

879309

14
20



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

Escuela de Derecho

Con Estudios Incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

Clave : 879309

REFORMAS AL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE
LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS

Que para obtener el titulo de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

HERIBERTO RAMOS LARA

ASESOR DE TESIS : LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

Celaya, Gto. 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**REFORMAS AL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

| I N D I C E | Pág. |
|---|-------------|
| INTRODUCCION | 1 |
| CAPITULO I. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO | |
| 1.1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO | 3 |
| 1.2. ¿EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES DERECHO PUBLICO, PRIVADO O SOCIAL? | 4 |
| 1.3. LA AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO | 6 |
| 1.4. LAS NORMAS PROCESALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 6 |
| 1.5. LOS PROCESOS DE CARACTER JURIDICO | 8 |
| CAPITULO II. PRINCIPIOS GENERALES EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL. | |
| 2.1. LA SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR | 11 |
| 2.2. LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR | 14 |
| 2.3. LA CONTINUACION DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO | 17 |
| 2.4. LA CONCENTRACION Y ECONOMIA PROCESAL | 19 |
| 2.5. LA INMEDIATEZ PROCESAL | 20 |
| 2.6. LA ORALIDAD PROCESAL | 21 |
| 2.7. LA INFORMALIDAD DE LAS NORMAS PROCESALES | 22 |
| CAPITULO III. EL ORGANO JURISDICCIONAL Y SUS FUNCIONES | |
| 3.1. NATURALEZA Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE | 24 |
| 3.2. COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE | 27 |
| 3.3. IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS DE LOS REPRESENTANTES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE | 30 |
| 3.4. ACTUACIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE | 32 |

| | |
|--|----|
| CAPITULO IV. LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL | |
| 4.1. LA FUNCION DE LAS PARTES, SEGUN EL PROPOSITO DEL PROCEDI- MIENTO | 34 |
| 4.2. LA CAUSA DE LEGITIMACION ACTIVA EN EL PROMOVENTE | 35 |
| 4.3. LA PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DEL PROMOVENTE | 36 |
| CAPITULO V. EL PROCESO LABORAL | |
| 5.1. LOS TERMINOS | 40 |
| 5.2. LAS NOTIFICACIONES | 41 |
| 5.3. LOS EXHORTOS | 44 |
| 5.4. LOS INCIDENTES | 47 |
| 5.5. LA ACUMULACION | 48 |
| 5.6. LAS RESOLUCIONES LABORALES | 50 |
| CAPITULO VI. LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL | |
| 6.1. PRINCIPIOS GENERALES | 52 |
| 6.2. LAS PRUEBAS EN ESPECIAL | 53 |
| A) PRUEBA CONFESIONAL | 53 |
| B) PRUEBA DOCUMENTAL | 56 |
| C) PRUEBA TESTIMONIAL | 56 |
| D) PRUEBA PERICIAL | 58 |
| E) PRUEBA DE INSPECCION | 59 |
| F) PRUEBA PRESUNCIONAL | 60 |
| G) PRUEBA INSTRUMENTAL | 61 |
| CONCLUSIONES | 62 |
| BIBLIOGRAFIA | |

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

El presente trabajo referente a las Reformas al Procedimiento Ordinario de la Ley Federal del Trabajo, viene a tratar los puntos más controvertidos de las reformas del referido ordenamiento laboral, que entraron en vigor en el mes de Mayo de 1980 y con las cuales se modificó en su totalidad los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis y se adiciona el artículo 47. En este estudio sólo trataremos lo referente al procedimiento ordinario.

Las reformas mencionadas vienen a constituir un acomodo de las necesidades que venían observando, para implantar una estructura procesal más oportuna al carácter tutelar del derecho del trabajo, con el predominio de la oralidad e inmediatez.

El nuevo Derecho Procesal del Trabajo, tiene un contenido más técnico y se traduce en un instrumento no sólo equitativo, sino además con el fin de tutelar y proteger a la parte que se encuentra en desventaja o sea la trabajadora.

La reforma procesal, permite tanto a las partes, como a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, contar con un ordenamiento procesal que -- por estar mejor elaborado, dará solución y solvencia a las múltiples -- cuestiones con que a las mismas se pueden encontrar, evitando por una parte recurrir a fuentes supletorias no siempre idóneas para dar satisfacción a situaciones tan especializadas como se presentan cotidianamente en la práctica litigiosa.

De la Reforma, se puede observar que las nuevas estructuras procesales contienen un espíritu de mayor equidad, claridad y justicia social. Estamos en presencia de nuevos esquemas procesales en los que se abandona definitivamente el principio liberalista de la igualdad de las partes en el proceso, ya que ni los diferentes procedimientos colocan a las partes en posiciones idénticas en nuestro campo, ni las mismas se encuentran en igual situación.

Desde que se expide la Ley Federal del Trabajo de 1970, existió la tendencia hacia un mayor equilibrio de las partes del proceso, pero a -

diez años de práctica, que durara la vigencia de dicha Ley, se ha demostrado que el objetivo de la Ley no se logró a plenitud.

Es de considerarse que si se acata la reforma de la Ley cumpliendo con los propósitos que a la misma animan, se lograrán tramitaciones más rápidas y expeditas, así como fallos más congruentes.

La Reforma conyuvare a combatir el atraso de las Juntas, porque al situar al trabajador en una posición más favorable y con mayores posibilidades de éxito, con ello se lograrán evitar un gran número de conflictos, debido a que ningún patrón, conociendo las nuevas estructuras procesales, se conduciría a rescindir la relación de trabajo a sus empleados sin antes contar con elementos probatorios necesarios que le garanticen grandes posibilidades en el juicio.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es menester indicar que el Derecho Procesal Laboral es sumamente reciente; de suyo, el Derecho Procesal en General, al que podemos considerar como el tronco común del cual deriva, no se le conocía como una verdadera ciencia; todavía a mediados del siglo pasado, según comentan los historiadores del Derecho, ya que normalmente se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, etc., esto es, una serie de procedimientos que sólo se conocían a través de los comentarios de las Leyes Procesales de referencia.

En ese entonces ante la falta de uniformidad y coordinación de los principios propios y distintos de los mencionados procedimientos era muy difícil concebir el Derecho Procesal, como una ciencia, al carecer de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que pudiese regular los actos jurídicos procesales y los principios que lo informan.

Como la esencia del Derecho Procesal radica en la actividad Jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y por ende aplicables a todas las ramas de Derecho, comenzándose, en consecuencia, a estructurarse una nueva ciencia para obtener la paz social. Es así como nace a la vida jurídica, una nueva rama del Derecho, a la que se le denominó - Derecho Procesal del Trabajo para destacar su carácter científico, y de él derivó el Derecho Procesal del Trabajo. Algunos autores procesalistas como Lugi de Litala, definen el Derecho Procesal como: "la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del Juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la-

materia del trabajo".⁽¹⁾

Otros, como el maestro Trueba Urbina, definen el Derecho Procesal como: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales".⁽²⁾

Por su parte Armando Porras López define el Derecho Procesal del Trabajo como: "Aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico".⁽³⁾

El maestro Ross Gómez define al Derecho Procesal Laboral como: "La rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional de Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o consecuencia de las relaciones obrero-patronales".⁽⁴⁾

Esta definición nos dá una idea de que la ciencia que se comenta está en relación directa o inmediata de la acción que le corresponde al Estado, para el mantenimiento del orden jurídico existente dentro de un sistema de Derecho.

1.2.- ¿EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES DERECHO PÚBLICO, PRIVADO O SOCIAL?

La clasificación del Derecho Público y Derecho Privado se encuentra actualmente en revisión, por las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una clasificación más, a la que han denominado Derecho Social, ubicando al Derecho Laboral dentro de ésta última. Existen doctrinas que definen a las Leyes de Derecho Público cuando estas intere-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Ed. Porrúa. México 1980. Pág. 74.

(2) TRUEBA URBINA ALBERTO. Obra citada. Pág. 74

(3) PORRAS LOPEZ ARMANDO.- "Derecho Procesal del Trabajo. Ed. José M. Cárjica, Jr., S.A. Puebla, Pue. Méx. 1956. Pág. 15

(4) ROSS GOMEZ FRANCISCO.- "Derecho Procesal del Trabajo". Ed. Vicota Editores, S.A. México 1978. Pág. 20.

san a toda la sociedad, esto es, que el interés y el objeto de la Ley es el interés y el objeto de toda sociedad; y a las Leyes del Derecho Privado, cuando sólo interesan a ciertos individuos en particular. Estas doctrinas que apoyan la clasificación dual mencionada, han sido su mamente criticadas, porque no pueden establecerse con verdadera pureza científica, una efectiva división en las instituciones jurídicas en -- función del interés que se persigue, porque normalmente dentro de un mismo Código, coinciden disposiciones que afecten al interés colectivo independientemente de que caigan dentro del Derecho Privado. Dentro de la corriente dualista, la más aceptada es la que se ha denominado Teoría de la Naturaleza de la Relación, expuesta por Jellineck y que básicamente puede resumirse de la siguiente manera: "La oposición entre el Derecho Privado y el Derecho Público puede referirse al principio fundamental de que en aquel, los individuos son considerados principalmente en una relación de coordinación, los unos con respecto de los otros. Por tanto, el Derecho Privado regula las relaciones entre los individuos como tales, en tanto que el Derecho Público regula las relaciones entre distintos sujetos y la relación de ellos con los sometidos al poder (relación de subordinación)". (5)

Independientemente de que las doctrinas mencionadas sean correctas o incorrectas, lo cierto es, que el Derecho Procesal tanto por una razón como por la otra, de las mencionadas doctrinas, se ubica dentro del campo del Derecho Público, toda vez que sus normas siempre serán de interés colectivo, por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición de la justicia; aunado al valor potencial que le imprime la materia sustantiva, cuanto por el hecho de que efectivamente aparece la intervención del Estado mediante la aplicación del -- Jus Imperium, lo que le da a las normas de Derecho Procesal permanente el carácter de orden público. En la actualidad existen otras corrientes a las que se les ha llamado Derecho Social. El maestro Trueba Urbina ubica al Derecho del Trabajo dentro de la rama del Derecho Social -

(5) La cita anterior está referida por ROSS GAMEZ, Pág. de su obra citada, quien indica su fuente: "Teoría Social del Estado". Jellineck Pág. 311.

sosteniendo que las normas proteccionistas de la materia laboral se imponen aún el mismo Estado. (6)

1.3.- LA AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, no es exclusiva de esta especialidad, en virtud de que también la presentan otras ramas del Derecho y dado que esencial y fundamentalmente esta -- función es de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el Derecho Procesal una ciencia, el Derecho Procesal del Trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del Derecho sustantivo que tutela.

Esta tendencia a destacar como disciplina autónoma, el Derecho Procesal Laboral, constituye una eficiencia acorde con el carácter indefinido y autónomo del Derecho Laboral en sí. Al igual que el Derecho Procesal Mercantil, esta en función de los actos de comercio y comerciantes y el Derecho Procesal Penal en función de los delitos y las penas, el Derecho Procesal Laboral con verdadera autonomía está en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero-patronales.

1.4.- LAS NORMAS PROCESALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones de carácter procesal pero en definitiva un cuerpo integrado de normas procesales.

En diversas ocasiones se han elaborado proyectos de Códigos Procesales del Trabajo, pero hasta el momento no se ha promulgado ninguno, aunque sí es una necesidad de nuestro momento histórico. Algunos sectores han expresado que la causa de su no definitiva aceptación lo es el hecho de impedir se pierda el sentido de unidad de la norma laboral sustantiva, sosteniendo en esta forma el principio proteccionista de la clase laborante que nuestra actual legislación contiene. Tal fué el razonamiento utilizado por el legislador de 1970, al expresar en la exposición de motivos: "...Antes de entrar al análisis de las normas concretas del Derecho Procesal, se estudio según se explicó en un pá -

(6) TRUJERA URBINA ALBERTO.- "Nuevo Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, S.-A. México 1975. Pág. 131

rafo anterior, la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una Ley sustantiva y una adjetiva, pero, vuelve a decirse, se juzgó que se rompería la unidad del derecho del trabajo y -- que, al separar al Derecho Procesal del sustantivo, se le apartaría de la finalidad fundamental del derecho del trabajo, que es la realización de la justicia social, o expresado.

Expresado con otras palabras: el Derecho Procesal del Trabajo -- son las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, -- cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o -- por algún trabajador o patrón.

Se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación -- sustancial en los procesos del trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los -- trabajadores y los patrones, llevaron a la conclusión de que si bien -- un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se consideró, especialmente, que la procedencia del Juicio de Amparo en contra de los laudos de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos -- en el proceso, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nues -- tro más alto Tribunal. Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo -- que no parece ni conveniente ni posible en el estado actual de nuestras instituciones jurídicas..." (7)

Con las reformas a la Ley del Trabajo que entraron en vigor el -- 1º de Mayo de 1980, publicadas en el Diario Oficial de la Federación -- del 4 de Enero de 1980, se ha resuelto, podría decirse en forma inicial el problema, ya que conservando la intención del legislador de -- 1970, como se ha expuesto, la reforma indicada con mejor técnica jurídica dentro de la Ley de la materia incluyó un apartado en el Título -- Catorce que se refiere exclusivamente a normas de derecho procesal, --

(7) EXPOSICION DE MOTIVOS. "Ley Federal del Trabajo". Editada por: La -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1970. Págs. 91,92.

con un sentido totalmente social, que respeta las características de autonomía del Derecho del Trabajo, en el cual se incluyeron muchos usos y costumbres que se habfan venido dando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que redundan en beneficio de los intereses en conflicto, así como normas que tienden a la realización de un justicia más eficaz y expedita en la resolución de los problemas que ante los Tribunales del Trabajo se ventilan, tan es así que agrupando las normas netamente procesales se trasladaron algunos artículos ubicados, -- con anterioridad a las reformas de Mayo de 1980, en la parte relativa al Derecho Colectivo de Trabajo, en su concepto sustantivo, a la parte procesal resultando así una congruencia lógica y adecuada a estos diversos tipos de normas, el sustantivo y el adjetivo o procesal.

1.5.- LOS PROCESOS DE CARACTER JURIDICO.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en el Capítulo Quinto del Título XIV, relativo al Derecho Procesal del Trabajo, nos habla de procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza jurídica, esto es, que diversos procesos se manejan por el mismo procedimiento, tanto los relativos a los conflictos individuales como los colectivos de naturaleza jurídica. Los procesos jurídicos son aquellos que se basan en la realidad de un derecho preexistente, que sirva de fundamento a su planteamiento.

Es conveniente mencionar los rasgos de distinción que encontramos entre proceso y procedimiento; Guillermo Cabanellas conceptúa el término procedimiento como: "El conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de una causa".^(b) Es decir, es la serie de formalidades que deben ser llenadas sucesivamente para obtener un resultado determinado.

Por tanto si el proceso comprende el ejercicio de la función jurisdiccional mediante la cual las personas ejercitan derecho de preten

(b) CABANELLAS GUILLERMO. "Diccionario de Derecho Usual" Tomo III. 11ª edición. Ed. Heliastra, S.R.L. Buenos Aires, Arg. P. 390.

ción y defensa frente al órgano para ello instituido, el procedimiento es el medio para lograrlo a través de la serie de requisitos y formalidades previamente instituidas.

Es necesario mencionar a este respecto que el Legislador de Derecho del Trabajo, a través de las iniciativas que en su oportunidad envía el Ejecutivo, como resultado de la preocupación de los sectores que caracterizan las relaciones obrero-patronales, se ha preocupado por regular con mayor claridad, con normas adecuadas a los progresos que esta materia presenta, y así se observa que las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal que entraron en vigor el día 1º de Mayo de 1980, en su primer artículo del Título Catorce señala los principios que en materia procesal deben regir en la resolución de los conflictos de trabajo, y así mismo, introduce en su párrafo segundo la obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar las deficiencias de petición de los trabajadores exclusivamente, cuando su demanda no comprenda todos las prestaciones que deriven de los hechos expuestos, en cuyo evento y al admitir la reclamación debe subsanarse señalándose las prestaciones omitidas, -- sin perjuicio de la posibilidad que otorga al trabajador el artículo 873 de la propia Ley durante la audiencia de Conciliación, Demanda, - Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en su etapa de demanda y excepciones.

CAPITULO II

PRINCIPIOS GENERALES EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 17 que a falta de disposición expresa en la Constitución, en dicha Ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales, se tendrán en cuenta las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan de los ordenamientos que se mencionan, los principios generales de derecho, los de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad; posteriormente en el artículo 18, agrega que en la interpretación de las normas de trabajo se considerarán las finalidades señaladas por el artículo 2º y 3º de la misma, en el sentido de que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" y de que "el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia".

Como puede advertirse del enunciado de las citadas disposiciones de la Ley, acordes con el espíritu del Constituyente de 1917, se pone de relieve que, tratándose de la relación laboral, los principios rectores en la interpretación y aplicación de las normas difieren fundamentalmente de lo que en derecho civil se entiende por principios generales de derecho.

Al comparar la disposición del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo actual, con el artículo 16 de la Ley de 1931, se advierte una diferencia fundamental: la de 1931 consideraba supletorios de la norma laboral además de los principios señalados por el actual artículo 17, a los "principios de derecho común en cuanto no lo contrarían", lo que originó que en la regulación procesal bajo el imperio de la Ley de 1931, para suplir o integrar criterio de aplicación en el proceso, los Tribunales recurrieron al Código de Procedimientos Civiles; dicha práctica no fué olvidada a pesar de las disposiciones

de 1970, y bajo la Ley actual los Tribunales continuaron aplicando -- criterios del Código de Procedimientos Civiles para resolver las si - tuaciones no previstas en el sistema procesal de la nueva ley hasta - antes de la reforma de 1980. Ello originaba que en muchas ocasiones - el procedimiento no lograra los objetivos señalados anteriormente, por que, como se ha dicho, involucrar criterios civilistas en la aplica - ción de las normas laborales, trae como consecuencia sujetar a la for - malidad la aplicación del derecho, en detrimento del equilibrio que - debe preservarse en la regulación procesal laboral.

Es por eso que a partir de la reforma de 1980 el Capítulo I del Título Catorce, denominado "Principios Procesales", enuncia como prin - cipios fundamentales del proceso laboral además de los de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, economía y concentración procesal, - los de suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador, -- continuación y regulación por la Junta del procedimiento y de falta - de formalidad; estos últimos principios rectores a los que se sujeta - toda la regulación del procedimiento a lo largo del articulado de los Títulos Catorce y Quince reformados de la ley vigente.

2.1.- LA SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR

Es quizás el principio de la suplencia de los defectos de la de - manda del trabajador, el que mayor influencia tiene en la transforma - ción del procedimiento laboral y el que define la naturaleza de dicho procedimiento.

El artículo 685 reformado de la Ley Federal del Trabajo, estable - ce en su segundo párrafo que: "Cuando la demanda del trabajador sea - incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que - de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, - conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el mo - mento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjui - cio de que cuando la Demanda sea oscura o vaga se proceda en los tér - minos previstos en el artículo 873 de la Ley". De conformidad con lo - dispuesto en dicha norma, cabe preguntarse ¿qué es lo que, con base - en la ley, debe atenderse por demanda incompleta, y qué por demanda - oscura o vaga?.

Demanda Incompleta: Desde el punto de vista tradicional toda demanda que se integra se ha dividido en tres partes: la primera, el o nunciado de la acción que se ejercita y las prestaciones que se reclaman con base de la misma; la segunda, los hechos que sirven de fundamento a la reclamación; y la tercera, el derecho en que se apoya la misma. Estos tres capítulos, tradicionales en toda demanda, como es sabido tiene por finalidad dar a conocer al Tribunal, ante el que se ventila el litigio, el ámbito y dimensión de la reclamación, para que la parte contraria, en función de estos tres capítulos, esté en la posibilidad de ejercer su derecho, y en esa forma integrar la litis, o sea los puntos contravertidos.

¿A cual de estos tres Capítulos se refiere la Ley cuando impone al órgano jurisdiccional la obligación de subsanar los defectos de la demanda?

En este sentido es clara la disposición del segundo párrafo del artículo 685, porque dice que tales defectos se subsanarán en cuanto a que la demanda no comprenda todas las prestaciones que, de acuerdo con la propia Ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador; ello quiere decir -- que la suplencia no se refiere a los hechos ni tampoco al derecho -- que se arguye, ya que el artículo 687 del citado ordenamiento no hace obligatoria la expresión del derecho, como lo hacían la Ley de 1931 y la de 1970 antes de la reforma.

En efecto, el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía: "Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos"; lo que reproducía literalmente el artículo 685 de la nueva Ley en su texto original, o sea antes de la reforma, y que se modificó en el actual artículo 687, al suprimirse lo relativo a los fundamentos de derecho, pues solamente hace obligatorio expresar los puntos petitorios. La mencionada disposición tampoco se refiere a la suplencia de los defectos de la demanda respecto a los hechos, porque dicha suplencia se hace precisamente en función y conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

Por lo tanto, los defectos que debe subsanar el órgano jurisdiccional son los relativos a la acción que se intenta y a las prestaciones

nes que se reclaman, es decir, la Junta al recibir un escrito de demanda, examinará los hechos que narra el trabajador y, conforme a ellos, definirá si la acción que expresa es la correcta; de no serlo deberá suplir la deficiencia, al expresar que admita la demanda y -- que debe tenerse por intentada la acción que corresponde a los hechos narrados por el trabajador, aunque el mismo no lo haya expresado; así mismo, en vista de tales hechos y de la acción que estime -- procedente conforme a los mismos, deberá de definir si las prestaciones que el trabajador reclama son las correctas, o bien deberá tener por reclamadas aquellas que, conforme a la acción aceptada, correspondan conforme a lo establecido en la Ley.

Es entonces obligación de la Junta expresar, al admitir la demanda, aunque no lo haya hecho el trabajador, cual es la acción que éste ejercita y cuales son las prestaciones que reclama; es este acto del órgano jurisdiccional el que constituye la suplencia de los defectos de la demanda y, por tanto, la litis tendrá que formarse, necesariamente, no en función de esa acción ni de esas prestaciones, sino en relación con los hechos narrados por el trabajador, siendo ello la finalidad de la controversia.

Demanda Vaga u Oscura: El mencionado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se hará la suplencia sin perjuicio de que cuando la demanda sea vaga u oscura se proceda en los términos del artículo 873, del mismo ordenamiento, cuyo segundo párrafo dispone que "cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días". Al comparar la parte final del segundo párrafo del artículo 873, lo primero que se advierte es que mientras este último se refiere a irregularidades en el escrito y al ejercicio de acciones contradictorias, el primer término se refiere a la "demanda obscura o vaga".

Si se parte de la idea de que la Junta tiene la obligación de subsanar la demanda en cuanto a la acción que se ejercita y las pres

taciones que se reclaman, es evidente que cuando se refiere a la demanda obscura o vaga, el concepto se limita a la relación de los hechos narrados en la misma, y que cuando el segundo párrafo del artículo 873 expresa como irregularidad de la misma el ejercicio de acciones contradictorias, se refiere al caso de que en dicho escrito se expresen las mismas y no cuando se trate de una omisión. Todo ello lleva a la conclusión de que cuando los mencionados dispositivos legales se refieren a irregularidades, los mismos deben entenderse en función de los hechos narrados por el trabajador, porque estos no pueden ser corregidos por el órgano jurisdiccional.

La Ley no determina expresamente los pasos procesales, o sea no define si el primer término debe hacerse la prevención, a que se refieren la última parte del segundo párrafo del artículo 685 y el segundo párrafo del artículo 873, y después lo relativo a la suplencia de la demanda; pero si se tiene en cuenta que si para el ejercicio de una acción, la base son los hechos que se narran, es lógico determinar que cuando éstos sean vagos u oscuros y den origen a acciones contradictorias, antes de suplir la deficiencia de la demanda, el órgano jurisdiccional deberá prevenir al trabajador para que precise tales hechos y así estar en la posibilidad de proceder a suplir sus deficiencias, en cuanto a la acción que se ejercita y a las prestaciones reclamadas.

2.2.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR

Otro de los principios rectores que estructura la reforma del procedimiento laboral, es el relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, al que explícitamente se refiere el reformado artículo 784 de la Ley, el cual obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios está en la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, así como para tal efecto requerir el patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; asimismo, dispo

ne que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista contro - versia sobre los catorce aspectos que concretamente señala.

Este principio, en realidad viene a concretar para casos especí - ficos lo relativo a la prueba, dentro del principio general estableci - do por el artículo 783, el cual dispone que "toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su - poder, que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está o - bligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Concilia - ción y Arbitraje".

En la disposición del artículo 784 se encuentran contenidos va - rios elementos que es necesario examinar cuidadosamente para definir - el sentido y dimensión del principio de la carga de la prueba: el pri - mero, que tal norma se refiere exclusivamente a litigios entre patrón y trabajador, o sea que este principio no es aplicable cuando el deman - dado no sea el patrón o cuando el actor no sea un trabajador, por tan - to, no se aplicará cuando el demandado sea un Sindicato u otro traba - jador, porque se trata de aportar elementos de evidencia respecto a - hechos derivados de una relación de trabajo; el segundo, que se refie - re exclusivamente a cargas procesales, en función de los hechos narra - dos por el trabajador; el tercero, que se trata únicamente de pruebas documentales; y el cuarto, que la falta de exhibición por parte del - patrón de documentos que conforme a la Ley debe tener en su poder, só lo establece ser destruida con las pruebas correspondientes.

Todo lo anterior pone de relieve que el principio del relevo de - la carga de la prueba en beneficio del trabajador implica una limita - ción en la aplicación de dicho principio, en función exclusivamente - de aquellos documentos que, por Ley, tiene obligación el patrón de - - conservar en su poder y, por tanto, no es aplicable a aquellos hechos que no se narren o cuya verificación no dependa de aquellos documen - tos. Los documentos a que se refiere el artículo 784 son aquellos que por Ley debe tener el patrón en su poder, como los de orden fiscal y - los que expresamente señala el artículo 804, o sea contratos indivi - duales, listas de raya o nóminas de personal, recibos de pagos de sa - lario, controles de asistencia, comprobantes de pagos de participa - - ción de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo; así como de las pri -

mas a que se refiere la propia Ley, todos los cuales dicha disposición lo obliga a conservar, en términos generales mientras dure la relación de trabajo y hasta un año después de su extinción o rescisión.

En cuanto el ordenamiento que señala el artículo 784, respecto a la obligación del patrón de probar su dicho, la mencionada disposición la establece taxativamente en sus catorce fracciones y se refiere a hechos que, por razón del propio ordenamiento legal, son objeto de prueba documental, como son: fecha de ingreso al trabajo, antigüedad del trabajador, faltas de asistencia, causas de rescisión o terminación de trabajo, constancia de aviso de despido, el contrato de trabajo, duración de la jornada, pagos de días de descanso obligatorios, disfrute y pago de vacaciones, pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago de salario y de participación de utilidades; así como la inscripción correspondiente al Fondo Nacional de la Vivienda.

La citada disposición tiene el evidente propósito de evitar el muy acostumbrado recurso de revertir la carga de la prueba, al negar simple y llanamente los hechos narrados en la demanda, lo que deja en estado real de indefensión al trabajador, porque éste no tiene en sus manos los documentos necesarios para probar su dicho. Al obligar tal disposición el patrón a que pruebe su dicho en estos puntos, lo constriñe a concretar su contestación en función de los hechos narrados por el trabajador, sin valerse de la argucia que se menciona, a fin de lograr una verdadera contestación dentro de la litis, porque lo obliga a definir no simple y llanamente que no es cierto el hecho narrado por el trabajador, sino a expresar qué es lo que realmente ha sucedido en función de tal hecho.

En verdad, de todo lo anterior puede deducirse que el principio de relevo de la carga de la prueba regulado por el artículo 784, no viene a destruir el principio general, aceptado en todos los sistemas procesales, de que quien afirma tiene la obligación de probar y no el que niega, salvo que su negativa involucre una afirmación, sino que sólo viene a determinar una excepción a dicho principio, en función de la peculiar naturaleza de la relación laboral. Es por ello que exclusivamente se refiere al patrón y al trabajador, es decir a aque --

llas personas involucradas en una relación laboral, y no a todos los casos que pueden ventilarse conforme el procedimiento ordinario establecido por el Capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

2.3.- LA CONTINUACION DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO

El tercer principio rector de la reforma es el que establece la continuación de oficio del procedimiento, al que se refiere fundamentalmente el Capítulo XI del Título Catorce de la Ley; pero que además se relacionan con el mismo las disposiciones contenidas en el artículo 718, que ordena que la audiencia o diligencia, que se inicie en hora y día hábil, podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación y que en caso de que se suspenda, deberá continuarse al día siguiente hábil; el 719, que establece que cuando en la fecha señalada no se lleve a cabo la práctica de alguna diligencia, se hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y se señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma; el 738, que señala que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que debieron ejercer, sin necesidad de acusar rebeldía; el 703, que dispone que la excepción de incompetencia deberá resolverse de plano dentro del período de demanda y excepciones, sin necesidad de señalar la audiencia incidental para tal efecto.

El citado Capítulo XI, especialmente en el artículo 771 contiene las obligaciones, a cargo de los Presidentes de las Juntas de que los juicios que se tramitan ante ellas no queden inactivos, proveyendo para tal efecto lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo lo cual coincide con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 686, que obliga a las Juntas a ordenar la corrección de cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, a fin de que éste no se vea interrumpido o retardado.

El principio procesal a que se hace mención, y que a lo largo de varias disposiciones se ve instrumentado en varios aspectos, se aparta totalmente del sistema procesal que existía antes de la reforma, -

en el cual quedaba a cargo de las partes y no del órgano jurisdiccional el promover la activación del proceso, al grado de que, conforme lo disponía el artículo 756, si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivaba hasta nueva promoción; en cambio ahora, conforme a la reforma procesal y según el artículo 879, la Junta llevará a cabo la audiencia, aún cuando no concurre ninguna de las partes, teniéndose por reproducida la demanda del trabajador si este fuese el ausente y por confesada si el ausente fuese el demandado, aunque sin vedarle el derecho de presentar pruebas en el período correspondiente.

Esta última disposición implica el planteamiento de dos problemas, a saber: a) ¿qué debe entenderse por reproducción del escrito inicial de la demanda cuando se encuentra ausente el trabajador? y, b) ¿hasta qué límite se extiende el derecho de ofrecer pruebas a que se refiere expresamente el tercer párrafo del propio artículo?.

Por lo que se refiere al primer planteamiento, la disposición debe interpretarse en relación con la obligación que impone a la Junta el artículo 685, en el sentido de que debe subsanar los defectos de la demanda, es decir, en caso de ausencia del trabajador, se tendrá por reproducido el escrito de demanda en la forma y términos en que haya sido admitido por la Junta, o sea una vez subsanados los defectos en los términos del citado artículo 685, y que fué la forma conforme a la cual se hizo el emplazamiento y se corrió traslado de la demanda.

En lo que atañe al segundo problema, procede señalar que el tercer párrafo del artículo 879 dice la que "...demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas muestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda"; lo que quiere decir que las pruebas que ofrezca el patrón, no el demandado, que puede ser también otro trabajador o un sindicato, deberán referirse exclusivamente a desvirtuar en lo particular los hechos narrados por el trabajador, la relación laboral o el despido, pero ninguna otra cuestión, es decir, salvo los casos específicamente expuestos en el citado artículo 879, los

demás elementos de la demanda deberán tenerse por confesados por el patrón ausente.

2.4.- LA CONCENTRACION Y ECONOMIA PROCESAL.

El cuarto principio procesal es el de economía y concentración del proceso, que tal vez es el que tiene una mayor instrumentación a lo largo de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal.

A hacer realidad este principio conducen las disposiciones contenidas en los artículos 697, que obliga a los litigantes a tener un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, faculta a la Junta para designarlo de oficio cuando no lo hagan las partes en el término dado para ese fin; el 704, que obliga a la Junta a resolver de oficio su incompetencia con la simple asistencia de las partes y sin llevar a cabo una audiencia específica para tal objeto; el 706, que reproduce la disposición del 737 anterior que otorga validez al acto de admisión de la demanda por una Junta incompetente y considera válido el convenio celebrado ante la misma para poner fin al litigio siempre que sea en el período de conciliación.

Al mismo fin tienden las disposiciones de los artículos: 738, -- que incluye el sistema de rebeldía de oficio o preclusión, sin necesidad de promoción por las partes; 750, que reduce el término de la notificación a cinco días; 758, que obliga a las Juntas a diligenciar los exhortos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción; y del 760 que permite a la Junta entregar el exhorto al oferente de la prueba, para que éste se encargue de entregarlo a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

También se estima que tiene la finalidad señalada, las disposiciones incluidas en el Capítulo III, que da un procedimiento sumario para tratar lo relativo a las competencias sin formar incidente, y el Capítulo XVII, que reestructura el Procedimiento Ordinario de Conciliación y Arbitraje y reduce a dos las tres audiencias del sistema anterior, o sea la de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así como la de desahogo de pruebas, instrumentando la preparación de las mismas en forma tal que, según señala el

artículo 883, quede a cargo de la Junta girar los oficios para requerir los informes, copias o documentos ofrecidos por las partes y que deba expedir autoridad o exhibir persona ajena al juicio, así como señalar fecha específica para aquellas diligencias que lo requieran y evitar, de esa manera, la suspensión de la audiencia.

2.5.- LA INMEDIATEZ PROCESAL

El principio procesal de inmediatez, que también señala el artículo 685, y el cual regía con anterioridad a la reforma, se ve fundamentalmente regulado mediante la obligación que tienen las partes -- de comparecer, tanto a la audiencia de conciliación como a la demanda y excepciones, y por lo dispuesto en el artículo 713, que obliga la presencia física de las partes, o de sus representantes o apoderados, para llevar a cabo las diligencias a que se refiere la Ley. Igualmente podría considerarse como tendiente a instrumentar este principio procesal la disposición señalada en el artículo 721, que obliga a levantar acta de todas las actuaciones y a entregar copia firmada de las mismas a las partes que en ellas estuvieron presentes al ordenar, además, que si algún integrante de la Junta omitiera firmarlas, no obstante de haber estado presente, se entenderá que está conforme con ellas, a fin de dar seguridad a las partes.

Es importante señalar que el 876 impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa conciliatoria dentro del proceso ordinario, y de que de no comparecer las mismas en dicho período, lo tendrán que hacer en el de demanda y excepciones, con la diferencia de que en la primera de tales comparecencias personales deben presentarse ante la Junta sin hacerse acompañar por sus abogados, patronos o asesores; en tanto que en la segunda al no imponer tal condición la fracción VI del mencionado artículo 876 para la etapa de demanda y excepciones, deben entenderse -- que en tal período las partes, además de comparecer personalmente, podrán hacerse acompañar por sus abogados patronos; pero ello no quiere decir que en la última de tales comparecencias puedan ser representadas por apoderados; todo lo anterior tiende a hacer efectivo el principio rector de la inmediatez, con el fin de dar oportunidad-

a las partes a llegar a un arreglo que evite el litigio.

Es por ello que el caso debe considerarse como una excepción a la regla general, consagrada por el artículo 692 de la reforma, que faculta a las partes para comparecer al juicio en forma directa, ya sea personalmente, por conducto de apoderado o mediante la representación que establece dicho artículo.

2.6.- EL PRINCIPIO DE LA ORALIDAD PROCESAL

El ilustre procesalista Chioventa citado por Eduardo Pallares⁽⁹⁾ en su Diccionario de Derecho Procesal Civil establece que las características del proceso oral son las siguientes:

A) Predominio de la palabra hablada como medio de expresión, atenuado por el uso de escrito de preparación y documentación.

B) Inmediación de la relación entre Juez y las personas cuyas declaraciones tiene aquel que recibir y valorar (partes, testigos, peritos, etc.)

C) Identidad de las personas físicas que constituyen el Tribunal durante la relación del juicio, o lo que es igual, que el Juez o los Magistrados que tramitaron el Juicio sean los mismos que los Magistrados o Jueces que lo fallan.

D) Concentración de las substancias de la causa en un período único que desenvuelve en una audiencia única o en el menor número posible de audiencias próximas.

E) Que no sea lícito pugnar separadamente las sentencias interlocutorias.

En nuestra actual organización laboral la oralidad como principio, entiende como indispensable la presencia de las partes en las diversas audiencias que conforman el procedimiento, independientemente de las constancias escritas que se elaboran respecto de las intervenciones de las partes y los acuerdos que la autoridad jurisdic -

(9) PALLARES EDUARDO. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Ed. Porrúa, S.A. México 1966. Pág. 603.

cional dicte.

Es decir, en el proceso laboral encontramos dos características:

Primero.- la necesaria presencia de las partes a las audiencias que consagra el principio de la oralidad; la Segunda.- lo es la necesaria elaboración por escrito de lo expresado por las partes en sus intervenciones; por ello se ha dicho que el Proceso Laboral es mixto, aún cuando es de remarcar que el hecho de asistir a las partes, por sí o representadas es un requisito insalvable del procedimiento de trabajo. Así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las Ejecutorias relativas a los amparos directos 4753/74 y 4784/73, que a la letra dicen:

"...Oralidad en el Procedimiento laboral.- El procedimiento en materia laboral es de naturaleza especial, requiere la comparecencia personal o por conducto de su representante, de las partes a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si la parte demandada no asiste personalmente, ni por conducto de apoderado, a la audiencia de ofrecimiento de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas, dicha Junta no comete violación alguna en contra de la aludida demandada, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito..."

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1980, se aclara en definitiva la cuestión ya que el artículo 685 de la Ley citada, al referirse a los principios procesales que rigen en los conflictos de trabajo, señala que el proceso del Derecho del Trabajo será, entre otros, predominantemente oral, característica que ayuda a que debe ser público, gratuito, inmediato y a instancia de parte y que además las Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, hacen y garantizan la intervención de los Tribunales del Trabajo bajo un espíritu de presencia y atención continua en los conflictos de trabajo.

2.7.- LA INFORMALIDAD DE LAS NORMAS PROCESALES

La informalidad de las normas procesales, se deben atender, co-

no la sencillez, simplicidad en la expresión nominativa y a su interpretación, no a la ausencia de formalidad del Derecho Procesal Laboral, aunque el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo establece: "en los procesos de trabajo no exige forma de terminada en las comparecencias, escritos, promociones, o alegaciones...", pero aunque no debe exigir forma determinada, sí deberá dar cumplimiento a lo que dispone el segundo párrafo del artículo citado en el sentido de que las partes deben precisar los puntos petitorios.

CAPITULO III

EL ORGANISMO JURISDICCIONAL Y SUS FUNCIONES

3.1.- NATURALEZA Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La fracción XX del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Federal dispone que las diferencias o 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 patrones, y uno del gobierno.

En las discusiones habidas en el Congreso Constituyente respecto a tal fracción no se hicieron mayores aclaraciones, salvo la pedida por el diputado Gracidas en el sentido de que se aclarara si las mencionadas Juntas o Tribunales serían de carácter permanente o accidental. Aclarada esa situación, el diputado Mújica, por parte de la Comisión Dictaminadora, manifestó que lo mejor era dejar a la reglamentación de cada entidad federativa la facultad de definir si las Juntas serían permanentes o accidentales.

Sin embargo, al presentar el constituyente José Natividad Macías el proyecto del artículo 123, se refirió a ellas en tal sentido de que era imprescindible definir: "...cuales son las funciones que han de desempeñar esas Juntas, porque debo decir a ustedes que si esas Juntas se establecieron con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente el punto, serían unos verdaderos Tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los Tribunales que ha habido en México; sería la verdadera muerte del trabajador, y lejos de redimir a esta clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su propiedad..."; más adelante agregó que: "...en los países cultos, en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la rendición de la clase obrera...han dictado este sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son Tribunales, y voy a demostrar que si se convirtieran en Tribunales, sería contra los obreros; pues bien, estas-

Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo; estas Juntas tienen que comparecer forzosa - mente de representantes de los trabajadores y de representantes de los capitalistas de cada rama de las industrias...". Terminó diciendo que: "...sería muy largo hablar a ustedes de todas las funciones de las Juntas de Arbitraje, sin decir antes de pasar adelante, que es indudable para que estas Juntas de Conciliación sean efectivas, que no sean Tribunales... y si éstas Juntas no vienen a solucionar, conforme a éstos datos, estos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la Ley, se sujetarán a lo pactado y los jueces no pueden separarse de la Ley y fallarán enteramente en contra de los trabajadores. De manera que los Tribunales de Derecho, no las Juntas de Arbitraje serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarían la conciliación de los intereses del trabajo y del capital". (10)

Como puede apreciarse, la forma en que fué enfocado el establecimiento de los Tribunales laborales por los diputados constituyentes originó una disputa, inacabada en la actualidad, respecto a la naturaleza y funciones de las mismas.

En efecto, la primitiva Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia estableció que las Juntas eran competentes para conocer los conflictos colectivos pero no individuales, ya que, según dicha Jurisprudencia, el espíritu del legislador fué que las Juntas median en conflictos colectivos; así el 23 de agosto de 1918, definió que: "El arbitraje obrero es una institución que tiene dos objetivos; primero, prevenir los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes en conflicto bases para que esos conflictos puedan ser resueltos si aceptan esas bases; no tienen el carácter de arbitraje privado sino público; no es la voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la disposición de la Ley... La Junta de

(10) TRUJERA URRUTIA ALBERTO. "Discusiones en el Congreso Constituyente, Respecto a la Frac. XX del apartado "A" del Art. 123 Constitucional; Tomadas del Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. - 1975. 3ª edición. Págs. 76 y siguientes.

Conciliación y Arbitraje, no está establecida para aplicar la ley - en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir con -- conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones".

Uterioamente la Suprema Corte de Justicia cambió su Jurisprudencia; conforme al nuevo criterio: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir Tribunales Especiales, porque si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o conflictos entre el capital con el trabajo, también lo es que por razón de la materia de que conocen, no puede inferirse que vienen a constituir Tribunales Especiales, pues las leyes orgánicas de cada estado, por razón de la materia y a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada Tribunal, han establecido Tribunales Penales, Civiles, Mercantiles etc., que no porque conocen de asuntos relativos a determinada materia vienen a ser Tribunales Especiales..."

Para el maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que: "por su actividad material ejercen funciones legislativas y judiciales; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación -- del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos en las normas del proceso judicial".

De conformidad con lo anterior, para el propio autor las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Derecho, sino de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho, sino también lo crean; asimismo, no forman parte de los Poderes Judiciales de la Federación y de las entidades federativas, porque no sólo no nacieron dentro del Poder Judicial, sino que históricamente se formaron en o posición a él, así como por definición expresa del artículo 94 Constitucional que establece "Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales de Circuito, Colegiados en materia de amparo y Unitarios en materia de apelación, y en Juzgados de Distrito". Tal estructura del-

Poder Judicial es paralela en las Entidades Federativas, donde el Poder Judicial del Estado se deposita en el Supremo Tribunal de Justicia, Jueces de Primera Instancia, Jueces Menores, Jueces de Paz y - Jurados.

Así pues, desde el punto de vista de la estructura orgánica -- del Estado Mexicano, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Autónomos no vinculados con ninguno de los poderes e integrados en forma específica de diversa manera a como se integran los cuerpos colegiados en el judicatura estatal o federal, ya que su integración involucra a representantes de los sectores de la producción y del Estado; sus funciones van más allá de la simple aplicación del derecho; y sus facultades llegan a la modificación de los pactos establecidos por las partes en litigio, las cuales no tienen un Tribunal Civil de ninguna manera. Es precisamente desde este ángulo, desde donde puede interpretarse en forma correcta lo expresado por el constituyente Don José Natividad Macías, quien señalaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos no sólo distintos, sino opuestos a los Tribunales Civiles, porque en tanto éstos dicen el derecho conforme a lo estipulado por las partes, aquéllas tienen la facultad de definirlo conforme a la equidad, en función de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción.

Esta forma y estructura singular, propia de la naturaleza jurídica de un órgano que si bien dice el derecho, también lo transforma o lo crea sobre la voluntad de las partes, es uno de los fundamentos importantes de donde se parte para la especial estructura -- que tiene todo el procedimiento en materia laboral.

3.2.- COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo otorga a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hecho íntimamente relacionados con ellas, salvo de aquellos conflictos que tengan por finalidad el cobro de -- prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de sala-

rio, lo que compete a las Juntas Permanentes de Conciliación. En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo les atribuye el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, esta competencia, definida en los mismos términos por el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo, está dada por materias por la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional en forma excluyente a la federación; es decir, toda la materia de trabajo corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, salvo a lo que atañe a las ramas industriales, empresas y materias a las que se refiera concretamente dicha fracción.

Las relativas a las ramas industriales son textil, eléctrica, cinematográfica, huleira, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y fundición de los mismos; así como la obtención de hierro metálico en todas sus formas y ligación y los productos laminados; de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz; incluyendo autopartes mecánica y eléctrica, química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; de aceites y grasas vegetales; productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o los que se destinen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o se destinen a ello; ferrocarrilera; maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera; exclusivamente por lo que corresponde a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

En cuanto a las empresas de jurisdicción federal, la propia fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, reservan a la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a aquellos que sean administradas en forma directa o descentra

lizada por el gobierno federal; las que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo la jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También se incluyen como de jurisdicción federal la aplicación de disposiciones de trabajo en asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, así como las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Conforme con todo lo anterior, es evidente que en lo general la jurisdicción corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y en lo particular a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en tres aspectos:

a) ramas industriales y empresas señaladas por la fracción -- XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional;

b) contratos ley, o sea contratos colectivos declarados obligatorios, y conflictos en más de una entidad federativa; y

c) obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo y capacitación y adiestramiento de los trabajadores, casos en que, cuando se trate de empresas que por otro concepto sean de jurisdicción local, participarán las autoridades estatales como auxiliares de las federales.

Dentro del procedimiento laboral la competencia del Tribunal puede ser impugnada sólo mediante el sistema de declinatoria, o puesta como excepción en el período de demanda y excepciones, conforme lo señala el nuevo artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo; si bien dicha excepción es de previo y especial pronunciamien-

to, debe resolverse dentro de la audiencia sin formar incidente - por separado, por lo que al oponerse deberán ofrecerse los elementos en que se funde la misma. Este sistema cambia el considerado por la Ley de 1931, en el que la incompetencia se podía oponer -- por declinatoria o por inhibitoria, llevándose a cabo en forma incidental la tramitación de la excepción, y el cual fué transformado en la Ley de 1970, la que al suprimirse el procedimiento por - inhibitoria, se apartó totalmente del sistema del derecho privado, máxime que, conforme al original artículo 735 de la nueva Ley, la incompetencia también puede ser declarada de oficio en cualquier estado en que se encuentre el procedimiento, antes de dictar resolución.

En el decreto promulgado de reformas a la ley, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, no se hace en realidad una redistribución en cuanto a la competencia de las Juntas pues, como se ha dicho, el nuevo artículo 698 reproduce en lo substancial las normas de competencia a que se refiere - la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como las que regía el anterior artículo 731 acerca de la competencia por razón del territorio. Al respecto cabe afirmar que - la Ley, en el artículo 700, continúa considerando competente a la Junta del lugar de prestación de servicios, si se trata de Juntas de Conciliación, y permite al actor escoger entre la del lugar de prestación de servicios, en la inteligencia de que si éstos se -- prestaron en varios, será la de cualquiera de ellos; la del lugar de celebración del contrato y la del domicilio del demandado, - cuando se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, exactamente como lo hacía el anterior artículo 731.

3.3.- IMPEDIENTOS Y EXCUSAS DE LOS REPRESENTANTES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Una de las modificaciones fundamentales en el procedimiento, respecto al órgano jurisdiccional que conoce de los litigios, en la relativa a los impedimentos y excusas, a que se refiere el Capítulo IV del Título Catorce de Ley reformada, y que modifica el-

sistema adoptado originalmente por la Ley de 1970, en el Capítulo - Tercero del anterior Título Catorce. En efecto, conforme al sistema anterior las partes podían recusar a los integrantes de las Juntas, llevándose por cuerda separada el incidente con suspensión del procedimiento, lo que originaba una maniobra muy habitual de los representantes empresariales para retardar el trámite en el proceso; en cambio, en la Ley actual desaparece el sistema de recusación y se hace obligatoria la excusa por parte de los integrantes de la Junta cuando inciden en alguna de las causas señaladas por el artículo -- 707, que corresponde al 739 de la Ley anterior. La recusación desaparece aunque sin vedar el derecho que tienen las partes de hacer - notar que existen causas de excusa; a las excusas se les da un trámite perfectamente establecido por el nuevo artículo 709, con la no vedad de que no se suspenderá el procedimiento mientras se tramite la excusa, según señala el artículo 711 vigente.

Las causas de excusas son casi similares, respecto a las enumeradas por los artículos 739 y las del vigente artículo 707, a excepción de la que ahora se incluye como fracción III y que menciona -- que tanto los representantes de las Juntas, así como los auxiliares de las mismas estarán impedidos para conocer de los juicios cuando éstos tengan algún interés personal directo o indirecto en el juicio; y además, cabe hacer notar que respecto al contenido de las -- fracciones III y IV del anterior artículo 739, se cambió el sistema precisándose el sentido de la norma, pues el texto de tales fracciones daba lugar a que se utilizara la recusación en función de una simple presentación de denuncia en contra de alguno de los integrantes de la Junta, como una maniobra para suspender la tramitación -- del litigio.

La versión de la fracción IV del actual artículo 707 expresa - que es causa de excusa al que alguno de los litigantes o abogados - haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de -- que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos, siempre que se haya - ejercitado la acción penal correspondiente, lo que quiere decir que sólo será causa de excusa cuando la querrela o denuncia haya provo-

cado el ejercicio de la acción penal por parte del Ministerio Público en contra del funcionario de que se trate y no, como daba lugar la -- versión anterior, con base en el simple formalismo de la presentación de la denuncia o querrela.

3.4.- ACTUACIONES DE LAS JUNTAS

En función con el órgano jurisdiccional, la Ley reformada consagra el Capítulo V del Título Catorce a las actuaciones de las Juntas, lo que no se consideraba en la versión original de la Ley de 1970, -- aunque algunas de sus disposiciones ya comprendían tales actuaciones.

En efecto, el artículo 712 del propio Capítulo que corresponde -- al anterior 680, contiene la misma disposición relativa al caso de -- que el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de la empresa en que trabaje, pero agrega un segundo párrafo, que expresa que la sólo presentación de la demanda en los términos que indica la primera parte del propio artículo, interrumpe la -- prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

Otra novedad respecto a las actuaciones de las Juntas es lo dispuesto por el artículo 718, en el sentido de que la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su -- terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa y que en caso de que se suspenda, deberá continuarse al siguiente día hábil, haciendo constar la Junta, en autos, la razón de la suspensión; esta disposición viene a cambiar el hábito de las Juntas de suspender las diligencias en virtud de haberse llegado a transponer la hora o -- el día hábil en que se iniciaron, dejándose a las partes promover su continuación. Asimismo el nuevo artículo 719 obliga a la Junta, lo -- que no hacía la disposición anterior, a que cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Tal vez la transformación más importante referente a las actuaciones de las Juntas, es la considerada por el artículo 721, que corresponde al 712 anterior a la reforma, ya que dispone que cuando al-

gún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que haya estado presente, se entenderá que está conforme con ellas y obliga a la Junta a entregar copia autógrafa de las actas de las audiencias a cada una de las partes comparecientes. Con estas dos disposiciones, que modifican lo señalado por el anterior artículo 712, se enmienda la práctica viciosa en algunos Tribunales de Trabajo, en el sentido de que se modificaban los acuerdos tomados por la Junta, una vez pasado el acto de la diligencia con motivo de alguna discordancia entre los integrantes de la misma, lo que daba origen a formas corruptas de trámite en el procedimiento - que la mayoría de las veces dejaban en estado de indefensión a los trabajadores.

En las demás disposiciones contenidas en el capítulo sobre actuaciones de las Juntas se repite, y en muchos casos se mejora, la redacción de las que esta materia contenía la Ley anterior a la reforma; así mismo, se agregan normas que si bien no cambian el sentido del procedimiento, lo aclaran, como en los artículos 722, 723, - 724, 725 y 726 que incluso establecen un sistema propio del procedimiento laboral para la reposición de actuaciones, lo que la Ley no consideraba antes de la reforma.

CAPITULO IV

IAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

De manera tradicional, al partir del concepto de que el proceso es una relación jurídica que se establece entre el actor y demandado, a través del órgano jurisdiccional, como partes en el proceso se han señalado fundamentalmente dos: aquella que demanda y aquella de quien demanda.

4.1.- LA FUNCION DE LAS PARTES, SEGUN EL PROPOSITO DEL PROCEDIMIENTO

Resulta interesante definir el concepto de parte en un proceso, si éste se considera como una vinculación de derecho entre las partes; tal vinculación tiene como consecuencia ligar a las partes a un hacer o a un no hacer dentro del objetivo final y estatuir, una norma específica a que deben sujetar su conducta, o sea que tal interés previene de la finalidad que tiene como motivación el procedimiento que se establece.

En efecto, si el propósito del procedimiento consiste en lograr establecer cuáles son los derechos que se reclaman, y ello previene de lo que aquellas partes, que se vinculen en el procedimiento, establecieron como Ley entre ellas, es indudable que las partes se definen en función del acto que de manera original celebraron para vincularse jurídicamente aún antes de la existencia del proceso; es decir, la vinculación jurídica entre los contendientes no se establece a través del procedimiento, sino que es anterior y consagrada por su propia voluntad.

En cambio, cuando lo que se va a definir en el procedimiento es la existencia de determinados hechos a los que la ley atribuye una consecuencia de derecho, a establecer una conducta que obliga a las partes por el simple hecho de que se vea realizada la conducta señalada en la hipótesis, como sucede en caso de la aplicación del derecho penal, la finalidad del proceso no es entonces definir o declarar el derecho respecto a las partes vinculadas en una relación jurí

dica anterior, sino simplemente verificar, conforme a las pruebas aportadas por las personas interesadas, si se han realizado los hechos expuestos en la demanda, porque es la Ley y no la voluntad de las partes la que otorga esas consecuencias de derecho.

En el proceso laboral se tiene que partir necesariamente de la idea de que a través de procedimiento se trata de averiguar, no que derechos han sido establecidos y conculcados por alguna de las partes sino qué hechos han sucedido dentro de una relación de trabajo establecida, para determinar cual es la conducta que la parte llamada demandada está obligada a seguir en favor de la demandante, porque como se ha dicho, es la ley y no la voluntad de las partes la que define los derechos y obligaciones en una relación de trabajo.

Ahora bien, si la litis se establece en función de los hechos expuestos en la demanda, y si el proceso tiene por finalidad decidir la conducta a que está obligada determinada parte de las involucradas en la relación de trabajo, podría afirmarse que las partes son exclusivamente aquellas que están implicadas en dicha relación, la que origina, conforme a derecho, la regulación de la conducta de las partes en la propia relación, y es esta conducta la que va a verificarse para definir en el laudo la determinación de obligación que tiene una de las partes o su absolución.

4.2.- LA CAUSA DE LEGITIMACION ACTIVA EN EL PROMOVENTE

Dentro del proceso laboral no sólo las partes involucradas en una relación de trabajo tienen obligaciones procesales, ya que toda persona o autoridad que tenga en su mano documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos al requerirlos la autoridad jurisdiccional, por lo que la simple vinculación en un procedimiento no es suficiente criterio para determinar a las partes en el mismo.

Lo anterior lleva a otro aspecto fundamental que es la causa de legitimación activa en el promovente de un procedimiento, cuya definición tiene interés porque en los procedimientos laborales, al igual que en el derecho privado, la causa de legitimación, o sea el título del derecho, es lo que hace posible jurídicamente que el pro-

movente excite la actividad del órgano jurisdiccional.

La causa de legitimación es la propia relación de trabajo, por que al faltar ésta, el órgano jurisdiccional está ante la imposibilidad de llevar a cabo aquellos actos que la ley encomienda para verificar la relación de los hechos que se exponen como fundamento de la expedición del laudo. Es la relación de trabajo la que reviste de eficacia el acto del promovente y que la ley procesal en cada caso determina de una manera concreta.

4.3.- LA PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DEL PROMOVENTE

El nuevo derecho procesal laboral ha dado un paso más en el camino de la diversificación de los conceptos procesales en función con el derecho privado; es por ello que el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo define como partes en el proceso, a aquellas -- "que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Por lo que respecta a la capacidad, el artículo 691 de la Ley establece que los trabajadores menores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna pero, tratándose de menores de 16 años, la propia disposición obliga a las Juntas a hacerlo saber a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para -- que ésta les designe un representante. Se advierte aquí el cambio radical que hay entre el procedimiento civil y el de trabajo, ya -- que en este último se suprime el formulismo de la designación de tutor dativo para que un menor pueda comparecer a juicio, y se disminuya el estado de minoridad, puesto que a los menores que tengan 16 años los consideran capaces para presentarse a juicio sin necesidad de tutor o representante. Pero otro lado, considero que el mencionado artículo es anticonstitucional, por la imposición que dicho artículo refiere a los menores, al impedirseles una libre designación de representante legal.

Así mismo, el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo define de manera distinta la forma de representación que en los procedimientos privados tienen tanto el poder notarial como la forma del -

mandato; este artículo aunque básicamente reproduce las fracciones del artículo 709 anterior, suprime el primer párrafo y con él aquella disposición que ordenaba que la personalidad se acreditaría de conformidad con las leyes que la rigieran, salvo las modificaciones que como excepción señalaba en sus diferentes fracciones, y que la nueva reforma las establece como disposiciones generales y ya no como excepciones.

Así, tratándose de apoderado, conforme al nuevo artículo la personalidad se acredita por poder notarial o mediante carta poderfirmada ante dos testigos, sin necesidad de ratificación, si se trata de personas físicas; cuando se trate de representante legal de persona moral, con el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; y, cuando el compareciente actúe como apoderado, con el testimonio notarial o carta poder, siempre que quien otorgue el poder esté legalmente autorizado para ello.

Por lo que hace a la representación de la parte demandada en la etapa de Demanda y Excepciones, diremos que, existe diversidad de criterios de acuerdo a las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje que existen en nuestro país, ya que en algunas de ellas permiten que, en esa etapa, tan sólo comparezca el apoderado de la demandada, y en otras totalmente lo contrario, o sea, que tiene que comparecer el demandado en forma personal y directa.

Como lo ordena la Ley Laboral, artículo 876, si las partes no concurrieron a la etapa conciliatoria, se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Siendo este el criterio al cual deben unificarse todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La reforma en materia procesal convirtió la fracción III del artículo 709 anterior en el artículo 693, el cual otorga a las Juntas la facultad de tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

Como se puede advertir de las referencias a la reforma de acre

ditar la personalidad de las partes, que se hacen en los párrafos anteriores, las nuevas disposiciones procesales suprimen todo formalismo y se alejan definitivamente del sistema considerado en el Derecho Privado. Al respecto, cabe hacer notar como en el derecho mexicano, tratándose de procedimientos, la tendencia es que para hacer efectiva la aplicación de leyes de orden público como la Ley Federal del Trabajo y también la de Amparo, en su caso, la formalidad queda suprimida con la evidente formalidad de dar a todo el que tiene derecho de promover, la facilidad de lograr su objetivo, sin que se vea frustrado por la deficiencia en una formalidad o tecnicismo en la presentación de sus demandas.

El artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo comprende una disposición que en cierta forma viene a suplir, y no solamente a perdonar las deficiencias en el otorgamiento de los poderes en materia laboral, ya que establece que el poder que otorga el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo, tal disposición, congruente con la obligación de suplir las deficiencias de la demanda en materia laboral, tiene como finalidad evitar que las deficiencias dadas al extender un poder por parte de los trabajadores, impidan que quienes demandan se vean privados en sus derechos por un defecto en el documento que acredita la representación.

Cabe destacar, que el nuevo Derecho Procesal Laboral, establece la obligación de una representación común para los colitigantes con la novedad de que si los demandantes o demandados no llegaren a señalar al representante común, la Junta está facultada para hacerlo en su defecto.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a través de la nueva regulación procesal, tiene obligaciones definitivas con carácter de asistencia técnica a los trabajadores, impuestas por la Ley en función de la idea de impedir que defectos en el procedimiento den como resultado que los trabajadores se vean privados de sus derechos. Así, tiene la obligación de designar un representante a los menores, cuando éstos sean menores de 16 años, y de asesorar a los

mayores de 16 años.

La reforma procesal a lo largo de su regulación, utiliza dos - conceptos que deben distinguirse de manera escrupulosa: el de representante legal y el de apoderado legalmente autorizado. Del contexto de las disposiciones relativas a este aspecto se deduce que cundo la Ley se refiere a representante legal, debe entenderse por tal, no aquel que obra en función de un contrato de mandato en los términos de la Ley Civil, que es propiamente lo que la Ley denomina como apoderado legal, sino el que de conformidad con el artículo 11 de - la Ley Federal del Trabajo, tiene por definición estatutaria la representación legal de la persona moral de que se trate, tal como lo señala la fracción II del citado artículo 692, en el sentido de que "cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite".

La consecuencia de no presentarse personalmente dentro de un - procedimiento ordinario, es la que si se trata del actor, se tendrá por reproducido su escrito de demanda conforme lo señala el artículo 879 y si quien no comparece personalmente es el demandado, se -- tendrá contestando la demanda en sentido afirmativo.

Ahora bien, en el caso señalado en el párrafo anterior o sea - cuando las partes o cualquiera de ellas, no comparecen personalmente a la audiencia en el período de conciliación y, por tanto, deberán hacerlo en dicha forma en el período de demanda y excepciones, - es evidente que si no comparece personalmente, aunque a dicho período se presente un apoderado, deberá tenerse por no presentado y, -- por tanto, confesada en sentido afirmativo la demanda, tal como lo señala el artículo 879 a que se hace referencia, sin perjuicio de - que en su oportunidad se esté en posibilidad de ofrecer pruebas respecto a los hechos a que se refiere la propia disposición.

C A P I T U L O V

EL PROCESO LABORAL

5.1.- LOS TÉRMINOS

Punto de capital importancia en todo estudio del Derecho Procesal será el referente a los "términos", entendiéndose por tales "los espacios de tiempo que en un acto procesal debe llevarse a cabo, para tener eficacia y validez legal".

En el estudio de ellos, nos ocuparemos de cuestiones tales como el señalar desde cuando se empieza a correr el término, como se computan, así como las consecuencias de su no aprovechamiento.

A este respecto, contra una frecuencia que ya parece costumbre nos permitimos afirmar que el legislador mexicano trató este tema -- con bastante precisión, elaborando una excelente pieza jurídica, como lo es la contenida en los artículos 733 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, después de la reforma De 1980.

Por principio, el artículo 733 establece: "Los términos comenzarán a correr al día siguiente al en que surta sus efectos la notificación y se contará con ellos el día de su vencimiento".

Con lo anterior expone de una manera clara la forma en que se contarán los días comprendidos en dichos términos, tomando en consideración que la notificación es la vía de comunicación de la autoridad a las partes, y que cuando no surte en los términos previstos en la Ley, deja en estado de desventaja para su defensa a alguna de las partes en el juicio; por ello se quiso que los términos comenzaran a correr el día siguiente al en que se efectuara la notificación, ya que en otra forma la precipitación a que se sometería a la parte enada ayudaría al juzgador en la búsqueda de la verdad.

Exacta fórmula de computación se expone en el artículo 736, -- cuando a fin de evitar confusión y desconcierto, se previenen que -- los meses se regularán por el de 30 días naturales y que los días -- hábiles se considerarán de 24 horas naturales, iniciando su conteo -- de las 24 a las 24 horas.

En lo referente a las consecuencias causadas por el no aprovechamiento de los términos, se nos previene que se tendrá por perdido el derecho que se debió ejercitar en los mismos, esto claro, - sin necesidad alguna de acusar rebeldía.

La doctrina ha marcado una distinción entre lo que debe entenderse por término y plazo, ello debido a que son muchas las personas que los confunden, entendiéndolo en sentido estricto que plazo -- significa el lapso de tiempo que se concede para realizar un acto procesal; mientras que término, también en sentido amplio, es el momento en el cual ha de llevarse a cabo dicho acto procesal.

La Suprema Corte de Justicia ha sentado sobre este tema, el siguiente criterio:

TERMINOS JUDICIALES.- Cuando los Tribunales no están en funciones no deben correr los términos concedidos a las partes, para que hagan valer sus derechos ante aquellos.

Jurisprudencia 391.- Quinta Epoca. P.1968. Vol. Tercera Sala.- Cuarta Parte. Apéndice 1917-1965.

5.2.- LAS NOTIFICACIONES

Notificación es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presuntivo a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso. Estas notificaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo pueden ser de dos formas, personales o por estrados.

Las primeras, o sea las notificaciones personales, son de las que establece la Ley en su artículo 741 y siguientes, y es ahí donde se señala que estas notificaciones personales serán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello.

Primeramente sobre la forma en que la misma debe realizarse debemos señalar que es obligación del actuario, el cerciorarse de que la persona que debe ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o el local señalado en autos para hacer la notificación, esto guarda la finalidad de que la notificación, realmente, se

haga a la persona afectada. Estando presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregándole una copia de la misma; pero si la persona a quien se trata de hacer dicha notificación, es una persona moral, entonces el actuario deberá asegurarse de que la persona con quien entendió la diligencia es el representante legal de la misma. Si el actuario no encontrare a la persona a quien debe notificar o a su representante, le dejará citatorio con la persona que lo atendió, para que lo espere el día siguiente a una hora determinada. Ahora bien, si no obstante el citatorio cuando asista el actuario, no está presente el interesado, o su representante, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieran éstos cerrados, se les dejará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Pero si las diversas hipótesis a que han de enfrentarse los actuarios fueran únicamente las anteriormente señaladas, la tarea sería sencilla y no requeriría la mayor regulación de la Ley, pero en la práctica cotidiana de dichas notificaciones, los actuarios se enfrentan a un sinnúmero de situaciones diferentes, que con auxilio de la Ley, y con un sano criterio debe de resolver diariamente más sin embargo, la ley sigue previniendo situaciones y agrega: si en la casa o lugar señalado para hacer la notificación se negara el interesado, su representante o la persona con quien se entiende la diligencia a recibir la notificación ésta se hará por instructivo que se dejará fijado en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

Ahora bien, cuando se de el caso en que el trabajador ignore el nombre del patrón o la razón social de la empresa donde laboró, la Ley establece tan sólo la obligación de que cuando menos en su escrito inicial de demanda cite el domicilio de la empresa o establecimiento o lugar en donde haya prestado el trabajo y además la actividad a que se dedica el patrón, con estos dos datos, le fija la Ley al actuario la obligación de cerciorarse al practicar la diligencia, de que el lugar designado en autos es aquel donde se prestan los servicios; previniéndole además con bastante acierto legisla-

tivo que en todos esos casos asiente su razón en el expediente, exponiendo los elementos que le hayan llevado a la convicción de que el lugar notificado era el previsto en autos.

Complementando la regulación de las notificaciones, cita la Ley una lista que contiene los casos en que la notificación deberá hacerse personalmente en forma obligada y en esta lista se contiene las siguientes: (art. 742): I) El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo; II) El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas; III) La resolución en que las Juntas de declaren incompetentes; -- IV) El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo; V) La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal; VI) El auto que cite a absolver posiciones; VII) La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio; VIII) El laudo; IX) El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reintalado; X) El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones; XI) En los casos a que se refiere el artículo 772 de la Ley (notificación acto previo de caducidad); XII) Los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Después de tratar las notificaciones personales, pasaremos ahora a ocuparnos de las notificaciones por estrados, que la Ley Federal del Trabajo prevé en sus artículos 745 y 746. Estas notificaciones que son las que tradicionalmente se hacen en los estrados de las Juntas, colocando en ellos los acuerdos correspondientes, -- así como el número del expediente respectivo para que sea ahí donde los propios interesados pasen a enterarse de dichas resoluciones, aunque evolucionando un poco esta forma de comunicación la Ley prevé que la Junta podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones. Este boletín deberá ser fijado en un lugar visible del local de la Junta y posteriormente, deberá ser coleccionado para guardar memoria de la publicación de dichas resoluciones. Esta lista de acuerdos deberá --

guardar una formalidad, y ella es que deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el Secretario de la Junta.

Es de considerarse importante citar que este tipo de notificaciones por estrados a diferencia de las personales, surten sus efectos al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

Los principios generales de todas las notificaciones serán las siguientes:

Primero: Que las notificaciones deberán hacerse siempre en horas hábiles con una anticipación cuando menos de veinticuatro horas antes del día y hora en que deba efectuarse la diligencia para la cual citan, esto, salvo que hubiera alguna disposición en contrario por la Ley.

Segundo: Que las notificaciones, citaciones o emplazamientos de berán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente la resolución o en el Ley exista disposición en contrario.

Tercero: En el aspecto formalísimo, se deberá de observar que toda cédula de notificación, al menos contenga el lugar, día y hora en que se practique; el número del expediente, el nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Por otra parte, no se pasará por alto la prevención que la Ley hace de que serán nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo y señalar además, que la Suprema Corte de Justicia a este respecto ha señalado su criterio a través de la Jurisprudencia, indicando que cuando el notificado en forma extemporánea se haga de todas formas sabedor del proveído, y asiste a la diligencia, este sólo hecho convalidará dicha notificación.

5.3.- LOS EXHORTOS

Se entiende por éste, el requerimiento escrito formulado por un

Tribunal a otro de igual jerarquía, de la misma o diferente jurisdicción, para que de cumplimiento a las diligencias que en el mismo se le encargan.

Por lo que se ve este es un medio de comunicación entre un Tribunal que conoce de un juicio con otra autoridad, que radica en un lugar diverso al en que se lleva el juicio, en alguna forma puede coadyuvar a la tramitación de este.

Así lo entendió el legislador al determinar, en el artículo -- 753 de la Ley, que las diligencias que no pueden practicarse en el lugar de la residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, ó a la autoridad más próxima, siempre y cuando la diligencia deba de practicarse dentro de la República Mexicana.

Como se ve se trata de una práctica universal impuesta unas veces por razones de jurisdicción y otras por el tiempo y distancia, pero esta práctica ha ido trascendiendo de lo nacional a lo internacional.

Esto último nos lleva al conocimiento de una distinción muy objetiva y además necesaria en el sentido de que uno es el caso de los exhortos dentro del país y otro bien distinto el de los exhortos al extranjero.

Por lo que se refiere a los primeros o sea los que deben ser diligenciados dentro de las fronteras del país, el Tribunal que dicte resolución en que lo ordene, debe hacerlo con la mayor brevedad, más si toma en cuenta que precisamente la distancia a que se encuentra alguna de las partes o terceros relacionados con el juicio, lo harán un poco más tardado de lo ordinario, por eso es que la Ley fija un término de 24 horas a partir del momento del acuerdo que lo ordene, para que haga el envío del mismo.

Término también perentorio, por los motivos ya expuestos, es el que exhorto para que haga los trámites para que lo diligencie a la brevedad, proveyendo lo concerniente dentro de un término de las 72 horas siguientes a su recepción, y deberá diligenciarse dentro de los cinco días siguientes.

En caso de incumplimiento de lo anterior, se corre el riesgo de que el Tribunal exhortante se dirija a su superior haciéndole - conocer la omisión de su subalterno, éste de acuerdo con el artículo 759 de la Ley.

Se puede presentar el caso de que una de las partes esté interesada en llevar el exhorto a la autoridad exhortada, esto en vía de una mayor celeridad, y ante estas situaciones, la Ley prevé: La Junta a solicitud de parte podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad le entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad al exhortante.

Ahora bien, el segundo caso es el correspondiente a cuando el exhorto deba de enviarse al extranjero, donde evidentemente las normas de la Ley Federal del Trabajo no tiene aplicación y en donde el exhorto toma algunas veces otra denominación, y requiere otros requisitos en su tramitación. El maestro Conde y Luke, es quien se ha ocupado en definir lo que en un terreno internacional se entiende por comisión rogatoria o exhorto, exponiéndolo como un requerimiento o súplica dirigido por un Juez o Tribunal al de otro país pidiéndole que practique algún acto de procedimiento en interés de la justicia; agregando con un sentido aclaratorio "que puede decirse que tiene por objeto la práctica de una diligencia de instrucción, de petición de datos o documentos, la comprobación de escrituras o cualesquiera de otra clase de pruebas, la citación de testigos o llamamientos de otras personas ante el Tribunal exhortado".

Por principio, en nuestra legislación estos exhortos únicamente se autorizan cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o su contestación; esto tomando en cuenta que por lo tardado que resulta, no serían pocos los litigantes dolidos, que interesados en alargar juicios, solicitaran exhortos al extranjero, aunque no guardaran trascendencia en cuanto al fondo del juicio.

Para tramitar esto, se librará despacho tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o en los convenios internacionales. A falta de tratados o convenios nos debemos sujetar a las siguientes reglas: los despachos serán remitidos en vía diplomática al lugar de la residencia de la autoridad correspondiente; pero para hacer esto se requiere la legalización de las firmas de las autoridades que los expiden.

5.4.- LOS INCIDENTES

Como una novedad en la legislación laboral aparecen las normas reguladoras de los incidentes, anteriormente no se encontraban regulados, tal vez en atención a que éstos no son deseables dentro del proceso laboral, que busca una justicia rápida y expédita. Pero a la vez la no regulación del incidente había hecho caer al proceso laboral en constantes vicios y artificios, que los litigantes dolosamente promovían con el fin de retardar negativamente los juicios laborales. Se sabía de la existencia de causas de nulidad, de problemas de competencia, de personalidad, de solicitudes de acumulación, o bien de excusas, pero dejaba todo esto al capricho de las partes, que ellas le dieran la regulación que desearan o bien a los criterios sostenidos por los distintos Tribunales, que en la mayoría de las veces no eran coincidentes; por ello ahora, de acuerdo a la reforma del proceso, señalaremos algunas generalidades de estos incidentes.

Para Emilio Reus la palabra "Incidente", deriva del latín incido incidentis (acontecer, interrumpir, suspender), significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera del principal; y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes, durante el curso de la acción principal.

Para Alsina, incidente es todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, como la interposición de un recurso, la solicitud de nulidad de diligencia, el embargo precautorio, la oposición a una diligencia de pruebas, la cita -

ción para evicción. Mientras que para Echandia son: decisiones juris tantum las que deben ser adoptadas en el curso del juicio antes de la sentencia que le pone fin.

Concretando, se puede decir que el incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso y sus efectos, son tales que no se puede llegar al laudo, si no se resuelve previamente.

El artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, al referirse a los incidentes establece que se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley.

Sin embargo, más adelante, el artículo 762, nos dice que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: I) Nulidad; II) Competencia; III) Personalidad; IV) Acumulación; y V) Excusas.

De estos incidentes reconocidos por la Ley, ella misma hace una importante distinción: Si se promueve nulidad, competencia, acumulación o excusas, dentro de las 24 horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá. En cambio si lo que se promueve es cuestión de personalidad, o de cualquier otra cuestión no especificada en el artículo 762, se substanciará y resolverá de plano.

La doctrina tradicional se preocupaba en demasía en las siguientes cuestiones: ¿Deben los incidentes resolverse antes de la cuestión principal?. ¿Suspenden el curso del juicio?. ¿Las sentencias que los resuelven son verdaderas sentencias?. Sin ahondar sobre la respuesta, nos concretamos a señalar que de acuerdo con la moderna doctrina del proceso, representada por las escuelas italianas y alemanas, se orientan en un triple sentido: a) el de restringir la admisión de los incidentes; b) el no considerar como sentencias, sino como ordenanzas o autos, las resoluciones de las cuestiones que surjan incidentalmente en el juicio; y c) el de evitar que los incidentes suspendan el curso del juicio.

5.5.- LA ACUMULACION

A partir de la reforma la Ley dedica a la acumulación todo el Capítulo X del Título Catorce, que viene a fijar reglas que no establecía el anterior artículo 722, el que sólo imponía la obligación de ejercitar conjuntamente todas las acciones que hubiera en contra de una misma persona en una sólo demanda, bajo la pena de tener por extinguidas las no ejercidas.

Según señala el artículo 766 de la nueva Ley, la acumulación de los juicios procede de oficio o a instancia de parte, cuando se trate de aquellos promovidos por un mismo actor contra un mismo de mandado, reclamando las mismas prestaciones o aunque éstas sean distintas pero derivadas de una misma relación de trabajo; cuando se trate de juicios promovidos por distintos actores contra un mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y, por último, en aquellos casos en que las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron pueden originar resoluciones contradictorias; sin embargo, existe una excepción que establece el nuevo artículo 768, respecto a las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, en que las demandadas no podrán ser acumulables con ningún juicio de jurisdicción local, ni a ninguna otra acción, pues en ese caso, de acuerdo con el artículo mencionado, las acciones que en dichas materias se hayan ejercido ante una Junta Local deberán ser conocidas por la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, para lo cual la Junta Local está obligada a remitirle copia certificada de la de manda y de la documentación que se acompañe.

La tramitación de la acumulación se deberá efectuar conforme a lo establecido respecto a los incidentes, o sea mediante cuerda por separado y en una audiencia incidental, debiendo conocer de la misma la Junta que hubiese prevenido, en los términos y con el mismo procedimiento relativo a las competencias que señala el Capítu lo III del Título Catorce de la Ley.

Por último, la declaratoria de procedencia de la acumulación tiene como consecuencia, según el nuevo artículo 767, que los juicios más recientes se acumulen al más antiguo; y, que lo actuado -

en los juicios acumulados no surta sus efectos, cuando se trate de aquellos promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado - por las mismas pretenciones. Lo anterior tiene como finalidad que, habiendo sido establecido un litigio, no se pretenda subsanar sus defectos mediante la tramitación de otro juicio ante la propia o distinta autoridad jurisdiccional.

5.6.- LAS RESOLUCIONES LABORALES

Originalmente la Ley de 1970 no establecía, como lo hace a -- partir de la Reforma el Capítulo XIII del Título Catorce, un apartado específico dedicado a las resoluciones laborales, sino que se refería a ellas en sus artículos 711 a 714, 775 a 777, 780 y 816, - cuyo contenido fué incluido en el citado capítulo, que amplió ta - les disposiciones y modificó algunas de ellas en forma notable.

De esta forma el artículo 837 señala que en el procedimiento - laboral deben entenderse por acuerdos, las simples determinaciones de trámite; autos incidentales o resoluciones interlocutorias, a - aquellas que resuelvan, dentro o fuera del juicio, un incidente; y - por último, laudos, las resoluciones que se dictan sobre el fondo - del conflicto.

Otra novedad, que viene a implementar la celeridad del procedi - miento, es lo establecido por el artículo 838, que obliga a la - Junta a dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la dili - gencia respectiva o dentro de las 48 horas siguientes a aquella en la que reciba promociones de las partes, modificándose sustancialmen - te lo establecido por el artículo 711 anterior, que daba un térmi - no de 24 horas para dictar las mencionadas resoluciones. Asimismo, se establece que en los laudos deberá quedar determinado el sala - rio que sirva de base para la condena, cuantificándose el importe - de las prestaciones, y sólo por excepción podrá ordenarse que se - abra incidente de liquidación (art. 843).

El nuevo artículo 845 reproduce, aunque con distinta redac - ción lo dispuesto por el anterior artículo 713 en el sentido de -- que si los representantes de los trabajadores o de los patrones se

niegan a votar, si se trata de acuerdos el voto de los ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar; en tratándose de laudos, se llamará a los suplentes; en caso de que éstos no comparezcan o se nieguen a votar, se pedirá a las autoridades que corresponda sustitutos para tal efecto, entendiéndose que el voto de los ausentes se suma al del Presidente.

También se establece que votada una resolución, al igual que lo señala la Ley antes de la reforma, si alguno de los representantes se niega a firmarla, dicha resolución, previa certificación del Secretario producirá efectos legales sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos (art. 846).

Además, existe una nueva disposición, señalada por el artículo 847, que faculta a las partes a solicitar a la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto sin que tal hecho interrumpa el término para la impugnación del laudo.

Conforme lo señalaba el anterior artículo 816, el actual 848 conserva el principio de que las resoluciones de las Juntas no admiten recurso alguno y de que estas no pueden revocar sus propias resoluciones.

CAPITULO VI

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

6.1.- PRINCIPIOS GENERALES

Es de gran importancia el Capítulo XII, Sección Primera del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, en el que se contienen las reglas generales sobre las pruebas disponiendo el artículo 776 la amplia facultad a las Juntas de aceptar todos los medios de prueba que no sean contrarias a la moral y al derecho, y en especial la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la de inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones, las fotografías y en general aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Dentro de las reglas generales en materia de pruebas se establecen las siguientes:

A) Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, pues si esto sucede, resultan inútiles. Por lo tanto al ofrecerse debe indicarse el hecho o hechos que trata de justificarse.

B) El momento procesal oportuno para rendirse las pruebas lo es la etapa de ofrecimiento a que se refiere el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

C) Las pruebas deben ofrecerse acompañándose los elementos necesarios para su desahogo, pues si no se hace, cabe su desechamiento.

D) Existe el principio, ya que reconocía la Ley anterior, del interrogatorio libre que pueden formular las partes a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos y la facultad de hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

E) Subsiste la facultad potestativa de la Junta, de pruebas para mejor proveer, que puede solicitar la Junta.

F) Los terceros están obligados, cuando tienen conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, de exhibirlos y aportarlos al ser requeridos - por las Juntas.

G) Cuando alguna persona, sean las partes o terceros, no pueda por enfermedad u otro motivo justificado, a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar al interrogatorio, debe comprobarse tal circunstancia con certificado médico o con constancia fehaciente que se exhiba, y bajo protesta de decir verdad, debiendo en tal caso la Junta, señalar nueva fecha para la recepción de la prueba, y si subsiste el impedimento, el médico debe de comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento, y en tal caso, la Junta debe trasladarse al lugar donde aquella se encuentre para la recepción de la prueba.

6.2.- LAS PRUEBAS EN ESPECIAL.

A) PRUEBA CONFESIONAL.

En relación con esta prueba, se introduce la importancia innovación en el sentido de que tratándose de personas morales, la confesional, se debe desahogar por conducto de su representante legal, sin perjuicio de que pueda también solicitarse que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes, y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento.

La Ley anterior, simplemente señalaba que si se ofreciera prueba confesional, por posiciones de una persona moral, bastaría que se le citase, razón por la cual cualquier persona, teniendo poder suficiente para absolver posiciones podría ocurrir en representación de la persona moral al desahogo de la prueba respectiva.

El legislador ha empleado la expresión "representante legal", de la misma manera que lo ha hecho en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, cuando establece que en la etapa conciliatoria deben comparecer las partes personalmente a la Junta, sin abogados-patronos, asesores o apoderados, y en la fracción VI del citado pre

cepto establece que de no haber ocurrido las partes a la conciliación, se les debe tener por inconformes con todo arreglo conciliatorio, y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

El problema consiste en saber que quiso dar a entender el legislador con la expresión "representante legal", para los efectos del desahogo de la prueba de confesión.

Se ha llegado a pensar que como la representación legal de las personas morales, corresponde a los organismos que la administran, en tal caso, como éstos pueden ser el Consejo de Administración de una Sociedad, el Presidente del Consejo de Administración, el Administrador Único, o bien el Director General de la empresa, o en algunos casos, el Gerente General de ésta, que ellos serían los obligados a concurrir como representantes legales de la sociedad, y no los apoderados jurídicos generales o especiales de la sociedad.

Debe tomarse en cuenta que si bien, el artículo 692 de la Ley establece que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, sin embargo, tal regla general, se ha llegado a estimar no resulta aplicable en el caso de la confesional para personas morales, ni en los casos -- que la Ley contempla en las fracciones I, -acto conciliatorio- y -- VI, -etapa de demanda y excepciones-, del artículo 876 de la Ley.

Los citados dispositivos legales, han sido de los más controvertidos y respecto de los cuales se han formulado las más variadas opiniones, sin embargo, es de considerarse que si la idea de la Ley excluir a los abogados patronos, asesores o apoderados, en los casos a que nos venimos refiriendo, bien puede pensarse en que las -- personas morales, puedan designar como "representante legal", para satisfacer la exigencia procesal de los preceptos legales antes mencionados, a personas que además de ser abogados patronos, asesores o apoderados de la sociedad, tengan el carácter de "gerentes-administrativos", jefes de departamento de relaciones industriales, de tal manera que, además de encargarse tales personas, de la defensa de los derechos de la sociedad en juicio, puedan también ejercer -- funciones como delegados del Consejo de Administración, o bien, del

Administrador Unico, Directores Generales o del Gerente General, - en términos del artículo 150, en concordancia con el artículo 145- de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en donde se prevee -- que la Asamblea General de Accionistas, el Consejo de Administra - ción o el Administrador podrá nombrar uno o varios gerentes genera - les o especiales, sean o no accionistas. Ello además de conformi - dad con el artículo 149 de la propia Ley.

Otra de las innovaciones hechas en materia confesional consis - te en que se tengan por confesiones expresas y espontaneas las a - firmaciones contenidas en las posiciones que formula el articulan - te, así como también el caso en que cuando la persona a quien se - señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, - el oferente de la prueba debe ser requerido para que proporcione - el domicilio donde deba ser citado, y en caso de que el oferente - ignore el domicilio, debe hacerlo del conocimiento de la Junta, an - te de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de - desahogo de pruebas, pudiendo la Junta solicitar a la empresa, que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha per - sona, en la inteligencia de que si la citada persona no concurre - el día y hora señalados, la Junta, lo hará presentar por la poli - cía.

Nótese en éste último caso, la Junta, no declara confesa a la persona que deba absolver posiciones, porque si ya no labora en la empresa su declaración ofrece los efectos de una prueba testimo - nial.

También se agrega por el legislador, que se tenga por confe - sión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofre - cida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constan - cias y actuaciones del juicio, máxime que todas las declaraciones - que rinden las partes, sus apoderados, o cualquier persona ante - las Juntas, deben hacerlas bajo protesta de decir verdad, y bajo - el apercibimiento de las penas en que incurran si declaran falsa - mente ante la autoridad, y en el caso de las declaraciones de peri - tos, aún cuando no tienen el carácter de partes, el legislador les

impone también el deber de rendir sus declaraciones bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento (art. 722).

B) PRUEBA DOCUMENTAL

Por lo que hace a esta prueba, contenida en la Sección Tercera del Capítulo XII, del Título Catorce de la Ley, su regulación es totalmente nueva, ya que antes de la reforma no existía ninguna regla expresa sobre el particular, por lo que para definir la calidad probatoria de los documentos exhibidos en el procedimiento, las Juntas tenían que recurrir a los criterios establecidos por el Código Federal de Procedimientos Civiles.

El legislador define como documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que en ejercicio de sus funciones, así mismo harán fé en el juicio sin necesidad de legalización, -- los documentos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, y teniendo el carácter de documentos privados los que no reúnen las condiciones antes mencionadas.

En cuanto a la importante innovación establecida por el legislador al imponer al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio, los documentos a que se refiere el artículo 804, -- así como a las consecuencias que sobrevienen al patrón omiso, se podría afirmar que ahora, la prueba documental adquiere, en relación con el patrón una trascendencia significativa para ésta en los juicios laborales, puesto que deberá asistirse de asesores expertos en Derecho Laboral, que los instruyan, juntamente con los trabajadores, a la preparación y otorgamiento de contratos individuales de trabajo, lista de raya o nómina de personal, controles de asistencia, comprobantes de pagos de todas las prestaciones laborales.

C) PRUEBA TESTIMONIAL

En relación con esta prueba, eminentemente oral, se han esta

blecido las siguientes innovaciones:

I) Sólo pueden ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, en lugar de cinco que señalaba el artículo 767 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

II) Debe indicarse el nombre y domicilio de los testigos, y -- cuando existe impedimento para presentar directamente a los mismos, debe solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivos justificados que le impidan presentarlos directamente.

III) Cuando el testigo o testigos radican fuera del lugar de residencia de la Junta, al ofrecerse la prueba, debe acompañarse in interrogatorio por escrito, al tenor del cual debe ser examinado el testigo, y de no hacerlo se declarará desierta, en la inteligencia de que también deben de exhibirse las copias del interrogatorio para que se pongan a disposición de las demás partes, con el objeto de que éstas dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado.

IV) Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, debe pedir su declaración por medio de oficio.

V) Cuando se esté en el caso de que el oferente de la prueba testimonial, no pueda presentar directamente a los testigos, estos deberán ser citados con el apercibimiento de ser presentados por -- conducto de la policía, medida esta, tendiente a la celeridad del -- procedimiento y a evitar los diferimientos en la recepción de esta prueba que propiciaba la aplicación alternativa de los medios de apremio, que señalaba el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

VI) Se exige ahora que los testigos se identifiquen ante la Junta, cuando lo soliciten las partes, y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta, les concederá un plazo de tres -- días para ello.

VII) Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de interprete nombrado por la Junta, el que pro testará su fiel desempeño, y cuando el testigo lo pidiera además, -- de asentarse su declaración en español debe escribirse en su propio

idioma por él o por el interprete.

VIII) Las Juntas, en los casos de la recepción de la prueba testimonial por exhorto, debe de indicar a la exhortada los nombres de las personas, que tengan facultad para intervenir en la diligencia.

IX) Las objeciones o tachas a los testigos, deben formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta, y cuando se objete de falso a un testigo, la Junta, reciba las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que alude el artículo 884 de la Ley.

X) Coordinado el texto de los artículos 818 con el 881 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse que las partes pueden ofrecer pruebas para justificar sus tachas, después del desahogo de la prueba testimonial.

XI) Un sólo testigo puede confirmar convicción, siempre que concurren las circunstancias que señala el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, siendo tal regla contraria a la de los ordenamientos procesales civiles en el que impera el principio de unus testis, testis nullus.

D) PRUEBA PERICIAL

En la Sección Quinta del Capítulo XII se introduce la forma de ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial, que no era contemplada en la Ley antes de la reforma procesal, sino en una forma embrionaria, puesto que el artículo 760, fracción VIII, sólo establecía la obligación de la Junta, en caso de prueba pericial, de prevenir a las partes para que presentaren sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, bajo el apercibimiento al oferente de tenerlo por desistido si no presentaba al perito, y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito oferente; asimismo, facultaba a la Junta para designarlo por la parte trabajadora, cuando ésta no estuviere en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes y así lo solicitare, y para nombrar un tercero en caso de -

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

discrepancia entre los dictámenes periciales.

En la legislación vigente se define el propósito de la prueba pericial (artículo 821); se exige que los peritos tengan conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre la cual deba versar el dictamen y, si la profesión o el arte fueren legalmente reglamentados, existe la obligación de acreditar que se está autorizado para ejercer la profesión de que se trate, conforme a la disposición para las partes (artículo 823), de que al ofrecer la prueba se indique la materia de la misma y se exhiba el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

La Junta queda autorizada a la vez (artículo 824), para designar el perito que le corresponda al trabajador si éste no hiciere el nombramiento, si designándolo este no presentare su dictamen y cuando lo solicite el trabajador, por no estar en la posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes, o sea el mismo y único caso que contempla la legislación anterior.

También se prevé el caso de excusa por parte del perito en discordia (artículo 826), la que debe presentarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación de su nombramiento, que debe ser con base en cualquiera de las causas a que se refiere el Capítulo IV del Título Catorce de la propia Ley, o sea por las mismas que deben excusarse de conocer de los asuntos los representantes integrantes de la Junta; de estimar fundada la excusa el Tribunal, la declarará procedente y designará un nuevo perito.

E) PRUEBA DE INSPECCION

La sección Sexta del citado Capítulo XII regula la prueba de inspección, que no se encontraba reglamentada antes de la reforma.

Al ofrecerse esta prueba, debe precisarse el objeto de la misma, el lugar donde deba practicarse, los períodos que abarque y los objetos y documentos que deban ser examinados y al ofrecerse, debe hacer se en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Una vez admitida la prueba de inspección por la Junta, debe señalarse día, hora y lugar para su desahogo, y si los documentos y ob

jetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta, la apercibirá que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se traten de probar, y si los documentos y objetos, se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

El actuario debe ceñirse a lo ordenado por la Junta, y requerir que se le pongan a la vista los documentos y objetos que debe de inspeccionarse, y las partes y sus apoderados, pueden concurrir a la audiencia y formular objeciones u observaciones, debiendo de levantarse acta circunstanciada, que firman los que en ella hayan intervenido.

F) PRUEBA PRESUNCIONAL.

La sección Séptima del Capítulo XII, de la Ley Federal del Trabajo, está dedicada a la prueba presuncional, a la cual no se refería la legislación anterior.

La define la Ley como la consecuencia que la Ley o la Junta, deduzcan de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, siendo presunción legal cuando la Ley lo establece expresamente y humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Cuando se ofrece la prueba presuncional, debe indicarse en que consiste y lo que se acredite con ella.

Esta prueba, adquiere gran relevancia jurídica, si se toman en cuenta las importantes presunciones que ahora establece el legislador, particularmente en el caso del artículo 805 del Código Laboral, cuando el patrón falta a la obligación de exhibir los documentos a que se refiere el artículo 804 del mismo ordenamiento laboral; como también cuando se trata de la rebeldía de alguna de las partes para exhibir los documentos, materia de una prueba de inspección. También se da la prueba presuncional, cuando el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones, ya que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo que demuestre que el actor no era el trabajador o patrón, que no existió el despido, o que

no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, y sin que ello -
entrañe justificar excepciones que no se opusieron. Se da igualmen-
te la prueba presuncional en relación al último párrafo del artícu-
lo 47 de la Ley laboral, cuando a falta de presentación del aviso -
rescisorio al trabajador, se considera el despido como injustifica-
do.

G) PRUEBA INSTRUMENTAL.

El Capítulo XII en su Sección Octava de la Ley, se refiere a -
la prueba instrumental, y la define como el conjunto de actuaciones
que obren en el expediente formado con motivo del juicio, estando -
obligada la Junta, a tomar en cuenta las actuaciones que obren en -
el expediente del juicio, para dictar el laudo correspondiente.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las reformas establecidas por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Enero de 1980, que entró en vigor el 1º de Mayo del mismo año, que modificara en su totalidad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis y que corresponde a los artículos comprendidos del 685 al 1010 de la Ley Federal del Trabajo, articulado correspondiente a la parte adjetiva del Derecho Laboral, reformas procesales que eran necesarias desde hacía mucho tiempo, considerando que a pesar de que se había reformado el aspecto procesal en el año de 1970, el Procedimiento debía verificarse en forma más precisa, práctica y cuidando a la parte débil del procedimiento, el obrero.

Y considerando además que tal reforma constituye una adecuación de la realidad para la implantación de una estructura procesal idónea y solvente a las necesidades ante los Tribunales Laborales.

SEGUNDA.- De las reformas destacan, indudablemente, la controvertida facultad de los Tribunales Jurisdiccionales de Trabajo de corregir el planteamiento de las demandas de los trabajadores e incluso de accionarlos por ellos, en lo que se denomina doctrinalmente suplencia de la demanda insuficiente o deficiente, ello de acuerdo a lo establecido por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Con el objeto de evitar que la demanda del trabajador sea oscura, - dichas reformas, establecen también la prevención procesal, ya que facultan a las Juntas para que indiquen al trabajador sus errores o contradicciones y éste los aclare, quedando encuadrada tal reforma en el artículo 873 de la Ley Laboral, y logrando con ello un gran avance, ya que siendo oscura o contradictoria la reclamación, se dejaba a la parte patronal en indefensión para preparar su contestación y a los tribunales del trabajo sin los elementos necesarios para resolver el fondo del negocio.

Respecto a los principios procesales de la inmediatez y oralidad, - estoy convencido de que los mismos siempre se dan dentro del derecho procesal del trabajo, en forma unida, el uno del otro, ya que al existir la

inmediatez con la comparecencia de las partes en los conflictos laborales se dara consecuyente y lógicamente la oralidad, principio éste que se busca dentro del proceso laboral, independientemente de que quede -- plasmado por escrito las intervenciones de las partes en los respectivos juicios laborales.

TERCERA.- Las actuaciones de las Juntas vienen a ser uno de los capítulos nuevos, de acuerdo a la reforma de la Ley, ya que como hemos apuntado en la anterior Ley de 1970 sólo comprendían algunas actuaciones de las mismas, creando con dichas inovaciones notables avances para lograr una mayor continuidad en los procesos laborales y para lograr así una mayor protección a parte trabajadora.

CUARTA.- Se advierte que ahora el legislador dentro de las grandes novedades establece dificultades y una técnica más depurada sobre el manejo de la personalidad, tratándose de personas morales, al obligarlas a presentar mandatos vigentes, suficientes, que demuestren que el representante tiene facultades incluso para comprometer en los convenios que pudieren llevarse a cabo.

Sin embargo en el transcurso de vigencia de las reformas que en -- forma genérica se analizaron, aún se sigue debatiendo en los Tribunales Laborales, tan es así que la Suprema Corte de Justicia de la Nación no ha dado criterio amplio que defina de una vez el problema. Como tampoco los Tribunales Colegiados de Circuito han tenido unidad al respecto.

Sería deseable que en algún nuevo evento legislativo se pudiera adaptar el artículo 27 de la Ley de Amparo, en la Ley Federal del Trabajo, para que con el simple hecho de que se autorizara a una persona para oír notificaciones, se le tuviera como apoderado; adicionándole la -- necesidad de que éste respondiera, bajo su propia responsabilidad.

QUINTA.- La preclusión procesal toma vigencia al establecerse que transcurridos los términos fijados, se tendrá por perdido el derecho no ejercitado en tiempo sin necesidad de acuse de rebeldía. Tratando con -- dicha reforma conservar el principio de la inmediatez procesal.

Respecto a los Incidentes se establece un capítulo especial para -- la tramitación de los mismos, debiendo éstos ser resueltos de plano, --

siempre que no se trate de nulidad, competencia, acumulación o excusas, ya que para tales casos se otorga un procedimiento incidental, aunque breve.

Por otro lado, subsiste la imposibilidad de las Juntas para revocar sus resoluciones, pero se permite la aclaración del laudo, para corregir errores o precisar algún punto.

SIXTA.- En materia probatoria se regulan los medios de prueba y se establece el principio que exime al trabajador de la carga de probar -- cuando por otros medios se pueda llegar al convencimiento de los hechos, obligándose al patrón a exhibir los documentos a que tiene obligación de conservar, con el apercibimiento de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador, señalándose además catorce fracciones en el artículo 784, en que se arroja la carga de la prueba al patrón y que se refieren fundamentalmente a todas las prestaciones de la Ley.

Siendo importante señalar que con anterioridad a la reforma, no existía disposición en la Ley en materia de carga de la prueba, supliéndose dicha omisión con los criterios establecidos por la Suprema Corte de Justicia, lo que en ocasiones obligaban a que fuera el trabajador el obligado a probar.

En cuanto a la regulación para la recepción de las pruebas en particular, se perfecciona la técnica, siguiendo los esquemas del Código Federal de Procedimientos Civiles en lo aplicable. Se incorpora y define, además, la prueba presuncional, en su doble aspecto, legal y humano.

Por lo que el patrón que observe lo dispuesto a los dispositivos relativos a las pruebas tendrá un mínimo de problemas jurídicos, y al contrario, como consecuencia de esa inobservancia tendrá los mayores problemas.

De esa suerte, prácticamente, la obligación de probar las más usuales acciones en el Derecho Procesal Laboral le corresponden al patrón ya que, como ejemplo importante, al trabajador prácticamente sólo le queda el probar el despido cuando se ha ofrecido la reinstalación y la relación de trabajo, cuando ésta se ha negado.

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

- BERNARDEZ CISNEROS, MIGUEL. "Derecho Procesal del Trabajo". Durango, Durango. 1ª edición. 1984.
- BERNARDEZ CISNEROS, MIGUEL. "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo". Editorial Cardenas, editor y distribuidor.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. "Derecho del Trabajo". Tomo I y II. Editorial Porrúa, S.A. 1974. México.
- DE LA CUEVA, MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo". 5ª edición. 1960. Tomo I y II. Editorial Porrúa, S.A., México.
- CHERUBINO, EUCERIO. "Manual de Derecho del Trabajo". 13ª edición. -- 1983. Editorial Porrúa, S.A. México.
- RAMOS, EUSEBIO. "Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo". 1ª edición. 1982. Editorial Cardenas Editor y Distribuidor. México.
- PANIREZ FONSECA, FRANCISCO. "Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo". 2ª edición. 1981.- Editorial: Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México.
- PANIREZ FONSECA, FRANCISCO. "Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo". 1ª edición. 1980. Editorial: Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México.
- ROSS GAMEZ, FRANCISCO. "Derecho Procesal del Trabajo". 1978. México.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". 2ª edición. 1973. Editorial Porrúa, S.A. México.