su contenido y forma.

- II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte; en la inteligencia de que no se ha ya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.
- III. En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba correspondientes a estos hechos...
- IV. Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando las normas del capítulo relativo, la propia ley establece la forma y términos en que las partes deben ofrecer sus pruebas mediante el sistema de que son admisibles todos los medios de prueba.
- V. Concluido el período de ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que desecha, disposición que pretende terminar con la práctica usual de las juntas de reservarse sobre la admisión de pruebas, a efecto de analizar con profundidad el acuerdo respectivo, aparentemente con el objeto de obtener rapidez en el proceso (artículo 380); sin embargo, en la práctica de asuntos difíciles no opera esta obligación, con objeto de obtener rapidez en el proceso (artículo 380). (117)

Concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas, como ya se ha dicho, las partes podrán ofrecer únicamente pruebas que se refieren a hechos supervenientes o de fechas de testigos, tal y como lo previene el artículo 381 de la ley Federal del Trabajo.

Una vez cerrado el período de ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta deberá admitir y desechar pruebas, y al efecto señalar día y hora para el desahogo de las mismas; pero es el caso que en muchas ocasiones por la carga tan fuerte de trabajo --

que existe en las juntas, se reservan dictar el auto en que se admitan las pruebas ofrecidas por las partes y, en su caso, se desechen algunas, no cumpliendo con lo establecido en la ley, -- esto en detrimento de las partes.

### 3.- Audiencia de desahogo de pruebas.

El desahogo o recepción de las pruebas es un acto procesal en el cual se logra que los medios probatorios ofrecidos y admitidos se integren a las contiendas de autos a efecto de que sean valorados en su oportunidad.

La audiencia de desahogo de pruebas queda señalada en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que se deberá indicar día y hora para la celebración de dicha audiencia, la que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes, ordenándose lo conducente para poder desahogar todas las pruebas, dictándose las medidas necesarias, según sea el caso del tipo de prueba que se vaya a desahogar.

Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la junta, pero en la práctica esto resulta poco probable, ya que usualmente señalan una serie de fechas para que puedan desahogarse cada una de las pruebas, según su naturaleza, ya que no podría llevarse a cabo una confesional y ese mismo día una inspección judicial, en este último caso cuando se tratara de hacer dicha inspección en el local de la empresa.

El artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo nos señala las normas que debe seguir la audiencia de desahogo de pruebas, -- siendo las siguientes:

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



para desahogarse en su fecha:

- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de arreglo a que se refiere esta ley;
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario público, le remitirá los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico, para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

La audiencia de desahogo de pruebas requiere de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, -- tal y como lo previene el artículo 713 de la Ley de la Materia, -- en lo que considero que no puede faltar la parte en forma personal es al desahogo de la prueba confesional, pues como ya se dijo anteriormente esta se desahoga y tiene el carácter de personalísima, tratándose del trabajador y por parte de la empresa el representante legal o el que tenga facultades para absolver posiciones, salvo que acuda el patrón en forma personal; en los demás tipos de pruebas considero que las partes pueden asistir a la audiencia de desahogo de pruebas por conducto de sus apoderados o representantes.

La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderse y sin necesidad de que se habilite expresamente, pero en caso de que se llegue a suspender deberá continuarse el día siguiente, --

siempre y cuando sea hábil, tal y como lo previene el artículo --  
718 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo en la práctica se  
aprecia que no se sigue esta disposición, pues se suspende la au-  
diencia y se señala nueva fecha para su continuación.

## 5.- Formulación de alegatos.

Eduardo Falleres en su diccionario de Derecho Procesal - Civil, dice que alegatos es "el escrito en que las partes hacen valer las razones, argumentos, doctrinas y puntos de hecho que sean favorables a sus pretensiones". (118)

Se puede decir, que los alegatos vienen siendo los argumentos jurídicos, que escriben las partes litigiosas, para demostrar a la junta la aplicabilidad de la norma al caso concreto, - con base en las pruebas aportadas por las partes, es decir, los razonamientos que formulan las partes ligando lo contenido por ellos en la demanda o en la contestación, con las pruebas rendidas, basándose en la ley, en la jurisprudencia, a fin de convencer al juzgador de la procedencia de la acción o, en su caso, de la defensa.

El momento procesal en que se deben formular los alegatos, es el que nos señala la fracción IV del artículo 264 de la ley de la materia, siendo éste, cuando en la audiencia respectiva, se han desahogado todas las pruebas y las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Sin embargo, en el citado artículo, no se señala una obligación de formular los alegatos dentro de la audiencia, sino que únicamente, dice que las partes podrán formular sus alegatos.

Lo anterior se entiende, pues puede darse el caso, que la última prueba por desahogar, sea la de inspección y ésta se lleve

a cabo en el local de la empresa, ante tal situación, considero - que con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, se debe de señalar un término de tres días a las partes, para que formulen por escrito sus alegatos.

Si las partes, no formulan sus alegatos una vez que se hayan desahogado todas las pruebas, perderán su derecho para hacerlo y el auxiliar de la junta deberá declarar cerrada la instrucción, previa certificación del secretario de que no quedan pruebas pendientes por desahogar.

## 6.- Laudo .

Dentro de los diez días siguientes en el que se declare cerrada la instrucción, el auxiliar de la junta debe formular el dictamen o proyecto de laudo, el que deberá contener los siguientes requisitos:

Un extracto de la demanda y de la contestación si hubiera en el procedimiento, lo mismo que reconvencción y su reactiva -- contestación, la apreciación de los hechos controvertidos y de -- los que deben tenerse por ciertos, en virtud de la aceptación que de ellos hicieron las partes, se expresará cuáles fueron las pruebas rendidas por las partes, haciéndose una apreciación de ellas en conciencia, analizándolas en forma individual y la valoración que a cada una se les dé, se hará un extracto de los alegatos formulados por las partes y enseguida se considerará lo alegado y -- probado, concluyendo con los puntos resolutivos.

Habiendo sido formulado el proyecto por el auxiliar, entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta --representante del capital, gobierno y trabajo--, dentro de los cinco -- días hábiles siguientes, cualquiera de los miembros de la junta -- podrá solicitar que se practique la diligencia que no se hubiere llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, lo anterior de acuerdo con lo dispuesto a lo establecido por el artículo 886 de la Ley Laboral.

Posteriormente el Presidente de la Junta citará a los --

membros de la misma, para discutir y votar el proyecto, una vez terminada la discusión, se procederá a la votación, si el proyecto fue aprobado sin objeción alguna, quedará elevado a la categoría de laudo y se procede a la firma del mismo; si hubiera objeciones, modificaciones y adiciones, se ordenará al secretario que redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado.

Por lo tanto, "Laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho". (119)

Se puede decir que laudo es la resolución de fondo dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, que pone fin al conflicto de trabajo planteado, y tiene el carácter de sentencia definitiva.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas en el procedimiento, en ellos debe determinarse el salario que sirve de base a la condena; los laudos se dictarán a verdad sabida, es decir, deberá prevalecer el aspecto del conocimiento subjetivo del juzgador, sobre la verdad legal, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre la estimación de los hechos, sino apreciando los hechos, según los miembros de la junta lo crean debido a conciencia, lo que significa indiscutiblemente una mayor responsabilidad.

Todo laudo debe contener el lugar, fecha y junta que lo promuevan; los nombres y domicilios de las partes, de sus representantes; un extracto de la demanda y su contestación, las peticiones -

de las partes y las cuestiones controvertidas; la enumeración de las pruebas y la apreciación y valorización que de ellas haga la junta; un extracto de los alegatos o las razones legales o de equidad; y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento y finalmente los puntos resolutivos.

## CITAS AL SUBTEC CARIBOLIO

- (85) PERRAS Y LOPEZ, Armando, op. cit. p. 231.
- (86) Ibidem. p.p. 232 y 233.
- (87) Ibidem. p. 232.
- (88) Ibidem. p. 231.
- (89) Ibidem. p.p. 234 y 235.
- (90) Ibidem. p. 237.
- (91) ZENA SUIZ, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p.p. 32 y 33.
- (92) Ibidem. p. 33.
- (93) Ibidem. p. 35.
- (94) Ibidem. p.p. 35 y 36.
- (95) Ibidem. p. 36.
- (96) ZENA SUIZ, Francisco, Tratado Práctico del Trabajo, Editado por el Lic. Francisco Rosas Gómez, México, D.F., 1978, -- p. 200.
- (97) Ibidem. p.p. 200 y 201.
- (98) Ibidem. p. 201.
- (99) ZENA SUIZ, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p.p. 90 y 91.
- (100) Ibidem. p. 156.
- (101) Ibidem. p. 157.
- (102) ZENA SUIZ, Francisco, op. cit. p. 207.



- (103) *Ibidem.* p. 208.
- (104) CAVAZOS PIÑONES, Baltasar, 25 lecciones de Derecho laboral, Quinta Edición, Ed. Trillas, México, D.F., 1996, p. 360.
- (105) TEXE SURE, Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.* p.p. 158 y 159.
- (106) *Ibidem.* p. 39.
- (107) *Ibidem.*
- (108) *Ibidem.* p. 41.
- (109) *Ibidem.* p. 42.
- (110) FORNAS Y LOPEZ, Armando, *op. cit.* p.p. 244 y 245.
- (111) TEXE SURE, Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.* p. 105.
- (112) *Ibidem.* p. 113.
- (113) *Ibidem.* p. 118.
- (114) *Ibidem.* p. 131.
- (115) *Ibidem.* p. 113.
- (116) *Ibidem.* p. 134.
- (117) *Ibidem.* p. 160.
- (118) PALMERES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, - Novena Edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1992, p. 25.
- (119) TEXE SURE, Rafael y Hugo Italo Morales, *op. cit.* p. 130.

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

- I.- Con la Constitución de 1917, surge en forma sistematizada - el Derecho Mexicano del Trabajo, teniendo como base el artículo 123.
- II.- En el año de 1917, cuando se promulga nuestra Constitución vigente, se crea la Junta de Conciliación y Arbitraje, la - que ha funcionado hasta la fecha, integrada en forma tripartita, con un representante de los trabajadores, un represen- tante de los patrones y uno del gobierno.
- III.- La Ley Federal del Trabajo consagra el principio de publi- cidad, en el que se garantiza que el procedimiento laboral se tramitará en forma pública, lo que es una garantía de -- que el conflicto será resuelto en forma limpia y honesta.
- IV.- Una excepción al principio de publicidad, la encontramos - en el artículo 720 de la Ley Laboral, al indicarnos que la Junta podrá ordenar que las audiencias sean a puerta cerrada, cuando se pueda afectar la moral o las buenas costum-- bres o el orden público.
- V.- El principio de inmediato, consiste en que la Junta deberá intervenir directamente en el desarrollo del procedimiento laboral, siendo buena la intención del legislador, solamen- te que debido a la carga tan grande del trabajo que existe en las juntas, este principio no se puede dar en su totali- dad.

VI.- A la etapa de conciliación dentro de un procedimiento laboral, deber comparecer las partes personalmente a la Junta sin abogados patronales, acreedores o apoderados, habiendo una excepción para el patrón, pudiendo ser representados por - directores, administradores y gerentes, que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa.

VII.- La etapa de conciliación es una fase de suma importancia dentro del procedimiento laboral, ya que con ésta se puede dar término al conflicto, conciliarse que debería dedicarse más tiempo a la conciliación, ya que la audiencia inicial es muy larga y muchas veces se apresura a las partes para que se concilien o si no para que se pueda continuar con dicha audiencia.

VIII.- Si a la etapa de conciliación no se le puede otorgar más tiempo, bien podría darse en una sola audiencia, en la que las partes contando con más tiempo pudieran dialogar con más calma, sobre un posible convenio, y además que el conciliador ofreciera posibles soluciones concretas al caso en particular, para poder terminar con el conflicto en forma satisfactoria para ambas partes.

IX.- Todas las etapas de la audiencia inicial de conciliación, - demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, - son concretas y por lo tanto, incidir en repetición, dentro de todo el procedimiento laboral.

- X.- Las pruebas se deban ofrecer dentro de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y después de cerrada esta fase, se pueden ofrecer únicamente pruebas supervenientes.
- XI.- El procedimiento laboral consta de una sola instancia y si lo comparamos con los procedimientos civiles, éstos consisten de dos instancias y resultan más prolongados y tardados; por lo tanto el procedimiento laboral es breve en su tramitación y rápido.
- XII.- En el procedimiento laboral desde el principio la economía procesal, en el que las acciones, las excepciones y de fensas que se lleguen a hacer valer, se dan en un solo acto.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ed. Ariel, Barcelona, 1961.
- ALONSO GARCIA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Bosch, Cuzco Editorial Legal, Venezuela, 1968.
- BRITERO BUI, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, S. A. de C. V., México, D. F., 1967.
- CAIDUEN, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda Edición, -- Ed. El Ateneo, Buenos Aires, Argentina, 1975.
- CASTILLO LERDÍAS, José y Rafael de Biza, Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F., 1959.
- GASTONER, Jesús, Procesos del Derecho Obiero, Impreso por Imprenta Hidal, S. de C. V., México, D. F., 1970.
- GIVAROS FLORES, Baltazar, 15 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta Edición, Ed. Trillas, México, D. F., 1974.
- GILBERT BEITERAN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Ed. Refinco, S. A., México, D. F., 1974.
- DE BUEN I., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F., 1974.
- DE BUEN I., Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Ed. Porrúa, -- S. A., México, D. F., 1975.
- DE LA CRUZ, Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F., 1970.
- DE LA CRUZ, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F., 1977.
- DE RIVERA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Botas, México, D. F., 1952.

ESQUIVEL CRIBENSON, Toribio, Apuntes para la Historia del Derecho en México, Ed. Volio, México, D. F. 1937.

FIX ZAUNDIO, Héctor y José Cuervo Echeverría, Derecho Procesal, Editado y Distribuido por la U.N.A.M., México, D. F. 1953.

HERNÁNDEZ ESPINOSA, Roberto - Francisco Niño Torres, El Procedimiento Laboral Técnico e Indefinido, Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, D. F. 1970.

LOPEZ Y LOPEZ, Alfredo, Derecho del Trabajo, (Textos Universitarios), Editado con la U.N.A.M., México, D. F. 1977.

EL COMPLEJO, Anónimo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ed. U.T.A., Montevideo, 1956.

PANOS, Eusebio, Propuestas en el Derecho del Trabajo, Ed. Córdova, México, D. F. 1958.

ROCHA SANDOVAL Y RAMÍREZ, G. S., La Conciliación en Materia Laboral, Ed. Córdova, México, D. F. 1954.

RODRÍGUEZ, Alberto, Tratado General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Mexicana, S. R. L., México, D. F. 1947.

TALAMANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Ed. Veloz, S. A., México, D. F. 1977.

TERRA SERRA, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Ed. Trillas, México, D. F. 1967.

TRUJANO MARRÍN, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F. 1958.

TRUJANO MARRÍN, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F. 1981.

L E Y E S Y C O D I G O S

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, de 1917, 68ava. Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F. 1981.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Comentarios y Jurisprudencia, - por el Lic. Juan P. Climent Beltrán, Segunda Edición, Ed. Reforma, S. A., México, D. F., 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Reforma Proposal de 1980, Comentada por Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Barrera, 51ava. Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F. 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Actualizada y Comentada, Quinta Edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, 1970, Baltasar Covarras Flores y Otros, 15ava. Edición, Ed. Trillas, México, D. F. 1984.

COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, de 1970, de Luis Muñoz, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D. F. 1982.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, de - - 1931, 31ava. Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F. 1986.

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

CUESTO ZAMALATI, S., 55 años de Jurisprudencia, Tomo IV, Litoral, Ed. y Dist. Cárdenas, México, D. F., 1975.

Enciclopedia Jurídica OBERA, Tomo VIII, Trau-Bazo, Editores Ti-  
breros, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argenti-  
na, 1967.

ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Estudios de De-  
recho Procesal del Trabajo en Honor del Doctor Alberto TRUJILLO DE  
BINA, Editado por la Universidad de Yucatán, Mérida, Yucatán, 1972.

Diccionario de Derecho Penal, CARRERA S, Guillermo, Tomos I, II,  
III y IV, Orsava Editora, S. de Bellas, S. R. L., Buenos Aires,  
Argentina, 1977.

Diccionario de Derecho, DE BINA, Rafael, Ed. Porrúa, S. A., Méxi-  
co, D. F., 1977.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, P-Que, Instituto de In-  
vestigaciones Jurídicas, UNIA. S., 1974.

Diccionario de Derecho Procesal Civil, PALLARES, Eduardo, Novena  
Edición, Ed. Porrúa, S. A., México, D. F., 1976.

Diccionario de la Ley Laboral, Editado por la Secretaría de Traba-  
jo y Previsión Social, México, D. F., 1965.

PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, Manual de Derecho  
del Trabajo, Editado por la Procuraduría de la Defensa del Traba-  
jo, México, D. F., 1978.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Manual de Derecho del  
Trabajo, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,  
México, D. F., 1982.

QUAYANA AGOSTI, Valente, Plinación de la nueva competencia Federa-  
l en materia de Trabajo, (tesis profesional), UNAM, 1982.