

2 y
261



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA
EN EL PROCESO LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MAURO GARCIA VANEGAS



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

México, D. F., Junio, 1989



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INDICE

	Página.
INTRODUCCION	I

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

Conceptos generales	1
1.-Concepto de justicia	2
2.-Concepto de proceso laboral	9
3.-Principios procedimentales	15
4.-Tipos de procedimientos laborales	20
5.-Autoridades del trabajo	22
6.-Concepto de conflicto de trabajo	33

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

Antecedentes de las autoridades del trabajo	37
1.-Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje .	38
2.-Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de trabajo	43
3.-Las leyes procesales de trabajo de 1917 a 1928	46
4.-La legislación laboral de los Estados	49
5.-La federalización de la legislación del trabajo	50
6.-La reforma procesal del 1º de mayo de 1950	56

CAPITULO III EL PROCESO LABORAL

El proceso laboral	60
1.-Las acciones y excepciones en materia de trabajo	61
2.-Demanda laboral	73
3.-Términos procesales	77
4.-Las notificaciones	83
5.-Medios de prueba	92

	Página.
6.-Las resoluciones laborales	111
7.-Medios de impugnación	115

CAPITULO IV
OBJETIVO DE LA JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA
EN EL PROCESO LABORAL

Objetivo de la justicia pronta y expedita en el proceso - laboral	117
1.-Objetivo	118
2.-La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas	118
3.-El desahogo de las pruebas	128
4.-Los alegatos	132
5.-Cierre de la instrucción	132
6.-Dictamen	132
7.-Discusión y votación del dictamen	133
8.-Laudo	134
9.-Sugerencia	135
 CONCLUSIONES	 136
 BIBLIOGRAFIA	 140

INTRODUCCION

Existe un principio consagrado como garantía individual en la Constitución, según el cual la justicia debe ser administrada con prontitud y expedición; la pronta y expedita administración de justicia es base de seguridad y paz sociales, por lo que su realización ha sido siempre motivo de honda preocupación para quienes con visión amplia contemplan ante sí, la panorámica de la convivencia a fin de descubrir las causas de incertidumbre, de malestar, y descomposición del medio social.

Dar vida al mandato de la Constitución; definir con prontitud el derecho; otorgar oportunamente a cada quien lo suyo, es pues algo que exige la vida colectiva y por lo que clama la sociedad. Esforzarse en ello es siempre importante; y para conseguirlo deben emplearse todos los medios. Motivo por el cual, se estudia el presente trabajo, y que se divide en cuatro capítulos:

En el capítulo primero, se expone la concepción de justicia, como ha surgido la justicia en el derecho y los diversos tipos de justicia. En esta misma sección se señalan los presupuestos y etapas del proceso laboral, los principios procedimentales que inspiran y forman al proceso, los tipos de procedimientos laborales. Asimismo, se estudian la clasificación, estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así como también el conflicto obrero patronal.

En el capítulo segundo, se tratan aspectos históricos de los

órganos encargados de la decisión de los conflictos obrero patro-
nales. La creación de las autoridades de trabajo es sumamente -
reciente dado que, la decisión de los conflictos de trabajo era
encomendado ante los tribunales de derecho común y de acuerdo -
con leyes civilistas e inclusive administrativas, la impartición
de la justicia obrero patronal resultaba dilatada y por ende po-
co efectiva.

En un principio dichas autoridades ni siquiera fueron consi-
deradas como tribunales, al carecer de imperio para imponer coac-
tivamente sus decisiones. Fueron igualmente equinarradas a tribu-
nales especiales, tanto por la doctrina como por las autoridades
federales de amparo, para posteriormente quedan plenamente defi-
nidas ante el criterio de nuestra Suprema Corte de Justicia de -
la Nación.

Se analiza las leyes procesales de 1917 a 1928 de la legisla-
ción laboral de los Estados. Se explican los motivos de la crea-
ción de las Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federales
de Conciliación y Arbitraje, y las reformas constitucionales que
reforzaron la necesidad de una legislación federal laboral de -
1931 y 1970 y de manera breve se analiza la reforma procesal del
1º de mayo de 1980.

En el capítulo tercero, se expone los actos jurídicos proce-
sales de las partes y de la autoridad que son previos e indispen-
sables para el desenvolvimiento de la secuela del proceso labo-
ral. Específicamente nos referimos a las cargas, deberes, obliga-
ciones y derechos de las partes en relación a la acción y deman-
da, tanto en la iniciación del proceso como en su desarrollo y -
a los actos jurídicos procesales de la autoridad en materia de -

notificaciones y términos, actos éstos sin los cuales no es posible integrar válidamente la relación jurídica procesal.

Además, estudiamos los medios de pruebas que son admisibles en el proceso; las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y los medios para impugnar las resoluciones laborales.

Por último, en el capítulo cuarto se analiza la administración de la justicia laboral, y se propone lineamientos generales para ser una justicia pronta y expedita en el proceso laboral.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

- 1.-Concepto de justicia.
- 2.-Concepto de proceso laboral.
- 3.-Principios procedimentales.
- 4.-Tipos de procedimientos laborales.
- 5.-Autoridades del trabajo.
- 6.-Concepto de conflicto de trabajo.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1. CONCEPTO DE JUSTICIA.

Según la etimología, justicia proviene del latín, "iustitia" que es conforme a derecho, que a su vez proviene de "jus", que significa lo justo.(1)

Lo justo como lo bueno, lo verdadero y lo bello, es un absoluto, es un valor que no puede derivarse de ningún otro; mas, la justicia en sentido subjetivo no puede definirse de ninguna otra manera, sino como el estado de conciencia dirigido a la justicia objetiva. El paradigma de lo moralmente bueno se expresa en un hombre ideal, fijación y concreción de la justicia en un objeto especial, en un hombre justo; el paradigma de la justicia, se designa en una ordenación ideal de la sociedad.

Conjuntamente a las ideas correspondientes a las cosas del mundo tangible, hay otras que no son perceptibles por los sentidos corporales, tales como las que refiérense a lo justo, a lo verdadero, al bien, al mal, al número, a las causas, al infinito. Este problema de lo justo, o sea, la concepción de la justicia, ha sido el eterno problema de la filosofía del derecho. Ahora para comprender mejor sobre el concepto de justicia, se hace necesario, en mi sentir, hacer una exposición histórica de como ha surgido ésta a la vida del derecho.

(1) Agame Goddard, Jorge, Justicia, Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, 1981, T. V, Pág. 1904.

La génesis de la justicia tiene su fuente original en el mismo ser humano y en el propio medio social, organizado sobre la base de la propiedad privada. Los orígenes humanos de la idea de la justicia son primeramente; la pasión de la venganza y el sentimiento de la igualdad.

La pasión de la venganza, en los tiempos primitivos, era la vindicta privada, es el régimen de la autodefensa, el procesalista portugués, Dos Reis; la vindicta privada significa hacerse justicia por su propia mano.

Para contener la venganza privada o régimen de autodefensa, surge la Ley del Talión. La ley del Talión es, pues, la igualdad de las penas impuestas al ofensor, muerte por muerte, herida por herida. Para este período de la vida humana, sólo el Talión podía dar únicamente satisfacción a los sentimientos igualitarios de los pueblos primitivos, donde todos los miembros eran iguales.

Ahora bien, la justicia como igualdad parece tener su génesis en la invención de la geometría por los egipcios, quienes para repartir las tierras en proporción de igualdad tenían que hacer uso de cierta medida. Así como se advierte que los jeroglíficos egipcios toman como símbolo de la justicia y de la verdad el codo, es decir que el codo servía como unidad; lo que el codo había medido, era lo justo y exacto, sino había esta medida todo era injusto e inexacto.(2)

El Talión hizo que germinara en la mente humana la idea de la justicia, la distribución de las tierras que sentó las bases

(2) Rivera H. Antonio, "La Justicia en el Derecho del Trabajo", Revista Mexicana del Trabajo, No 4, Diciembre 1970, Pág. 79.

de la propiedad-raíz hacía fecundar y fructificar. Por esta razón se advierte que el Talión estatuye golpe por golpe, compensación igual al mal causado y partes iguales en las reparticiones de víveres y de tierra, éstas eran las únicas ideas de justicia que podían concebir los hombres: esta idea de la justicia la expresaban los pitagóricos con el axioma: No alterar el equilibrio de la balanza, ya que la balanza de su invención fue adontada como atributo de la justicia.

La antigüedad griega simboliza el ideal del derecho en la justicia. Themis o la justicia la representaban con los ojos vendados, sosteniendo en sus manos una balanza. La balanza significa que el derecho y la razón de cada acción humana deben pesarse exactamente uno con otro; la venda que cubría sus ojos significa que el juzgador debe pronunciar su sentencia sin fijarse en las personas, y ser inaccesible a toda influencia exterior injusta que venga de las partes contendientes.

La justicia fue considerada por el célebre filósofo y matemático griego Pitágoras, como un cuántum, es decir como un número, de suerte que la igualdad formal se intuye como principio de la igualdad, en tanto que cada uno debe tener un tanto igual de premios según sus virtudes, o un tanto igual de penas según sus faltas. Para la escuela pitagórica o itálica la justicia es igualdad, correspondencia entre términos contranuestos, así que podía considerarse o asimilarse al número cuadrado, en virtud de que la justicia no hace sino lo mismo.

El pensamiento platónico la justicia es una virtud universal. La justicia es una virtud que rige la vida de los particulares y de la sociedad. En el terreno individual se refiere al deber na-

ra sí, en el colectivo, al deber de cada clase social. Así que - la justicia consiste, según el parecer de Pláton, relativamente - al hombre en particular, en el acuerdo de todas las facultades y virtudes de los ciudadanos, de manera que todos y cada uno de - ellos, pueden, bajo la dirección del pensamiento y la razón, rea - lizar el bien supremo del hombre, que es semejanza o imagen de - la divinidad.

Aristóteles, el mejor discípulo de Pláton y su heretico, es - te pensador opina que las leyes son la razón sin apetitos; si és - tas están bien formadas, las que deben ser superiores, y el ma - gistrado o magistrados deben estar autorizados para determinar únicamente aquellos asuntos en que, por dificultad de hacer una declaración general para todos los casos, es imposible que las - leyes determinen exactamente. Las leyes son justas cuando crean o conservan el bienestar para la asociación política. La ley va más lejos; ordena actos de valor, también ordena actos de prudencia y de templanza como no cometer adulterio, no dañar a nadie, ordena actos de dulzura, por ejemplo no injuriar. La ley extiende igualmente su imperio sobre todas las demás virtudes, sobre - todos los vicios, prescribiendo unas acciones y prohibiendo - otras, con razón, cuando la ley ha sido hecha racionalmente, sin razón, cuando ha sido improvisada o hecha con poca reflexión.

Por lo expuesto arriba se colige que lo justo, en su verdadera esencia, se identifica con lo igual; esto quiere decir que lo justo se identifica con aquella medida que representa el justo - medio entre lo mucho y lo poco.

Aristóteles y sus continuadores distinguen diversos tipos de justicia, señalando dos clases principales, o de dos tipos de -

virtudes, según la manera de relacionarse con la sociedad. Me refiero a la justicia conmutativa y a la justicia distributiva; - posteriormente a la época aristotélica aparece un nuevo tipo de justicia, a ésta se le ha dado el nombre de justicia legal, introducida por el doctor Angélico; de esto se infiere;

I. Justicia conmutativa.- Este tipo de justicia, según la definición dada en las Institutas del Emperador Justiniano, en un fragmento de Ulpiano, es aquella que dice que, la justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo. De lo anterior se deduce que la justicia conmutativa es aquella que tiene por objeto la igualdad en las relaciones entre un particular y otro particular; es trato igual de los iguales; La justicia de este tipo preside las relaciones de diversos contratos, ya sean civiles, mercantiles o del trabajo. Si una persona, un patrón, por ejemplo, debe pagar a sus obreros determinados salario, debe hacerlo de conformidad con la justicia es decir pagando el salario que corresponde al obrero o el trabajador, según sus aptitudes y según su capacidad y especialidad en el trabajo que tenga encomendado; puesto que no sería justo si el patrón pagase un salario, a un obrero especializado, igual que el salario que se paga a un mozo. En este caso el patrón obraría injustamente; a su vez el obrero, un trabajador cualquiera, obrará en justicia si trabajó las ocho horas del día dando al patrón el rendimiento que sea necesario; no obraría en justicia el patrón si pagara menos de lo que le corresponde al obrero; pero éste a su vez también si llegara al trabajo con media hora de retraso, o hiciera un trabajo defectuoso.

Se ha dicho que la justicia propiamente dicha es una igualdad, pero hay que advertir que en la realidad de la vida la -

igualdad, en el sentido de la palabra, no existe, no se da ni en las personas, ni en las cosas. En efecto todos somos desiguales ya que una igualdad absoluta y perfecta no existe, los hombres - somos desiguales, aunque en esencia poseemos los mismos rasgos - de lo humano. (3) Por eso dice Aristóteles que la justicia dentro de este conjunto de relaciones jurídicas consiste dar un trato - igual a los iguales; ésta es la justicia conmutativa, y en cierto sentido, el tipo de justicia más perfecta, porque en ella se da una relación en sentido aritmético, o sea 1, 2, 3, 4, esto es que en cada parte hay un número constante; por ejemplo; si yo - doy uno, se me debe dar uno, si doy dos debo recibir dos y así - sucesivamente.

II. Justicia distributiva.- La relación de la sociedad con - el hombre, es decir las relaciones del Estado con los ciudadanos. Consiste esta clase de justicia en dar los méritos, beneficios, cargos o castigos, según los merecimientos de cada uno. Es el - trato desigual de los desiguales, pero siempre en una forma proporcional. Ahora se trata de una proporción geométrica; por ejemplo: Así se tiene de 4 a 3, y así también de 6 a 12, y así sucesivamente; de esto se deduce que el que merece más, al que merece menos, se le debe de dar menos.

III. Justicia legal.- La relación que existe entre el hombre y la sociedad. Esto indica que la justicia es el firme sostén de la vida colectiva y la piedra angular de todo el edificio social. La ley suprema es fuente de la justicia.

IV. Justicia social.- Algunos tratadistas le dan el nombre -

(3) Rivera H. Antonio, La Justicia en el Derecho del Trabajo
Op. Cit., Pág. 81.

de justicia social al tipo de justicia aplicado al derecho del -
trabajo. A fines del siglo XIX ha surgido este nuevo tipo de jus-
ticia. Se refiere a la solución armónica y equilibrada de los -
problemas planteados por el capital y el trabajo. Sin embargo es
difícil resolver.

V. Justicia en materia procesal.- Entendemos a la justicia -
en materia procesal, la que imparten los tribunales a la aplicar
los preceptos legales establecidos, en los plazos y términos que
fijen las leyes emitiendo sus resoluciones de una manera pronta.

Y por justicia pronta y expedita la que deben de realizar -
los tribunales, es decir, sustanciar y resolver los juicios de -
que conocen dentro de los plazos y términos legales, además de -
que habrán de tener presente que justicia que no es pronta, no -
es justicia. Justicia en términos de la definición conceptual de
honestidad se entiende la conducta que debe realizar un tribunal,
tendiente a garantizar el cumplimiento de la ley a través de sus
resoluciones, y el rechazo de toda influencia política o económi-
ca que pretende desvirtuar la función del tribunal de impartir -
justicia. (4) El propio artículo 17 constitucional dispone en el
párrafo segundo que "los tribunales estarán expeditos para admi-
nistrar justicia en los plazos y términos que fijen las leyes, -
emitiendo sus resoluciones de manera pronta." La garantía de se-
guridad jurídica establecida a favor del gobernado, se reduce en
la imposibilidad que tienen las autoridades judiciales de retar-
dar o entorpecer indebidamente la función de administrar justi-

(4) Bustamante, Jorge, Temas y Problemas de la Administra-
ción de Justicia en México, 2a Edición, Editorial Miguel Angel -
Porrúa, S. A., México, 1983, Pág. 24.

teniendo en consecuencia, la obligación de sustanciar y resolver los juicios ante ellas ventilados dentro de los términos consignados por las leyes procesales respectivas. La obligación de los tribunales que se deriva de esta garantía de seguridad jurídica eminentemente positiva, puesto que las autoridades estatales o tribunales tienen el deber de actuar en favor del gobernado, en el sentido de despachar los negocios en que éste inter venga en forma expedita de conformidad con los plazos procesales.⁽⁵⁾ Es más el hecho de que un juez se niegue a despachar un negocio pendiente ante él, bajo cualquier pretexto a un cuando sea el de oscuridad o silencio de la ley, constituye un delito - abuso de autoridad (fracción IV del artículo 215 del Código Penal para el Distrito Federal. Justicia larga no es justicia y - justicia demorada es justicia denegada.

2. CONCEPTO DE PROCESO LABORAL.

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda, al mismo tiempo, el interés de los particulares y el público en el mantenimiento de la legalidad. Las leyes se cumplen ordinariamente de una manera espontánea, pero el Estado ha de prever el evento contrario y establecer en consecuencia, como garantía del cumplimiento del derecho, órganos específicos de la función jurisdiccional, que en el caso concreto objeto de su actividad regulen ésta con sujeción a normas preestablecidas.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídica

(5) Burgoa Orihuela, Ignacio, Las Garantías Individuales, Novena Edición, Editorial Porrúa S. A., México, 1975, Pág. 633.

mente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. (6)

En la práctica judicial se habla de juicios como sinónimo de procesos, sin embargo, la palabra juicio es el antiguo derecho - español equivalía a sentencia; posteriormente en ese mismo derecho, al juicio (sentencia) se opuso el pleito, y finalmente se identificó al pleito como juicio.

La palabra proceso equivale a dinamismo, actividad, por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos etc. Y al aplicar esta palabra al ámbito judicial, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir comprende tanto al aspecto puramente declarativo como el ejecutivo.

Para establecer una relación jurídica procesal, en el proceso laboral, es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan posible; dichas condiciones se le denominan presupuestos y son los siguientes:

- a) La existencia de un órgano jurisdiccional.
- b) La existencia de partes con interés jurídicamente válidos en el conflicto.

(6) De Pina, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1960, Pág. 97.

- c) La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- d) Finalmente, se requiere que esta petición, sea aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal; emplazamiento.

Advierte Alonso Olea, que el "proceso de trabajo es, una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez específicamente instituido por el Estado con esta finalidad."⁽⁷⁾ Señala el propio autor, las características del proceso del trabajo y son los siguientes:

1. El conflicto se formaliza ante, y se dirime por un tercero distinto de las partes y no trae sus poderes de éstas.
2. Este tercero está específicamente instituido por el Estado precisamente para dirimir conflicto: es un juez en sentido estricto técnico-jurídico.
3. El juez de trabajo está específicamente instituido además para conocer y dirimir precisamente conflictos de trabajo.

Por otra parte, la Lic. María Cristina Zalmorán de Tamayo, sostiene que el "proceso laboral es una institución procesal para el ejercicio jurisdiccional de Derecho del Trabajo."⁽⁸⁾ Y continúa diciendo, que en el Derecho Mexicano el proceso es el ins-

(7) Alonso Olea, Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Instituto de Estado Político, Madrid España, 1972, Pág. 13.

(8) Salmorán de Tamayo, María Cristina, Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1958, Pág. 67.

trumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del -
cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos
de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que in-
terviene.

En virtud de lo expuesto, entendemos al proceso laboral como
un conjunto de actos procesales a cargo de la Junta de Concilia-
ción y Arbitraje, a instancia de parte, para dirimir o solucio--
nar conflictos de trabajo.

Analicamos los elementos:

1. Conjunto de actos procesales. Este elemento del concepto
proceso laboral, hace referencia desde que se interpone -
la demanda, emplazamiento, audiencias, al dictar el laudo
ejecución del mismo.
2. La Junta de Conciliación y Arbitraje. Es el órgano juris-
diccional competente para dirimir o solucionar los con -
flictos de trabajo.
3. A instancia de parte. Se exige, para que se ponga en mo-
vimiento la administración jurisdiccional laboral, que -
exista solicitud de parte interesada.

El proceso abarca dos períodos o etapas: El de conciliación,
que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo -
respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evi-
tar el juicio, analizándolo en forma brevia.⁽⁹⁾ Fracasada la con-
ciliación, el conflicto debe resolverse en arbitraje de acuerdo

(9) Dávalos, José, Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo,
Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, -
México, 1986, Pág. 5.

con los lineamientos legales. Se entiende por arbitraje la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver un conflicto mediante un laudo.

Las fases del proceso laboral presenta las siguientes:

- a) Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.
- b) El desahogo de pruebas.
- c) Los alegatos.
- d) Cierre de la instrucción.
- e) Dictamen.
- f) Discusión y votación del dictamen.
- g) Laudo.

Los sujetos que normalmente intervienen en el proceso laboral son; las partes y la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las partes en el proceso laboral son el actor y el demandado, que pueden ser personas físicas o morales. La función que mediante el proceso se desarrolla es eminentemente público, la iniciación del proceso se debe generalmente al interés privado, el Estado - utiliza el interés privado de las partes para el cumplimiento de un fin de carácter público.

Fundamento del proceso, es para preservar la paz social. La preservación social sólo puede realizarse mediante la aplicación de la justicia. La justicia del juez no puede confundirse con la justicia del legislador. A éste le corresponde el dictado de normas generales. Al juez la aplicación del derecho estatuido. La primera es una justicia que se manifiesta en la igualdad; la segunda en la jurisdicción, que es la condición de quien anega su

conducta a las normas. El problema de la aplicación de la justicia tanto por el legislador como por el juez puede crear, sin embargo, conflictos de enorme gravedad. Un proceso que tienda a realizar una justicia ciega, que presume la igualdad de sus destinatarios podrá provocar lo más graves conflictos sociales.

La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso (o juicio) y procedimiento no son sinónimos, aunque, a veces, se utilizan como si lo fueran. Proceso quiere decir, la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundado en éste. Estos actos, considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento.

El proceso y procedimiento son, sin embargo, conceptos procesales íntimamente relacionados. El proceso se resuelve en formas preestablecidas que constituye el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. El proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz, el procedimiento es realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo y que pertenece a la ciencia jurídica sin embargo, éste se diferencia de las demás por tener características y principios que le confieren autonomía.

3. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES.

Los principios del derecho procesal del trabajo, puede tener los tres siguientes significados: en su acepción filosófica significa máximas o verdades universales de derecho que han servido para orientar a la misma ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios de derecho son aquéllos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico en el tiempo y en el espacio y que, igualmente, han servido para orientar el derecho mismo. El último significado de los principios del derecho consiste en afirmar que son aquellos que nacen de una ley positiva.⁽¹⁰⁾

Nuestra materia se rige por principios y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, determina; "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

(10) Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Textos Universitarios, México, 1977, Pág. 50.

Del anterior artículo, se puede resumir los siguientes principios procedimentales del proceso laboral:

a) Principio a instancia de parte

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden, manifestar se sí las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el órgano jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten, sus acciones y no actúa de oficio. (11)

Lo anterior supone que el juzgador nada pueda hacer, si previamente no se piden los particulares. Este principio es la aplicación de aquel principio romano que dice: *nem o judex actore*, no hay juez sin partes.

b) Principio de publicidad

La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir el principio de la publicidad a de atenderse como derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo o por razones del buen servicio.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene, "que las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres"

(11) Idem, Pág. 194.

c) Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el proceso laboral, deriva del artículo 17 constitucional que determina: "los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fijen las leyes; su servicio será gratuito, quedando - en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

Además, en el artículo 635, antes citado, se establecen los principios procedimentales del proceso laboral que entre otros - determina éste sería totalmente gratuito, y, por ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

d) Principio de inmediatez

Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deban estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López señala que el principio de inmediatez procesal consiste en que el Juez o el Tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa. (12)

(12) Idem, Pág. 195.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de pruebas bajo la más escrita responsabilidad del funcionario que actúe, así mismo, - los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen convenientes y oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por naturaleza misma de los intereses en juego.

e) Principio de oralidad

El derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se deduce que por dicha característica, predomina la palabra hablada sobre lo escrito, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto. Mas bien esta dentro de un sistema mixto oral y escrito.

f) Principio de concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este -

principio es la dispersión, que trae consecuencia la prolongación de los procesos.

El principio de concentración contribuye profundamente hacia esos fines, porque lo que en esencia persigue, es evitar la dilación de los conflictos, pugnando porque éstos se hagan cada vez más cortos para hacer más efectivo la impartición de justicia.(13)

g) Principio de sencillez

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que forzosamente una de las partes, el trabajador es una persona económicamente débil que ésta por circunstancia, en desventajas frente al patrón.

En efecto, el artículo, 687 de la Ley determina: "En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Se reitera el principio que rompe el formalismo en el proceso laboral; más aún, conforme a la nueva legislación del proceso ni siquiera se requiere dar fundamento de las peticiones, sino tan sólo precisar las mismas.

(13) Ross Gamez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, - 2a Edición, Cárdenas Editores, México, 1986, Pág. 185.

h) Principio de la suplencia de la demanda

La suplencia de la demanda deberá hacerla la Junta en los siguientes casos:

1. Cuando admita la demanda del trabajador y no comprenda - todas las prestaciones derivadas de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos planteados por el trabajador, (artículo 685, segundo párrafo).
2. Cuando observe irregularidades en el escrito de demanda - o si el trabajador ejercita acciones contradictorias. En este caso la Junta señalará los defectos u omisiones, para que el trabajador los subsane, apercibido para que lo haga en un plazo de tres días (artículo 373, segundo párrafo).
3. En la etapa de demanda y excepciones, si el trabajador - no ha enmendado su demanda, la Junta lo prevendrá para - que lo haga en ese momento (art. 878, frac. II).
4. Antes de que opere la caducidad a los seis meses, por falta de promoción por parte del trabajador, si no ha hecho promoción dentro de un término de tres meses, la Junta lo requerirá para que lo haga; si el trabajador está patrocinado por la procuraduría se le notificará a esa autoridad laboral para que intervenga ante el trabajador y para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera (arts. 771, 772 y 773).

4. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS LABORALES.

Con la finalidad de mantener el orden jurídico y económico - de las relaciones obreras patronales, interobreras o interpatro-

nales. Como consecuencia se clasifica en procedimientos jurídicos y económicos:

1. Procedimientos jurídicos que señala la ley serían los siguientes:

- a) Procedimiento ordinario (art. 870 a 891 de la LFT).
- b) Procedimiento especial (art. 892 a 898 de la LFT).

2. Procedimiento económico:

- a) Procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica.

El Procedimiento Ordinario.- Rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la ley una tramitación específica (artículo 870), es decir, constituyen la regla general y las excepciones como lo serían los procedimientos especiales, colectivos de naturaleza económica etc.

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, si no que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto tratando de dirimir el conflicto en el proceso laboral.

El Procedimiento Especial.- Los procedimientos especiales son aquéllos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más que los demás conflictos, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo. Las resoluciones que en tales procedimientos se dicten, pro-

ducen efectos jurídicos diversos. El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo establece los conflictos que pueden ser resueltos.

Los procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica. - Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo (art. 900).

5. AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Estas son los órganos que tienen la facultad legal de aplicar las normas laborales.

En efecto, el artículo 523 de la Ley determina: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta encargada de los asuntos laborales de carácter federal. El titular de esta Secretaría es la máxima autoridad en materia laboral.
2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Conoce de las inconformidades de los trabajadores en el reparto de utilidades. Artículo 123, fracción IX constitucional; 121 y 526 de la ley.
Secretaría de Educación Pública. Escuelas artículo 123 constitucional.
3. Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamento de Trabajo.

4. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Tiene por objeto colaborar en favor de los trabajadores en la solución de sus conflictos laborales (arts. 530 a 536 LFT).
5. Servicio Nacional de Empleo. Bolsa de trabajo gratuito - colocación de trabajadores.
6. La inspección del trabajo.
7. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
8. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
9. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación. Órgano jurisdiccional competente para dirimir conflictos de trabajo.
10. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
11. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
12. Jurado de Responsabilidades.

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A) Denominación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace a la denominación, diremos que "Juntas" significa reunión (se está en presencia de un órgano colegiado), - reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno. De conciliación y arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos períodos.

B) Fundamento legal.

El artículo 123 constitucional declara en la fracción XX y - XXI apartado "A": "La diferencias o los conflictos entre el ca-

pital 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. Si el - patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero - con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será - aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

C) Clasificación de los Tribunales de Trabajo.

Los tribunales de trabajo pueden clasificarse de la siguiente manera:

- I. Juntas Federales de Conciliación.
- II. Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- III. Juntas Locales de Conciliación.
- IV. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

I. LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.

Las Juntas Federales de Conciliación.- Tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía. Estos, son en los términos - del (art. 600, fracción IV LFT) los juicios en que se reclamen - el cobro de prestaciones cuyo monto o importe no exceda de tres meses de salario.

El funcionamiento, en principio las Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (art. 592). Sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental. Por lo tanto las Juntas Federales de Conciliación, podrán funcionar en permanentes o accidentales.

a) Integración

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente. Se integran con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expedirá la misma Secretaría. Soló a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales. Se integran cuando no exista una de Conciliación Permanente, pudiendo solicitar dicha integración los obreros o patrones ante la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quién prevendrá a los trabajadores y patrones para que un término de 24 horas designen a sus representantes (art. 869 LFT). Funcionarán cada vez que sea necesario, es decir, conocerán de un asunto en concreto y resuelto éste dejarán de funcionar.

b) Facultades y obligaciones

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y

obligaciones siguientes:

1. Las Juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (art. 600, fracción I LFT) y, de ser procedente aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes.

2. Las Juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término no podrá exceder de diez días. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días, deberán remitir el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 600, fracción II LFT).

3. Las Juntas Federales de Conciliación deben recibir las demandas que le sean presentadas y remitidas a la Junta Especial o a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su caso (art. 600, fracción III LFT).

4. Las Juntas Federales de Conciliación deben de resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario (art. 600, fracción IV LFT).

5. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje (art. 600, fracción V LFT).

6. Se encarga las Juntas de Conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores (art. 600, fracción VI LFT).

II. LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.- Es un tri

bunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia ésta determinada por la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con los representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, (art. 605 LFT). El Presidente de la República nombra al Presidente de la Junta, es el representante del gobierno, (art. 612 LFT).

Los representantes de los trabajadores y de los patrones son nombrados en convenciones de la rama o ramas de las industrias o de otras actividades.

El funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puede ser: En Pleno y Juntas Especiales.

a) Integración

EL PLENO

El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con el presidente de la Junta y los representantes de los trabajadores y de los patrones: Para su funcionamiento se requiere la presencia del presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del presidente.

LAS JUNTAS ESPECIALES

Las Juntas Especiales.- Se constituyen por las necesidades -

de la atención de los conflictos que debe conocer la Junta, se crearon las Juntas Especiales (art. 606 LFT) y se ha facultado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para determinar el lugar y la importancia territorial dichas Juntas Especiales. Es posible que una Junta Especial conozca de varias ramas de la industria o bien que varias Juntas Especiales conozcan sólo de una rama industrial.

Cada una de las 47 Juntas Especiales que funcionan en el país, tienen un presidente, nombrado por el Secretario del Trabajo.

Las Juntas Especiales de la 1 a la 16 están radicadas en el Distrito Federal y de la Junta Especial número 17 a la 47 se encuentran en cada Estado de la República.

Las Juntas foráneas conocen, dentro de la jurisdicción territorial que se le haya asignado, de todas las materias que conocen las Juntas Especiales radicadas en el Distrito Federal, con la salvedad de que dichos conflictos no podrán ser colectivos, sino únicamente individuales, (art. 606, párrafo tercero LFT).

Respecto a las Juntas radicadas en la Ciudad de México, podemos decir que conocen de los conflictos colectivos y de los individuales dentro de la rama industrial que les corresponda. Pero cuando el conflicto sea colectivo o cuando afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades de la junta, está se integrará con el presidente y con los representantes del capital y del trabajo de las Juntas Especiales respectivas (art. 609, fracción I LFT).

b) Facultades y obligaciones

El pleno de la junta tienen las facultades y obligaciones si

güentes:

1. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las -
Juntas de Conciliación (art. 614, fracción I LFT).

2. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afec-
ten a la totalidad de las ramas de la industria y de las activi-
dades representadas en la junta (art. 614, fracción II LFT).

3. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de -
las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la -
ejecución de los laudos del Pleno (art. 614, fracción III LFT).

4. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando
las juntas especiales sustenten tesis contradictorias (art. 614,
fracción IV LFT).

5. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas
de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente
para su mejor funcionamiento (art. 614, fracción V LFT).

6. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social-
de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta
y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas (art.
614, fracción VI LFT).

Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones -
sigüentes:

1. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susc-
ten en las ramas de la industria o de las actividades representa-
das en ellas (art. 616, fracción I LFT).

2. Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto -
el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda del importe de -
tres meses de salario (art. 616, fracción II LFT).

3. Prácticar la investigación y dictar las resoluciones pa-
ra el pago de la indemnización de los casos de muerte del traba-
jador por riesgo de trabajo determinando qué persona tienen dere-

cho a la indemnización (art. 616, fracción III LFT).

4. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos (art. 616, fracción IV LFT).

5. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta (art. 616, fracción V LFT).

c) Normas para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas - Especiales.- Se observarán las siguientes: I. En el Pleno se requiere la presencia del presidente de la junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En el caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al presidente. II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las soluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución del na trón. El presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda; b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente; c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además el presidente se requiere la pre sencia de uno de los representantes, por lo menos; d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se -

sumará al del presidente o al del auxiliar. III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del presidente o presidentes especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento el presidente señalara nuevo día y hora, para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayor se citará a los ausentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los ausentes, el presidente de la junta o el de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que lo sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente (art. 620 LFT).

d) Normas para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales. Se observarán las siguientes el Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos; los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; las resoluciones del Pleno deberán ser aprobados por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos las decisiones del Pleno que uniformen al criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los presidentes de las Juntas Especiales o del presidente de la junta; y el Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas -

Especiales que juzgue conveniente (art. 615).

III. LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION

Las Juntas Locales de Conciliación.- Funcionarán en las Entidades Federativas y se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje (arts. 601 y 602 LFT).

Las Juntas Locales de Conciliación tendrán las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de su competencia, siendo aplicables también las mismas disposiciones por lo que se refiere a las Juntas Accidentales, y también tendrán para conocer en Conciliación y Arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario, de conformidad con lo previsto en el artículo 603, de donde se deriva la obligatoriedad de su competencia en Conciliación y Arbitraje de estos conflictos.

IV. LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.- Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionarán en cada una de las Entidades Federativas (art. 621 LFT).

Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal; el Presidente de la Junta Lo-

cal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal percibirá - los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia (arts. 623, 624, 608, 609, 614, 616, y 620 LFT).

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal lo requieran las necesidades de trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de la residencia y competencia territorial - (art. 622 LFT).

6. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina, *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término *colosión*, del *colossio* derivado verbal de *coligere* que significa chocar, rozar, controversia.⁽¹⁴⁾

En su fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional se menciona también como sinónimo a "las diferencias entre el capital y el trabajo..."

El objeto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la decisión de los conflictos que se suscitan entre los factores de la producción. Para el doctor Mario de la Cueva los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las -

(14) Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., Pág. 71.

relaciones individuales o colectivas de trabajo. (15) Precizando el concepto señala que los conflictos de trabajo tienen dos características fundamentales: primero, una de las personas que intervenga en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y en segundo lugar, la materia sobre la que versa el conflicto ha de estar rigida por las normas del derecho del trabajo.

Otro jurista mexicano, J. de J., Castorena, dice: "Conflicto de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., del contrato y de las normas de trabajo." (16) Explica además, que la elección del término "conflictos" es para designar las diferencias de trabajo es manifiestamente intencional. Además de controversia, hay choque, apuro, violencia, dificultad no nada más para pacificar, también para elaborar la norma que resuelva el problema.

En virtud de lo expuesto, entendemos por conflicto de trabajo las controversias entre el capital y el trabajo que surgen con motivo de la celebración, modificación o cumplimiento de una relación de trabajo, bien sea individual o colectivo.

a) Características de los conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo tienen las características siguen

(15) De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Tercera Edición, por Urbano Parias, Editorial Porrúa, México, 1984, Pág. 510.

(16) Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 5a Edición, Editado por el propio autor, México, 1971, Pág. 192.

tes:

1. Son controversias fricciones que surgen de la prestación-subordinada y personal de servicio.
2. Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
3. Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
4. Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos y dinámicos, en cambio los conflictos civiles son generalmente patrimoniales.
5. Los conflictos de trabajo son de orden público.
6. En los conflictos de trabajo, la ley y el tribunal para impartir justicia tratan desigualmente a los desiguales.

b) Clasificación de los conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo atendiendo a diversos criterios se pueden clasificar en:

A) Sujetos.

1. Entre patrones y trabajadores: Ejemplo despidos.
2. Entre patrones: Ejemplo sustitución patronal.
3. Entre trabajadores: Ejemplo problema de escalafón o preferencia de derechos.
4. Entre sindicatos: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
5. Entre sindicato y terceras personas: cuando un sindicato se opone siendo titular del contrato colectivo⁽¹⁷⁾ del trabajo -

(17) Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, El Derecho-
Procesal del Trabajo, 2a Ed., Ed. Trillas, Méx. 1987, Pág. 31.

a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

B) La Naturaleza Intrínseca de los conflictos:

1. Conflictos individuales.
2. Conflictos colectivos.
3. Conflictos de orden económico.
4. Conflictos jurídicos.

Conflictos individuales.- Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Conflictos colectivos.- Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Conflictos de orden económico.- Son los que crean, modifican suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales y colectivos.

Conflictos Jurídicos.- Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales y colectivos. (18)

(18) Ibidem.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

- 1.-Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 2.-Las Juntas de Conciliación y Arbitraje - como Tribunales de Trabajo.
- 3.-Las leyes procesales de trabajo de 1917-1928.
- 4.-La legislación laboral de los Estados.
- 5.-La federalización de la legislación del trabajo.
- 6.-La reforma procesal del 1 de mayo de - 1980.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

1. NACIMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La investigación histórica plantea siempre el problema de la determinación del período que se intenta estudiar. Si esa investigación se vincula a una determinada institución, el problema se complica porque, por regla general, nada aparece en la historia que no sea el resultado de una larga transformación. En el caso de los tribunales de trabajo ocurre lo mismo, ya que en rigor cuestiones que hoy calificaríamos de laborales fueron objeto de conocimiento por parte de tribunales del orden común e inclusive, penales. En otro orden de cosas Alcalá Zamora ha puesto de manifiesto que en el proyecto de ley de 1838 para el arreglo de la administración de justicia en los tribunales y juzgados del fuero común se preveía una etapa conciliatoria⁽¹⁾ pero a nadie se le ocurriría pensar que ello constituya realmente un antecedente de nuestras juntas de conciliación.

A propósito de las autoridades de trabajo en México, lo que incluye la referencia a las jurisdiccionales, Felipe Remolina, ha señalado que se pueden distinguir tres etapas. Son las siguientes:

a) En la primera no se consideraba como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo: la autoridad competente era, por lo general, el

(1) Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, Derecho Procesal Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, T. I, Págs. 493-494.

jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.

b) La segunda se inicia con la creación de la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.

c) En la tercera empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa del trabajo, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios.(2)

Siguiendo en términos generales esa misma orientación, a continuación hacemos referencia a los documentos más importantes - que se elaboran en esas etapas.

Las Leyes Prerrevolucionarias.- Pueden citarse sólo dos antecedentes:

En la Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca, 30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V del art. 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en juicio sumario "las contiendas... que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto" (art. 8 de la ley).

En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la "Ley sobre accidentes de

(2) Remolina Roqueñi, Felipe, El Artículo 123, en el V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1974, Pág. XLIV.

trabajo" de Salvador R. Mercado publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua de 3 de agosto de 1913, se señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilarán ante "el Juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente" (art. 7), precisando que se ventilarán en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles (art. 8). La misma ley consigna (artículos 9 a 13), un procedimiento mínimo.

Es pertinente aclarar, que tanto en la Ley del Estado de México como en la de Nuevo León, los problemas derivados de su aplicación eran conocidos por el Poder Judicial del Orden Común, pero desde aquel entonces, ya se comenzaba a plantear la inquietud de la necesidad de Autoridades Específicas para el conocimiento de tales problemas.

El siguiente antecedente que tenemos en México, lo fue el decreto de Madero de 20 de noviembre de 1911 que creó el Departamento del Trabajo con facultades para intervenir en los conflictos de carácter laboral como amigable componedor y en última instancia para promover el arbitraje entre las partes.

No fue sino hasta en el año de 1914, en donde encontramos los primeros intentos de establecer los Tribunales de Trabajo en las leyes del 7 de octubre de 1914 promulgada por el General Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco y la Ley del mismo año promulgada el 19 de octubre por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz. Según las leyes mencionadas, la primera de ellas estableció las Juntas Municipales para resolver los conflictos entre trabajadores y patronos. Tres Juntas deberían de existir en cada Municipio: una para la agricultura, otra para la ganadería y una más para las demás industrias. Tanto los

trabajadores como los patrones elegían un representante en una Asamblea General para cada una de las tres secciones. El procedimiento que se establecía ante dichos tribunales era un procedimiento sumarísimo, pues se limitaba a una sola audiencia de demanda, excepciones, pruebas y alegatos y la resolución que se pronunciaba no admitía ningún recurso.

La segunda de las Leyes, preveía la creación de las llamadas Juntas de Administración Civil, que eran las encargadas de oír las quejas de los obreros y patrones, dirimiendo las diferencias que entre ellos se suscitaban, oyendo desde luego a los representantes de los gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente Inspector del Gobierno. Estas Juntas de Administración Civil, substituían a las autoridades municipales de aquella época; por lo que realmente también se trataba de un organismo nuevo en materia política al que desde luego se le confería la facultad.

Una de las leyes que más contribuyó a la conceptualización de las Juntas de acuerdo con el Constituyente, lo fue la ley promulgada en Merida por el General Salvador Alvarado el 14 de mayo de 1915 porque precisamente en dicha ley, se creaba lo que se denominó Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, esto era prácticamente, una autoridad específica para la jurisdicción obrero patronal, en el que también se introducían por primera vez en nuestro país, las bases de la integración tripartita de los organismos encargados de impartir justicia obrera. También por primera vez en dicha ley, se separan las funciones de Conciliación y Arbitraje, al existir como lo hemos mencionado las llamadas Juntas de Conciliación independientemente de Tribunal de Arbitraje.

Las Juntas, como lo hemos mencionado, junto con el Tribunal de Arbitraje, aplicaban en su integridad las leyes del trabajo con facultad de imperio para imponer sus decisiones. El Tribunal de Arbitraje, al amparo de la ley citada, se encontraba formado por un representante de la clase trabajadora, uno de la clase patronal y un Juez Presidente que era elegido por las Juntas de Conciliación, dichas Juntas eran organismos paritarios que ejercían funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales en que se dividía el Estado de Yucatán. En caso de que no se pusieran de acuerdo, era el gobierno el que hacía la designación.

Otro antecedente lo encontramos en la Ley de Coahuila de 1916, que a pesar de que conservó los Tribunales Judiciales con competencia y jurisdicción para resolver los conflictos de trabajo, en cambio estableció una sección de trabajo a la que le confirió la facultad de conciliar los intereses de los factores de producción.

El proyecto del Constituyente, concluido el 13 de enero, apoyado además por 46 firmas de diputados que con una Exposición de motivos sustancialmente redactada por José Natividad Macías que propuso la redacción de título VI de la Constitución. Allí apareció las fracciones XX y XXI de lo que sería el artículo 123 con el siguiente texto: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."

Sin embargo, se modifica en lugar de "Consejos", se utilizó la palabra "Juntas", que aparece en la redacción última de la

fracción XX. De esa manera, el texto fue el que aún hoy nos rige "Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno."

Fue en la Constitución de 1917 en sus fracciones XX y XXI - cuando se establecieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de los obreros y los patronos y uno del gobierno, como las encargadas de resolver las diferencias que se suscitaren entre el capital y el trabajo. Empero, las citadas fracciones no especificaban nada en relación con el desarrollo de las funciones de Conciliación y Arbitraje, ya que ello de acuerdo con los Constituyentes, se dejaba a la reglamentación que dieran los Estados, para saber si tales Juntas de Conciliación y Arbitraje serían órganos de carácter permanente o si se reunirían en forma ocasional o accidental.

2. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO TRIBUNALES DE TRABAJO.

La Constitución de 1917 estableció a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las fracciones XX y XXI del artículo 123, - consignado textualmente: Fracción XX. "Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y los patronos y uno del gobierno." Fracción XXI. "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de sala -

rios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado - el contrato de trabajo."

La forma de redacción que se utilizó en la creación de las - autoridades de trabajo, aunado a las discusiones que sobre el - particular tuvieron los constituyentes, en gran parte fue lo que contribuyó a que en un principio las Juntas tanto por la doctrina como por la práctica, no fuesen considerados como tribunales - de trabajo.

En el periodo que se comprende de 1917 a 1924, la Suprema - Corte de Justicia sostuvo que las Juntas de Conciliación eran au - toridades administrativas encargadas de la Conciliación y que ca - recían de atribuciones jurisdiccionales y porque además care - cían de imperio para ejecutar sus propias resoluciones ya que - sus laudos no eran sentencias, porque no tenían fuerza obligato - ria, toda vez que de acuerdo con la fracción XXI del Artículo - 123 Constitucional, tanto los patrones como los trabajadores te - nían facultades para no someterse al arbitraje o para acatar el laudo que se dictara. Se sostenía también, que las Juntas de Con - ciliación y Arbitraje, eran instituciones de derecho público que tenían por objeto prevenir los conflictos colectivos entre el ca - pital y trabajo, o avenir a las partes una vez surgidos esos con - flictos colectivos, presentando a las partes bases para que nu - dieran ser resueltos si voluntariamente se aceptaban.

La misma autoridad de amparo, no le reconoció facultad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para intervenir en conflictos individuales dado que las controversias derivadas de dichos con - flictos deberían de ser resueltos por los tribunales ordinarios.

Como las autoridades mencionada, carecían de facultad de imperio para imponer sus decisiones, las resoluciones que pronunciaban, aceptadas por las partes, solo serían ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común.

La clase trabajadora, se negó a acudir ante los tribunales comunes, por considerar que tales autoridades no impartían una verdadera justicia laboral, insistiendo en su postura ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, renitiéndose constantemente la aplicación del criterio mencionado de la Corte.

No fue sino hasta en el año de 1924 que la Suprema Corte de Justicia cambió su jurisprudencia, al decir de algunos pensadores, motivada por el gran poderio alcanzado por las organizaciones obreras y la persistente actitud de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en seguir conociendo de los conflictos que se sometían a su jurisdicción

Precisamente, en la ejecutoria del 1 de febrero de 1924, "La Corona S. A.", cambia de criterio la Suprema Corte, estableciendo que las Juntas son tribunales competentes para resolver no sólo los conflictos colectivos, sino también individuales, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 constitucional, por no ser tribunales especiales. En la ejecutoria, Compañía de Tranvía, Luz y Fuerza de Puebla, S. A., más precisa y mejor elaborada, decide categóricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en forma individual, desde el momento que las diversas fracciones del art. 123 hablan de patrono y obrero individualmente determinados, y -

que tienen imperio para ejecutar sus laudos.

El cambio de jurisprudencia como era natural, provocó alabanzas por la clase trabajadora y descontento por la clase patronal quienes al amparo de las autoridades civilistas, normalmente eludían la responsabilidad derivada de los conflictos obrero patronales y que ante la creación de las autoridades de trabajo con el imperio para imponer sus decisiones.

Fue pues, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que dio la respuesta y puso punto final a uno de los interrogantes que más preocupó a la clase trabajadora, que renudiaba abiertamente que sus derechos inalienables, fuesen conocidos por autoridades del derecho común y de que por el contrario, lejos de solucionar eficazmente sus necesidades, normalmente eran diferidas haciendo nugatorios sus derechos, recogiendo con beneplácito el nuevo criterio que venía a dar nueva estructura a la actividad jurisdiccional, en aras de una mejor impartición de justicia obrero patronal. Por eso las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el órgano estatal a quien compete la administración de justicia en asuntos laborales y en consecuencia, las Juntas tienen por funciones principales: conciliar, decir el derecho y crear el derecho.

3. LAS LEYES PROCESALES DEL TRABAJO DE 1917 A 1928

Conforme al preámbulo del artículo 123 de la Constitución de 1917, las Legislaturas de los Estados expedieron leyes laborales reglamentarias del mencionado precepto, que constituyen las primeras leyes del trabajo constitucional del país.

Las Leyes procesales del trabajo de 1917 a 1928 fueron loca-

les, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos. El sistema procesal estructurado por esas leyes se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina; se introdujo la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas, y se redujeron los términos para tramitar rápidamente los conflictos. En casi todas aquellas leyes se consignaba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil. (3)

El sistema procesal local del trabajo de los Estados, incluyendo el del Distrito Federal estuvo vigente hasta antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, se puede esquematizar las leyes procesales locales del trabajo en la siguiente forma:

- a) Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- b) Constitución de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Constitución de las Juntas Municipales de Conciliación - (en algunos Estados son de Arbitraje)
- d) Competencia de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- e) Competencia de las Juntas Municipales de Conciliación.
- f) Procedimiento ante las Juntas Centrales de Conciliación y

(3) Trueba-Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1982, Págs. 83 a 90

Arbitraje.

E) Procedimiento ante las Juntas Municipales de Conciliación

Por virtud de la jurisprudencia que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio para ejecutar sus laudos, algunas leyes locales expedidas dentro de la época en que esa jurisprudencia estaba vigente (de 1917 a 1923), establecieron que la ejecución de los laudos correspondía a los tribunales judiciales otras, como las de Yucatán y Veracruz facultaron a las Juntas para ejecutar sus laudos. A partir de 1924 la jurisprudencia que definió la jurisdicción laboral declarando que las Juntas son tribunales del trabajo con potestad ejecutoria o imperio, incluyó consiguientemente en la legislación laboral.

La Legislación Procesal del Trabajo en el Distrito Federal.- El Congreso de la Unión expidió el 27 de noviembre de 1917 la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales. Con fundamento en el artículo de esta Ley el Presidente de la República dictó el decreto de 8 de marzo de 1926, que reglamenta el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Contiene el decreto mencionado un cuerpo de disposiciones procesales, inspiradas en la contextura jurídica de las leyes locales del trabajo, pero con mejoramiento de su técnica y del procedimiento.

Se regulaba el procedimiento ante las Juntas de Conciliación así como el procedimiento arbitral ante las Juntas Centrales.

4. LA LEGISLACION LABORAL DE LOS ESTADOS.

A efectos que aquí interesa establecer: específicamente la posibilidad de que las Juntas ejecutasen directamente sus laudos o lo hiciesen a través de otras autoridades, preferentemente judiciales pero también, en algún caso, administrativas.

Es importante señalar que en el Estado de Guerrero no funcionaba junta alguna. Por Ley del Municipio Libre número 30 (8 de diciembre de 1919) se encargó a los ayuntamientos que vigilaran el cumplimiento de las fracciones X y XIV del art. 123 (salarios y accidentes) obligando a los empresarios y patrones al pago de las indemnizaciones respectivas.

En términos generales las leyes de los Estados establecieron procedimientos elementales. A la presentación de la queja se señalaban audiencias en las que se producían demandas y contestaciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos. Las Juntas dictaban sus laudos de inmediato. Tal era el caso de los Estados de México, Michoacán, Nayarit y Veracruz, entre otros. Otros Estados preveían diferentes etapas en las que la Conciliación podía darse en el último momento, antes del laudo. Es el caso concreto del Estado de Querétaro y hay que reconocer que no se trataba de una fórmula del todo mala ya que concluida la averiguación y conscientes las partes de sus posiciones procesales, la conciliación resultaba atractiva para el que estuviera temeroso de un resultado contrario.

En algunos Estados las leyes respectivas llegaron a alcanzar un desarrollo importante, al grado de que en ellas se encuentran muchas de las disposiciones que aún nos rigen. Así Jalisco y Co-

lima, en líneas paralelas en las que la influencia de Jalisco sobre el Estado vecino es evidente y también Oaxaca, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas. En Estados de desarrollo importante de sus reglas procesales, los procedimientos podían combinar audiencias de fijación de la controversia y dilaciones probatorias de pocos días (ejemplo, Yucatán, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas), o bien etapas diferenciadas como el caso de Jalisco y a su imitación - Colima, donde se contemplan los periodos de investigación conciliación y arbitraje.(4)

5. LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO

La creación de las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.(5)

Delante de esa situación, la Secretaría de la industria giró la circular de 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 de la Constitución "declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera", por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores-

(4) De Buen L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1988, Págs. 124 a 126.

(5) De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 7a Edición, Editorial Porrúa, México, 1981, Pág. 52.

y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría. Por último, el 18 del mismo marzo giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional y con objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

La situación creada para esas circulares determinó al Poder ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades Locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas.

La creación de la Junta Federal, en 1927 de hecho reforzó la necesidad de una legislación también federal. (6)

Para que las disposiciones constitucionales tuvieran cabal vigencia, era preciso que se creara un ordenamiento que llevara al detalle y las hiciera fácilmente aplicables. En 1929 se reformaron la fracción X del artículo 73 y al preámbulo y fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución facultando al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

(6) Ojeda Paullada, Pedro, y otros, Contexto Histórico en Origen y Renunciasiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. 1931-1981, STPS., México, 1981, Pág. 10.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.- La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el Gobierno tenía planeada la reforma de los arts. 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y lo presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto de la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Márzitu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse el laudo, de conformidad con la frac. XXI de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, en el gobierno de Pascual Ortiz Rubio.

En el orden procesal conviene destacar lo siguiente: las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban, en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (arts. 512, 513, y 514), pero en caso de que no comparece, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión (art. 515)

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 522). En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive, a desahogar diligencias fuera del propio local, (por ejemplo, inspecciones, que reguladas en -

la ley se desahogaban conforme a las previsiones de los artículos 83 y 90 Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicando supletoriamente.

En el art. 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor prover, pidiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias (art. 532).

Concluida la tramitación, se formulada por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto (art. 535) mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares (arts. 538 al 540). Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo (art. 541), firmados por los representantes (art. 549) y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dictarse "a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia" (art. 550) y de manera clara, precisa y congruente "con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio" (art. 551).

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía a la vieja fórmula la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos..." (art. 534), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (art. 625 y de remate (art. 627). En to

do caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la Junta (art. 647). El proceso laboral era lento, su tramitación, dos, tres y hasta diez años.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años en la vida económica y social de México.

La Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969, entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

Poco es lo que en materia de justicia laboral aporta la ley del trabajo de 1970. En ella se reproducen sustancialmente los procedimientos e instituciones que habían venido operando desde 1931.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la STFS se integraran juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para evitar las constantes desintegraciones de las Juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser prolongado el proceso laboral, se determinó que durante el período-

de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución definitiva de los conflictos.

Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria. En el proceso laboral intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y demanda y excepciones. Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior.

Se incluyó un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recurso se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

En realidad la reforma de 1970 la justicia obrera, en materia de conflictos individuales, se presente singularmente lenta. Sin embargo, fue importante y señaló caminos que diez años después, se convierte en una reforma procesal.

6. LA REFORMA PROCESAL DEL 1º DE MAYO DE 1980

México es un país con arraigado prestigio internacional en -

el campo del derecho del trabajo. Destaca por su legislación social, sobre todo a partir de la Constitución de 1917, en cuyo texto resplandece el artículo 123, que quebró definitivamente los moldes clásicos de las constituciones en el mundo al consignar los derechos de los trabajadores.

La legislación social mexicana también destaca por sus dos leyes federales del trabajo, la del 18 de agosto de 1931 y la del primero de mayo de 1970 que han llevado, cada una en su tiempo, los principios de la Constitución su aplicación cotidiana, abriendo paso en la vida social a los conceptos fundamentales del Constituyente de Querétaro.

El derecho ha de entenderse siempre en movimiento, siempre cambiante sólo así se justifica como regulador y transformador de las realidades sociales de cada época. El momento actual se caracteriza por el desarrollo de una sociedad en constante transformación; en esta virtud requiere de un derecho dinámico, que influya, que comprenda y que regule las relaciones que en ella se presentan. En este sentido la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el aspecto procesal, no cubría ya los requerimientos de las realidades sociales. El marco jurídico procesal a través del cual se venían dirimiendo los conflictos del trabajo, con el paso de los años se fue haciendo estrecho y obsoleto. Para 1980 era preciso reestructurar ese marco jurídico, ponerlo en consonancia con la dinámica social y, en especial, con la función social del derecho del trabajo.⁽⁷⁾

El día 4 de enero de 1980 se publicó en el Diario Oficial de

(7) Dávalos, José, y otros, "Las Reformas al Procedimiento del Trabajo", Anuario Jurídico, Vol. XI, 1984, Pág. 9.

la Federación el decreto referente a las reformas a la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1 de mayo del mismo año, se modificó en su totalidad a los Títulos - Catorce, Quince y Dieciséis así como a la adición al artículo 47 de la parte sustantiva, que establece para el patrón la carga procesal de dar al trabajador el aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, bajo la advertencia de que la omisión del aviso en forma directa al trabajador, o bien por conducto de la Junta respectiva, por sí sola bastará para considerar que el desido fue injustificado.

Dice la exposición de motivos:

"Para que la justicia sea plena y se cumpla con los objetivos impuestos por el artículo 17 de la Constitución en materia de administración de justicia", esto es, para alcanzar la justicia obligando a la eficacia con apego al derecho.

"El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficacia. No basta con la visible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se obre con apego al derecho, con rectitud, y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser ava

salladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que requirieren ahora. (8)

Es importante señalar que de la reforma procesal de 1980 destacan varios aspectos, entre ellos están los siguientes: la concentración del proceso; la preeminencia de la conciliación de la solución de los conflictos; el conocimiento verdadero de todo el desarrollo procesal por parte de las Juntas; la carga de la prueba al patrón; la regulación procesal de la huelga; la clausura de la llamada huelga de protección; el acreditamiento de la personalidad; la suplencia de la deficiencia de la demanda.

(8) Reforma publicada en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980.

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL

- 1.-Las acciones y excenciones en materia -
de trabajo.
- 2.-Demanda laboral.
- 3.-Términos procesales.
- 4.-Las notificaciones.
- 5.-Medios de prueba.
- 6.-Las resoluciones laborales.
- 7.-Medios de impugnación.

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL

1. LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO

A. Concepto de acción.

El término acción gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido estricto, significa movimiento. En el campo del derecho procesal, en sentido formal, puede significar derecho o demanda y, en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial.

Se trata en ese caso de un poder jurídico distinto del derecho y de la demanda en sentido formal, dirigido a lograr la actividad estatal por medio de sus órganos competentes, para la declaración coactiva de un derecho.⁽¹⁾

En el ámbito del derecho mercantil, el término acción puede usarse como sinónimo de documento, de título de crédito o título valor, tal y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles.

Consideramos que cualquiera que sea la diferencia de las doctrinas modernas de la acción, todas ellas coinciden en los siguientes puntos que resumimos de la manera siguiente:

- a) La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del -

(1) Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, - Op. Cit., Pág. 124.

derecho sustantivo.

- b) La acción procesal tutela al derecho sustantivo, para el caso de que éste normalmente no se cumple.
- c) La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente, por medio de su poder jurisdiccional.
- d) Algunos autores afirman, además, que la acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de quien ejercita una acción, puede en cualquier momento desistirse y con ello concluir el derecho.(2)

Luego, la acción es un derecho subjetivo de carácter público concebido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.(3)

La acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción concebida como facultad o poder de realizar actos procesales directamente, por presentación o como titular de una función habilitada para ello, no debe confundirse con la pretensión, que es la voluntad de los sujetos demandante y demandado en relación con la decisión que tratan de obtener el órgano jurisdiccional, sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

B. Elementos de la acción

La doctrina más generalizada considera como elementos de la

(2) Idem. Pág. 125.

(3) Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. Págs. 32 y 33.

acción, los siguientes:

1. Los sujetos o sea el sujeto activo, al que corresponde el poder obrar, y el pasivo, frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado).
2. Causa eficiente de la acción, o sea un interés que es el fundamento de que la acción corresponda, y que ordinariamente se desarrolla, a su vez, en dos elementos: un derecho y estado de hecho contrario al derecho mismo (causa petendi).
3. El objeto, o sea el efecto a que tiende el poder obrar, - lo que se pide. (petitum).⁽⁴⁾

Sujeto activo y pasivo de la acción son el actor y el demandado, es decir, las partes, cuyo poder de obrar constituye la fuerza motriz primordial del proceso laboral.

Se considera como un principio tradicional que el interés jurídico es la medida de la acción. El ejercicio de la acción, sin la concurrencia de este requisito, constituye un caso de abuso del derecho. El que formule una demanda judicial, debe tener interés jurídico.

C. Clasificación de la acción

La clasificación de las acciones se ha formulado en atención a lo que pide el actor, en la forma siguiente:

1. Acciones de condena.

(4) De Pina, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., Pág. 78.

2. Acciones rescisoria.
 3. Acciones constitutivas o modificativas.
 4. Acciones declarativas.
 5. Acciones cautelares.
 6. Acciones ejecutivas.
-
1. Acciones de condena.

La acción de condena, es la que tiene por objeto obtener en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual, se le constriñe a cumplir una obligación, sea de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar una cantidad de dinero, etc. - tal acción, por regla general, es al mismo tiempo acción declarativa, porque se obtiene mediante ella, la declaración cuyo cumplimiento se exige. Como resultado de esa acción, la sentencia - que obviamente tendrá que ser de la misma naturaleza, produce en contra del demandado un título ejecutivo de la vía de apremio, - el cumplimiento de la obligación. (5)

Las acciones de condena más importantes que podemos contemplar en el ámbito laboral, son las que se han llamado constitucionales, porque derivan de la fracción XXII de artículo 123 - Constitucional y que son las que con mayor incidencia se presentan en la práctica, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje - y que son indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos.

2. Acción rescisoria.

La rescisión es la forma anormal de terminar los contratos -

(5) Ross Gamez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, On. Cit., Pág. 182.

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

El patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según se trate (artículos 46, 47, 48, 49, 50, 52, 185, 244, 253, - 264, 291, 298, 341 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo).

3. Acciones constitutivas o modificativas

Tales acciones, tienen como particularidad distintiva, de obtener una sentencia constitutiva, con el fin de que se cree, extingue o modifique una relación jurídica. Por tal motivo, se ha afirmado que el concepto de acción constitutiva, se determina - por el de la sentencia constitutiva.

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

4. Acciones declarativas

Las acciones declarativas, son aquellos que se limitan a declarar un derecho.

Tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico y, excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante, que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho, es decir la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño (ejemplo; indemnización para beneficiarios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo; titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria).

5. Acciones cautelares

Las acciones cautelares, que también se conocen con el nombre de acciones preservativas y preventivas, son las que tienen por objeto una medida cautelar y el asegurar la eficacia de una condena a futuro.

Chiovenda las define como "el poder jurídico de lograr una medida de seguridad cautelar."

Se consideran como tales, la de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial, en suma, de dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

6. Acciones ejecutivas

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

Para darle el carácter de sentencia ejecutiva, es necesario

que se determine la cosa o que haya liquidez.

D. Clases de acciones en materia laboral

Entre las acciones más comunes en materia laboral, encontramos entre otras:

- a) Reinstalación (regreso al trabajo)
- b) Indemnización Constitucional (tres meses de salario)
- c) Cumplimiento del contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas)
- d) Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.)
- e) Reconocimiento de antigüedad
- f) Reconocimientos de derechos escalafonarios.
- g) Prórroga de contrato (subsiste la materia de trabajo)
- h) Indemnización por riesgo de trabajo
- i) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado
- j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador)
- k) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el laudo dictado)
- l) Acciones de capacitación y adiestramiento (Junta Federal)
- m) Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al IMSS).
- n) Acciones colectivas son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo.
- ñ) La huelga.

E. Acciones contradictorias

Las acciones contradictorias, al igual que las acciones con-

trarias, bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simul
táneamente.

Relacionando con este punto, el artículo 873 de la Ley, en -
su segunda parte, manifiesta: "Cuando el actor sea trabajador o
sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregu
laridad 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 prevenirá para -
que los subsane dentro de un término de tres días" con este pre-
cento ya no pueden existir acciones contradictorias.

La reinstalación y la indemnización son acciones contradicto
rias cuando se ejercitan conjuntamente. De acuerdo con la juris-
prudencia de la Corte no lo son cuando se ejercen en una misma -
demanda en forma alternativa o sucedánea.

Otro ejemplo de acciones contradictorias podría ser demandar
indemnización o reinstalación del trabajo o reinstalación y pri-
ma de antigüedad, que por esencia son contrarias destruyéndose -
entre sí, por no fijar la acción concreta u objetiva que se pre-
tende ejercitar, sin embargo, la Junta, de oficio, debe advertir
esta situación, por disposición expresa, a la actora.

F. Prescripción de las acciones

La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder
derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los -
requisitos de ley.

Los civilistas dividen la prescripción en adquisitiva y ex -

tintiva. A la primera se le llama positiva en tanto que la segunda se le denomina negativa.

En materia de trabajo, únicamente se reglamenta la prescripción extintiva o negativa, en el cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal: tal es el caso - del artículo 516, que establece: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

Como se puede advertir, en materia procesal la regla general en materia laboral, el ejercicio de las acciones prescribe en un año, transcurrido este lapso los titulares de las mismas no podrán ejercitarlo, toda vez que habrán perdido su derecho.

Las excepciones en cuanto a los términos que la regla general son las siguientes:

a) Artículo 517

Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

b) Artículo 518

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Así como los artículos 519, 520 y 521.

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero hábil siguiente.

Finalmente, señalaremos que la prescripción sólo opera por vía de excepción, es decir, no opera de oficio.

G. Excepciones y defensas en materia de trabajo.

Justiniano, definió las excepciones como las defensas establecidas en favor del demandado y por su parte Ulpiano, considera que la excepción no es más que una acción que el reo ejercita contra el actor.

Por lo tanto, recibe el nombre de excepciones las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitadas por el demandante.⁽⁶⁾

Dentro del rigor técnico, es obligada y difícil la distinción entre la excepción y defensa, ya que los jurisconsultos no se han puesto de acuerdo realmente respecto a los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere

(6) Arilla Bas, Fernando, Manual Práctico del Litigante, Decima Sexta Edición, Editorial Kratos, México, 1988, Pág. 59.

concretamente a destruir la acción por la falta de los presu-
tos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una rela -
ción procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción.
La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurís -
diccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendi -
do en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace -
valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la ac -
ción.

En efecto, el artículo 878 fracciones III y IV, de la Ley Fe -
deral del Trabajo expresa: "Expuesta la demanda por el actor, el
demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda
oralmente o por escrito." En este último caso, estará obligado a
entregar conía simple al actor de su contestación: sino lo hace,
la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y de -
fensas, debiendo de referirse a todas y cada uno de los hechos -
aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando -
los que ignore cuando no sea propios; pudiendo agregar las expli -
caciones que estimen convenientes. El silencio y las evasivas ha -
rán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se -
suscite controversia, y no pondrá admitirse prueba en contrario.
La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de -
los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del -
derecho.

H. Clasificación de las excepciones

Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias.
Las dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones-

ejercitadas por las partes. Las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación.

Las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley Federal del Trabajo son:

1. Falta de personalidad
2. Falta de personería
3. Incompetencia
4. Oscuridad o imprecisión de la demanda
5. Litispendencia.

La excepción de falta de personalidad se tramita de forma de previo y especial pronunciamiento, y es una excepción oponible frente a cualquier clase de acción.

Las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La representación de los patrones tiene que hacerse, si se trata de persona física mediante carta poder firmada ante dos testigos en presencia de una persona moral, con la misma carta poder, pero previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado, es decir, exhibiendo el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa para otorgar poder; cualquier ausencia, error y omisión al respecto, fundará la procedencia de la excepción de falta de personalidad.

Asimismo, podrían considerarse como excepciones en materia -
laboral:

- a) La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley de la materia.
- b) La exención de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario.
- c) La prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.
- d) La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de partes, materia y causas en que se apoyan las dos demandas.
- e) Sine acciones agis (demanda sin acción o falta de acción)

2. DEMANDA LABORAL

A. Concepto de demanda laboral

La demanda podemos conceptualarla como el primer acto que abre o inicia el proceso. La demanda es el primer acto provocatorio de la función jurisdiccional, es el primer momento en el que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular frente a los órganos de administración; frente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La trascendencia jurídico-procesal se viene a manifestar cuando se lleva ese escrito de demanda y se entrega a la Junta de Conciliación y Arbitraje; al entregarlo y al ser recibido oficialmente en ese momento se está excitando la función jurisdiccional, mediante esa presentación de la demanda se desencadenan-

una serie de actos procesales, todos los cuales van a constituir en su conjunto un proceso laboral.

Por lo tanto, la demanda es importante como acto de provocación de la función jurisdiccional y como primer acto mediante el cual el actor provoca precisamente la función jurisdiccional, - echa a andar la maquinaria del proceso. (7)

En realidad la demanda laboral, es un acto procesal formal - mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del de - mandado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de que - la ley proteja el derecho invocado.

B. Requisitos de la demanda laboral

La Ley Federal del Trabajo, no regula las demandas en términos tales que determine requisitos formales de ineludible cumplimiento. Sólo dice (art. 872) que "EL actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus peticiones, mu diendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para de - mostrar sus pretensiones" lo que hace patente que la demanda con siste en una relación de hechos y un pedimento (pretensión).

En términos generales, podrían destacarse los siguientes requisitos de las demandas laborales:

1. Nombre de la autoridad ante el cual se demanda, es decir - determinación de la Junta competente local o federal.

(7) Gómez Lara, Cibrano, Derecho Procesal Civil, Editorial - Trillas, México, 1984, Pág. 32.

2. Nombre de la persona que ejercita la acción, es decir el actor, en materia de trabajo, el actor puede ser el obrero, o el patrón, aunque generalmente es el trabajador: El nombre de la persona que se demanda, es decir, el demandado, y el domicilio de ambos.
3. El objeto de la demanda, que es lo que se está pidiendo.
4. Fundamento de hechos, es decir, un relato concreto y preciso de los hechos que motivan la demanda.
5. Fundamentos de derecho que sirven de apoyo jurídico a lo reclamado.
6. Firma.

De los requisitos señalados, los esenciales del escrito de la demanda son: a) El objeto de la demanda, es decir lo que se pide, y b) Los fundamentos de hechos, que sirven de base a las peticiones.

C. Documentos que pueden acompañarse a la demanda

En términos generales, al escrito de la demanda deben acompañarse los documentos comprobatorios de la personalidad si la promoción inicial se hace por apoderado o por representante legal - el actor designándolo. Además, dependiendo de la naturaleza del juicio, pueden agregarse las pruebas pertinentes, concretamente en los juicios ordinarios (art. 872) y especiales (art. 893) y - deben acompañarse las que funden sustancialmente la demanda, tratándose de los conflictos económicos de la naturaleza colectiva - sin perjuicio del derecho para ofrecer pruebas en el mismo escrito (art. 904, fracción de la I a IV).

En todos los casos deberán presentarse copias de la demanda-

y en el caso de los conflictos de naturaleza económica, también de los anexos (art. 904, fracción V).

D. Efectos de la presentación de la demanda

La Ley Federal del Trabajo dispone cuáles son los efectos de la presentación de las demandas. En el artículo 521 se indica - "La prescripción se interrumpe: I. Por la sola presentación de - la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Concilia - ción o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente - de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrup - ción de la Junta sea incompetente." A su vez, el artículo 712, - que en su parte inicial alude la posibilidad de que el trabaja - dor ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, en cuyo caso deberá precisar el domici - lio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar de trabajo y la actividad del patrón, en el segundo párrafo indica que "La so - la presentación de la demanda en los términos del párrafo ante - rior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

La contestación a la demanda.- La contestación a la demanda - es también una pretensión o excepción procesal que opone el ac - tor, ya sea en forma escrita.

El demandado, frente a la demanda del actor, puede reaccio - nar, allanándose a la pretensión, oponiendo defensas o excepcio - nes, contrademandando (reconvención) o permaneciendo fuera del - proceso (rebeldía). La contestación normalmente dicha supone una negación activa, que desconoce el hecho o hechos alegados por el demandante o la aplicabilidad de las normas jurídicas que sirven

de fundamento a la demanda en el caso concreto.

La reconvencción.- Tal es la típica demanda del demandado o sea la pretensión procesal de éste contra el actor. En otros términos, la reconvencción se considera como una demanda contraria, formulada por el demandado contra el actor en el mismo proceso iniciado por éste. También se le llama mutua petición "por razón que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, tanto que cada una de ellas reúne el doble carácter de actor y de mandado. (ò)

Por lo tanto, la reconvencción es el ejercicio de acciones por parte del demandado en contra de la parte actora, originadas por causas que pueden ser independientes de las alegadas por el actor.

En realidad la reconvencción es una contrademanda que por economía procesal debe hacerse valer al momento de contestar la demanda principal.

3. TERMINOS PROCESALES

A. Concepto de término procesal

El tiempo en el proceso es un factor de importancia decisiva como la vida. La eficacia de sus efectos se manifiesta, por ejemplo, en su conexión con los días y horas hábiles, con los términos judiciales, con la caducidad de la instancia, sin olvidar la

(ò) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., Pág. 466.

trascendencia de la prescripción en el orden procesal.

La influencia del tiempo en el proceso es, pues, ineludible y ha de ser tenida muy en cuenta al regular las actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por lo tanto lo más importante de los términos procesales, es saber contarlos con el objeto de avocarse adecuada y oportunamente a las diversas etapas del proceso laboral.

Como nuestra ley sólo se refiere a términos, éstos deben definirse así: "determinados espacios de tiempo señalados para el ejercicio de un acto procesal."⁽⁹⁾

Sustentando el mismo criterio, Tena Suck y Morales dicen "En la Ley Federal del Trabajo, reformada, no existe ninguna diferencia entre términos y plazos, hablando únicamente de términos aunque algunas veces se esté ante un plazo.

En realidad término y plazo deben entenderse como sinónimos, sin perjuicio de establecer distinción entre las varias clases de términos que se mencionan en la ley.

B. Clasificación

El concepto de término corresponde, fundamentalmente, a la etapa en que puede producirse un determinado acto procesal, con lo que hace referencia a un espacio del tiempo dentro del cual ha de llevarse a cabo el acto de que se trate, si se contempla de una manera positiva.

Sólo por razones sistemáticas y, fundamentalmente, a título

(9) Ídem., Pág. 347.

de ejemplificación, se puede hacer referencia algunos términos - máximos que la ley fija a la autoridad y a las partes y algunos términos mínimos que la propia ley establece también para ambos:

I. Términos máximos para para autoridad:

1. Veinticuatro horas contados a partir de la recepción del escrito de demanda, para dictar acuerdo de admisión y señalamiento de fecha para la celebración de la audiencia - inicial (art. 873).
2. Formulación por el auxiliar de un proyecto de resolución - en forma de laudo en el término de diez días desde quede cerrada la instrucción (art. 835).
3. Solicitud de los representantes de mejor instrucción para mejor proveer, que deben solicitar en cinco días (art.880)
4. Comunicación al patrón del emplazamiento a huelga, que de - be hacerse en el término de cuarenta y ocho horas (art. 921)
5. Resolución de incidente de inexistencia de huelha que de - be ser dictada en el término de veinticuatro horas si - guientes a la recepción de las pruebas (art. 930-V).

II. Términos para las partes:

1. El plazo genérico para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, que se fija - entre días hábiles (art. 735).
2. Corrección de tres días de irregularidad de la demanda, ad - vertidas para la Junta (art. 873, segundo párrafo).
3. Contestación del emplazamiento a huelga en cuarenta y - ocho horas (art. 922)

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

4. Promoción de la declaración de inexistencia de la huelga en el término setenta y dos horas.

III. Términos mínimos para las autoridades:

1. Anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, entre una notificación y el día y hora en que deba de efectuarse una diligencia, salvo disposición en contrario al art. 928-II al señalar, en materia de huelga, que "No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones.
2. Anticipación de diez días hábiles, por lo menos, entre emplazamiento a juicio y la celebración de la audiencia inicial (arts. 873 y 893).

IV. Términos mínimos para las partes:

1. Seis días de anticipación por lo menos, a la fecha señalada para suspender los trabajos, cuando se emplace a huelga a una empresa de servicios particulares (art. 920-III)
2. Diez días de anticipación, por lo menos, a la fecha señalada para suspender los trabajos, cuando se emplace a huelga a una empresa de servicios públicos (art. 920-II).

Con respecto a las audiencias y diligencias debe ser imponible el tiempo que debe respetar las autoridades, los términos y plazos para no ser una justicia denegada.

De acuerdo con lo previsto por la ley (artículo 733, los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surto sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del venci-

miento.

Los términos procesales se han clasificado en prorrogables e improrrogables, que llevan en su propia denominación su exacta - definición. Los improrrogables se les conoce también como perentorios.

También suelen clasificarse en legales o concebidos por la ley, sin que precisen declaración del órgano que juzga, y jurisdiccionales o judiciales, que son aquellas que el órgano que juzga puede señalarlos dentro de lo autorizado por la ley.

En el proceso laboral, los términos son todos improrrogables o fatales en beneficio de la celeridad que se pretende en la teoría.

Por razones obvias, en ningún término se contarán en que no puedan tener lugar actuaciones ante las Juntas: sin embargo, quedan exceptuados de esta disposición los términos del procedimiento de la huelga en el cual todos los días son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

Como regla general, cuando la realización, o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles, a fin de evitar que se prolongue indefinidamente el procedimiento (art. 733).

C. Comuto de los términos.

En el artículo 736 se dispone lo siguiente:

Para computar los términos, los meses se regularán por el de

treinta días naturales; y los días hábiles se consideran de veinticuatro horas, salvo disposición expresa, en beneficio de la seguridad jurídica (art. 736). Tratándose de prescripción los meses se regularán por el número de días que corresponda (art. 522)

La fórmula, tan discutible como se quiera, intenta facilitar el cómputo de los meses y deja un cierto margen en el de los días, ya que debe entenderse que no empezarán a transcurrir sino a partir de las veinticuatro horas del día, salvo en los casos - huelga en que "Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas." (art. 928-II).

Suspensión de los términos, la Ley Federal del Trabajo prevé algunos casos específicos de suspensión del procedimiento, particularmente para la tramitación de incidentes de previo y especial pronunciamiento (arts. 762 y 763).

D. Preclusión

"La preclusión es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente y en forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumpliendo alguna obligación de la misma naturaleza."(10)

Los actos procesales a cargo de las partes deben realizarse en tiempo, es decir, dentro del espacio que la ley establece so pena de perder el derecho que debió ejercitarse en el término que transcurrió.

(10) Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981, Pág. 610.

En consecuencia, la preclusión es la pérdida de un derecho - por no ejercitar la acción en el momento oportuno que la ley señala.

En materia de términos la disposición aplicable es el artículo 738: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar la rebeldía."

Acusar la rebeldía significa solicitar expresamente a la Junta la pérdida del derecho de la otra parte que pasó por alto la obligación consignada en algún, acuerdo y el término procesal para su desahogo.

Entonces, la preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes regresar a volver hacia atrás en el trámite para integrar o corregir tal actividad, en beneficio de la seguridad jurídica procesal.

4. NOTIFICACIONES

Las Juntas y las partes, una vez planteado el conflicto, deben tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre otras Juntas y al mismo tiempo con personas extrañas a juicio (peritos, testigos, etc.) que intervienen en su desarrollo. Los medios de comunicación por lo que se refiere de la Junta a las partes se han clasificado de la siguiente forma:

- a) El emplazamiento
- b) Las notificaciones
- c) Las citaciones

d) Requirimientos.

Por lo que hace a las Juntas entre sí son:

- a) Los exhortos
- b) Los despachos o cartas órdenes
- c) Los suplicatorios (exhortos internacionales)
- d) Mandamientos
- e) Exposiciones y oficios.

Admitida la demanda por la Junta, deberá ordenar el emplazamiento a juicio de la parte demandada.

El emplazamiento a juicio es el acto procesal a través del cual se hace del conocimiento de una persona que ha sido demandada.

La citación es el llamamiento de la autoridad jurisdiccional a persona determinada para que se presente en la Junta, cierto día y hora señalado en el proveído, para la práctica de alguna diligencia, las Juntas tienen la obligación de observar ineludiblemente las reglas de las notificaciones, citaciones y términos, para lograr una verdadera impartición de justicia pronta y expedita.

B. Las notificaciones

Mejía Estupiñan, afirma que las notificaciones es el conocimiento que se le da a una persona natural o jurídica de una demanda o de una providencia judicial.(11)

Las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de las Juntas. En

(11) Mejía Estupiñan, Roberto, Procedimiento Laboral Teórico Práctico, Segunda Edición, Editorial Temis Bogotá, 1975, Pág. 129.

tal virtud, son actos jurídicos sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la ley exige invalida la notificación misma (nulidad de notificaciones), es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerán de la estricta legalidad de las notificaciones.

La clasificación de las notificaciones técnicamente tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, así pueden dividirse:

- a) Personales. A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.
- b) Por estrados. En las Juntas donde no hay boletín judicial, las notificaciones, se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en una cédula que se fija en las puertas o local de las Juntas correspondientes.
- c) Por boletín judicial. Es un medio de comunicación (periódico que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.
- d) Por edictos. Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitarlos a decir sus derechos ante los tribunales. Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que puede afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefen-

sión.

- e) Por cédula. Se utiliza para notificar a personas que no son parte en el juicio, como son los peritos y los testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula, es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario misma que se le entregará personalmente, recojiendo la firma del mismo para constancia.

C. Señalamiento de domicilio

Señala el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo que las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; sino lo hacen, las notificaciones se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta ley."

En la parte inicial del segundo párrafo del mismo art. 739 se indica que "asimismo, deberán señalar domicilio en el que debía hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan."

El domicilio mencionado en el artículo es, precisamente, el que coincide con el concepto de "residencia" y debe expresarse mencionando zona postal, calle y número, sin que baste el señalamiento de un municipio.

Debe advertirse que esa segunda especie de domicilio convencional sólo tiene un valor relativo en materia laboral. En los términos del art. 700, el actor puede escoger como Junta come -

tente la del lugar de prestación de los servicios o, si se prestaron en varios lugares, cualquiera de ellos; el lugar de la celebración del contrato o la Junta del domicilio del demandado - (fracción III), pero no otro diferente de los nombrados.

La preocupación legal por el domicilio, emparentada de cerca con la notificación, obedece a dos razones. La primera atiende a la exigencia constitucional de satisfacer la garantía de audiencia, es decir, que nadie puede ser vencido en juicio sin haber sido oído previamente. La segunda, a la absoluta convivencia de impedir que mediante la ausencia física del demandado, este no pueda ser notificado.

D. Notificaciones personales

Las notificaciones pueden hacerse en diversas maneras. La ley autoriza que se hagan por estrados o, en su caso, mediante el boletín laboral o en forma personal.

Es evidente que existe una jerarquía entre dos formas de notificación y, en el mismo sentido, la ley considera que las notificaciones y, en el mismo sentido, considera que la notificación genérica es la que se hace por estrados o por boletín, esto es, la de menor trascendencia. En cambio cuando se trata de resoluciones que por su importancia deben ser dadas a conocer de manera indubitable, las notificaciones personales.

El texto de la ley es suficiente explícito:

Artículo 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación de juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que los remita otras Juntas.
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente.
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El artículo 772 a que hace referencia la fracción XI se refiere a las situaciones en que habiendo transcurrido mas de tres meses sin promoción alguna del trabajador, y siendo esta necesaria, debe requerírsele para que la efectúe avercibiéndole de que si no lo hace, podrá producirse la caducidad.

El procedimiento de notificación personal. A tal efecto estableció cinco reglas básicas, a saber: a) La identificación del -

domicilio; b) La identificación de la persona física; c) Tratándose de persona moral, que la persona que recibe la notificación sea su representante legal; d) El citatorio para que espere al - actuario, al día siguiente, en una hora determinada, en caso de - no estar presente el notificado en la primera oportunidad; y - e) La práctica de la diligencia, con cualquier persona que estu - viere presente o dejar instructivo fijado en la puerta, con co - pía de la resolución; "Si en la casa o local designado para ha - cer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entenderá la diligencia, a recibir la no - tificación (art. 743-V).

Estos mecanismos sumonen, fundamentalmente, dos exigencias - principales: que el actuario se cerciore de la identidad del do - micilio y de la persona y que, tratándose de personas morales, - también se cerciore de que, quien recibe la notificación en la - primera visita, es el representante legal.

La exigencia de certeza no se puede cumplir sólo de manera - formal. Es necesario que el actuario diga no sólo que se cercio - ró, sino porqué se cercióró, de manera que la Junta pueda quedar convencida de que la manifestación se efectuó y que se efectuó - bien.

La certeza de que la persona con quien se entendió la dili - gencia es un representante legal no puede tampoco obtenerse de - manera formal, por la simple palabra del actuario, sino que es - necesario que el actuario llegue al conocimiento, expresando en - la constancia las razones, de que esa persona tenía facultades - suficientes para representar al notificado.

Las ulteriores notificaciones personales se harán personal -

mente al actor o a su representante, el mismo día en que se dicte la resolución, si acude a local de la Junta. En caso contrario, se efectuarán en el domicilio que hubiere señalado. Sino se hallare presente, sin dejar citatorio previo, se hará la notificación con la persona que la reciba, dejando una copia de la resolución, autorizada por el actuario. Si la casa o local está cerrado, dispone el artículo 744 se fijaría la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo."

E. Estrados y boletín

Suelen consistir los estrados en un simple tablón de anuncios en que se fijan las listas de acuerdos en las Juntas. Estas deben ser autorizadas por el secretario de acuerdos y selladas y contendrán la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate (art. 746).

A partir de la reforma procesal 1980 se instauró la publicación de los acuerdos en un boletín laboral. A ese efecto, en el artículo 745 se dispuso que el Pleno de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales. En el art. 746 se indicó, estableciendo una especie de prelación, que de no publicarse por boletín, las notificaciones se harían en los estrados de las Juntas.

La ley indica que los secretarios de acuerdos coleccionarán tanto las listas publicadas en los estrados como los boletines para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación (art. 746). Es obvio que la publicación de los boletines facilita enormemente el conocimiento por

los litigantes de los acuerdos que se dictan en cada expediente.

F. Efectos de las notificaciones

Surtirán sus efectos las notificaciones quiere significar - que tendrán validez a partir de determinado momento.

La ley fija dos momentos distintos:

- a) Cuando se trate de notificaciones personales, el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario de la Ley; y
- b) Las demás quiere decir, las hechas por estrados o por boletín, el día siguiente de su publicación (art. 747-II).

G. Requisitos de la cédula de notificaciones

Se entiende por cédula de notificación, el documento que extiende el actuario para hacer constar la entrega de la copia de la resolución que se debe hacerse al sujeto notificado. La ley - fija rigurosamente su contenido señalando que debe contener, por lo menos:

1. Lugar, día y hora en que se practique o personas que deban ser notificadas; y
2. El número de expediente;
3. El nombre de las partes;
4. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y

5. Copia autorizada de resolución que se anexará a la cédula (art. 751)

H. Nulidad de notificaciones

En el artículo 752 se indica que "Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo."

El emplazamiento que no se realice conforme a los requisitos legales es nulo; por tanto sino se convalida puede impugnarse mediante la nulidad de notificaciones.

El propósito fundamental de la notificación es enterar a la persona que deba hacerse, cualquier resolución de la Junta, consecuentemente sino se hace saber a las partes la misma o el acuerdo respectivo las notificaciones se encuentran viciadas de nulidad y deben invalidarse.

5. MEDIOS DE PRUEBA

A. La prueba

La prueba es el medio mas eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso. Por lo tanto, las anotaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquellas descansa, indudablemente, sobre la base incommovible de la prueba; ya que las alegaciones

nes de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia o sea, que -
pretensiones de las partes que no prueban en el proceso son me -
ras "sombras de derecho o de hechos." (12)

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez, o de probandum, - probar, patentizar, hacer fe. También se concierne la prueba, - como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí. Estos conceptos dan una idea de lo que significa - la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es, pues, el instrumento más efectivo para llevar el convencimiento del juez a la verdad sobre los hechos litigiosos. La prueba se dirige - al juez o tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

En la prueba encontramos tres elementos:

- a) El objeto de la prueba
- b) El órgano de la prueba
- c) El medio de la prueba.

Solamente los hechos son objeto de la prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en las leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, al menos - durante cierto tiempo.

(12) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., Pág. 370.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, por ejemplo, los aceptados o confesados por las partes, los notorios los que prohíba emplear como prueba de los mismos, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

Las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes dado el principio procesal, que a confesión de parte, relevo de pruebas (art. 777).

La carga de la prueba, la carga probatoria recae, así, sobre ambos litigantes en el sentido de que cada uno de ellos, so pena de perder en el laudo, tendrá que demostrar las aseveraciones que hubiere vertido en el proceso.

La carga de la prueba es, pues, una regla de conducta para las partes que indirectamente les señala cuáles son los hechos que cada una le interesa probar, a efecto de que sean considerados como ciertos por la Junta y, asimismo, sirvan de base a sus pretensiones y excepciones.

Sin embargo, nuestra Ley Federal del Trabajo ha establecido la carga de la prueba al 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 (art. 784).

B. Medios de prueba

Son todas aquellas cosas, personas o actos de que éstas que-

legalmente sirvan para probar, todo aquello que sea útil a este fin y esté, además, autorizado por el legislador, será medio de prueba. Son las fuentes de las que la Junta obtiene los fundamentos que le producen la convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos que son objeto del debate y materia de la prueba.

En nuestra justicia laboral son medios de probar aquellas formalidades o usos en que se exterioriza su práctica y que, teológicamente, se emplean para obtener el conocimiento de la verdad indagada en el proceso laboral.⁽¹³⁾

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776, ha adoptado el principio de que "Son admisibles en el proceso laboral todos los medios de prueba" que no sean contradictorias a la moral y al derecho, y en esencial, los siguientes:

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

I. CONFESIONAL

a) La prueba confesional

Según Pallares la confesión es el reconocimiento, expreso o

(13) Díaz de León, Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho-Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, Méx., 1981, Pág. 217

tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican.

Para la mayoría de los procesalistas, la confesión implica una declaración de la parte sobre la verdad de los hechos afirmados por el adversario, los cuales perjudican y además benefician al formulante.

En virtud, de lo expuesto entendemos la confesión como un acto procesal personalísimo, es decir de hechos propios, por consiguiente, sólo puede prestarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal: por ello, para que pueda tener eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) La capacidad del confesante (elemento subjetivo).
- b) El objeto de la confesión (elemento material).
- c) La voluntad de quien la presta (elemento intencional).
- d) Que se haga con las formalidades de ley.

La ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional, únicamente señala la forma como debe ofrecerse y desahogarse, al indicar: cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

La prueba confesional suele clasificarse de la siguiente manera:

- a) Judicial. Es la que se hace en el juicio ante juez competente.
- b) Extrajudicial. Es la que se hace fuera de juicio o ante

Juez incompetente.

- c) Ficta. La que se infiere del silencio o evasivas, así por la incomparecencia a la audiencia respectiva.
- d) Simple. Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.
- e) Compleja. Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación al alcance de lo agregado.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente, en un testimonio notarial, la facultad de articular y absolver las posiciones de manera especial; sin embargo, si se trata de personas físicas deben ser absueltas personalmente.

Como excepción a la regla anterior, el artículo 787, establece: "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deben ser conocidos."

Como ya se precisó con anterioridad, las partes. Podrán también solicitar se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos.

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no con

curren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos fictos de las posiciones que se les articulen (art. 788)

Cuando la persona citada para absolver posiciones no concurre en la fecha y hora señaladas, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el inicio anterior y se le declarará confesa fictamente de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales (art. 789).

Ahora bien, lo anterior presupone que la persona que deba absolver posiciones se encuentre debidamente notificada con los apercibimientos respectivos, ya que de lo contrario no procede declarársele confeso fictamente como consecuencia.

b) Desahogo de la prueba confesional

En el artículo 790, se establece las reglas para el desahogo de la confesional, se indica en términos generales, lo siguiente:

- I. Las posiciones pueden formularse de manera verbal o por escrito presentando en el momento de la audiencia.
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre que no exista controversia;

- III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria:
- IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente se harán constar textualmente en el acta respectivo; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmados por el articulante y el absolvente;
- V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
- VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que nida la Junta: las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
- VII. Si el absolvente se niega a responder a sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones brevemente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos - que se lo solicite la Junta exhortante (art. 791).

II. DOCUMENTAL

a) La prueba documental

Otro de los medios de prueba utilizados por las partes en el proceso laboral y determinante en muchas ocasiones, resulta ser la llamada prueba documental.

Desde el punto de vista semántico, la palabra documento tiene dos acepciones, uno genérico o amplio y otro en su sentido estricto o reducido. Desde el punto de vista etimológico, la palabra documento que proviene de documentum, implica medio de enseñanza o todo aquello que nos enseña algo. Visto desde ese ángulo es ineludible que en ese concepto cabrían todos los medios probatorios. En su sentido más estricto, de acuerdo con los diccionarios etimológicos, por documento debemos de entender el testimonio humano consignado gramaticalmente en un instrumento material e idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica.

En la primera versión el documento es, necesariamente, un escrito. En segunda, cualquier cosa.

José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina,⁽¹⁴⁾ por ejemplo sostienen que "Limitar la noción del documento a las manifestacio -

(14) Castillo Larrañaga, José y De Pina, Rafael, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, México, 1950, - Pág. 268.

nes escritas que tienen por contenido una expresión de voluntad o la narración de un hecho carece de justificación" concepto que por el contrario Pallares sostiene "documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido intangible."

Consideramos como elemento sustancial de la prueba documental es un producto de la actividad humana y que su resultado sea la representación de algo de un hecho o de algún acto.

b) Clasificación

Para los efectos laborales, teniendo en cuenta, los documentos pueden clasificarse considerando diferentes criterios atendiendo a su origen, y a las funciones de quien lo expida, el documento puede ser público o privado.

Documentos públicos son aquellos que provienen de funcionarios que tienen fe pública o bien de funcionarios públicos en el ejercicio de sus atribuciones. (art. 795).

Documentos privados son aquellos que no tienen el carácter público (art 796).

La naturaleza pública de un documento establece fundamentalmente una presunción de validez, evidentemente iuris tantum, ya que puede ser impugnado de falsedad.

Es decir los documentos públicos cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí que las declaraciones de los notarios en materia -

de trabajo no hacen prueba plena y sólo tienen el carácter de prueba testimonial.

c) Objeción de los documentos

Las pruebas documentales pueden ser apreciadas desde dos puntos de vista. El primero atenderá a su autenticidad; el segundo a su alcance y valor probatorio.

La objeción de los documentos consiste en el desconocimiento de su autenticidad. Por el contrario, si se objeta un documento proveniente de un tercero, quien lo ofrezca deberá plantear su perfeccionamiento con la ratificación del contenido y el reconocimiento de la firma o huella y de no hacerlo así, el documento carecerá de valor probatorio.

Normalmente los documentos que se exhiben son originales, no pueden ofrecerse copias fotostáticas. En el supuesto de que sea objetada la prueba, se puede solicitar la compulsión o cotejo con el original, para lo cual la parte oferente deberá precisar el lugar donde se encuentra el original. Si no se objeta, la prueba deberá ser admitida, quedando, por tanto obligada la parte que la objetó a probar las objeciones pues de no hacerlo se producirá el efecto mencionado.

El artículo 303 obliga a las partes a exhibir los documentos que tengan en su poder. Por esto las listas de raya, nóminas, etc., en poder del patrón, que antes debía ofrecer el actor como prueba de inspección ocular, hoy el demandado debe ofrecerlas como documentales; si no lo hace, se tendrán por ciertas las afirmaciones del actor.

III. TESTIMONIAL

a) La prueba testimonial

Según Fallares testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo.

A diferencia de la prueba confesional, el testigo tiene que ser una persona extraña al juicio, porque como se afirma, nadie puede ser testigo en contra de sí mismo, dado que las declaraciones de las partes en la relación jurídico procesal, de ninguna manera constituyen prueba testimonial, sino más bien una confesión.

En la opinión de Cirriano Gómez Lara⁽¹⁵⁾ la prueba de testigos, también llamada prueba testimonial consiste en declaraciones de terceros a los que les constan los hechos sobre lo que se examina. Que esta declaración de terceros ajenos a la relación substancial del proceso, se les hace a través de preguntas contenidas en interrogatorios que formula la parte que ofrece al testigo.

Por lo tanto, la prueba testimonial es aquella que las partes ofrecen a cargo de una persona ajena al juicio y cuyas declaraciones se refieren a los hechos controvertidos. Se considera que el órgano de la prueba es el testigo y sus manifestaciones son el medio probatorio.

(15) Gómez Lara, Cirriano, Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, México, 1974, Pág. 277.

b) Modo de ofrecimiento

Por cada hecho, las partes pueden ofrecer hasta tres testigos como máximo (art. 813, fracción I).

El oferente está obligado a dar el nombre y el domicilio de los testigos y a presentarlos. Excepcionalmente puede pedir que sean citados. En este caso, dirá por qué no puede presentarlos. Cuando la Junta los cite, los apercibirá de que en caso de no acudir a la Junta el día y hora que se señale, serán presentados por la policía (art. 813, fracción II y 814 LPT).

No es necesario exhibir el pliego de preguntas en el momento en que se ofrezca esta prueba.

Quando se vaya a desahogar mediante exhorto, entonces sí deberá exhibirse el pliego de preguntas, del que se correrá traslado a la contraparte para que formule las preguntas que estime conveniente, dentro de los tres días. Si no se anexa el pliego de preguntas la prueba será desechada (art. 813, fracción III).

Quando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

c) Desahogo de la testimonial

Las reglas relativas en el desahogo de la prueba testimonial se encuentran consignadas en el artículo 815.

Si el oferente se obligó a presentar al testigo y no lo hace, perderá el derecho de desahogar ese testimonio (art. 815, I).

Los testigos, a petición de los interesados, deberán identificarse; si no pueden hacerlo en ese momento, la junta les concederá tres días para ello. Los testigos serán examinados por separado y en el orden en que fueron ofrecidos (art. 815, II y III).

A cada testigo se le tomará la protesta de conducirse con verdad. Se le formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta solamente admitirá las preguntas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la respuesta (art. 815, fracción V).

El oferente interrogará primero al testigo y después las demás partes (art. 815, VI).

El testigo está obligado a dar razón de su dicho (art. 815-VIII).

Al finalizar el desahogo de la prueba, enterado de su declaración, el testigo firmará al margen de las actas; una vez ratificada su declaración, no podrá variarse ni en sustancia ni en la redacción (art. 815, IX).

En caso de que el oferente no asista al desahogo de la prueba ésta se declarará desierta (art. 815, I).

Las objeciones o tachas se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para que la junta las aprecie posteriormente (art. 818). Las tachas de testigos son causas que invalidan o disminuyen la eficacia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes.

IV. PERICIAL

a) La prueba pericial

Para algunos juristas, la prueba pericial consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos especiales y técnicos, llevan acabo personas que tienen título en la ciencia, técnica o arte que han de emitir su dictamen profesional, o bien se trate de personas entendidas en determinada actividad, cuando no este reglamentada la profesión o arte relacionado con el aspecto en que deben emitir su opinión, siendo la finalidad de este fallo, para que el juzgador se ilustre sobre los aspectos en relación sobre los cuales versa.

En forma más simple, se entiende por prueba pericial, la que rinden las partes por medio de peritos, cuando la materia del debate requiere conocimientos especiales en una ciencia o arte.

La pericia es la constatación y un juicio de hecho pronunciado por persona experta sobre una cosa dada que trasciende del conocimiento del juez. (16)

El objeto primordial de la prueba pericial lógicamente es el hecho y no el derecho.

Por lo tanto, se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún -

(16) Salinas del Real, Mario, Práctica Laboral Forense, Cardenas Editores, México, 1980, Pág. 60.

aspecto de la controversia. (17)

b) Ofrecimiento de la prueba pericial

Las reglas específicas por lo que hace a la prueba pericial en su ofrecimiento se contienen en el artículo 823 de la ley.

Al ofrecer la prueba pericial deberán indicarse los siguientes datos:

- a) La materia sobre la que va a versar.
- b) Presentar por escrito un cuestionario, que resolverá el perito y copias para las partes.
- c) Nombre del perito, pero no es indispensable.

El artículo 824 de la ley indica los supuestos en los cuales la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Si no hiciera nombramiento de perito.
 - b) Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
 - c) Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.
- c) Desahogo de la prueba pericial

Las reglas relativas a la recepción de la prueba pericial se

(17) Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Méx., 1962, Pág.60.

consignan en el artículo 825 de la ley.

Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo disposición en contrario (art. 825, I)

La fracción II del artículo 825, establece que los peritos - protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada no puedan hacerlo y entonces la junta decretará nuevo día para el - el desahogo de la prueba.

Los peritos que las partes ofrezcan deberán responder a las preguntas que deseen hacer las partes y los miembros de la junta, a fin de establecer la calificación del dictamen y de la idoneidad del perito, sobre los elementos científicos o experimentales que se usaron para la elaboración del dictamen o sobre los métodos o razonamientos utilizados para llegar a sus conclusiones.

En caso de que exista discrepancia entre los dictámenes de los peritos, la junta podrá nombrar un tercer perito (art. 825, V).

V. INSPECCION

a) Prueba de inspección

La prueba de inspección en materia laboral, es el examen directo que la Junta hace sobre determinados documentos, objetos o lugares, constituyéndose en el lugar donde se encuentran con el fin de formarse convicción sobre hechos controvertidos. A la inspección se le ha llamado de diferentes formas: inspección ocular,

inspección personal, etc.

b) Ofrecimiento de la prueba de inspección

El ofrecimiento de la prueba de inspección deberá llenar los siguientes requisitos (art. 827):

1. Señalar el objeto, materia de la inspección.
2. Señalar el lugar de la inspección.
3. Señalar los períodos que deba comprender la inspección.
4. Señalar los objetos y los documentos que deban ser examinados.

c) Desahogo de la prueba de inspección.

El desahogo de la prueba de inspección debe ajustarse a los siguientes requisitos (art. 829):

- a) El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;
- b) El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- c) Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- d) De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa razón en autos.

Acta circunstanciada la denomina la ley, en la que expresará las condiciones del objeto o documento, evidentemente con el pro

pósito de que su impresión personal sea suficiente para que la -
Junta, en su momento, aprecie el documento como si hubiera esta-
do presente en la diligencia.

VI. PRESUNCIONAL

a) La prueba presuncional

Es el razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace -
el juzgador al momento de dictar la resolución que pone fin al -
conflicto.

En efecto, el artículo 830 de la ley, define la presuncional,
en la forma siguiente: "La presunción es la consecuencia que la -
ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la ver-
dad de otro desconocido."

Habrà presunción legal, cuando sea la ley la que la establez-
ca directamente (art. 831). Habrà presunción humana cuando se de-
duzca de un hecho debidamente probado, es decir, es un hecho que
surge como consecuencia de otro.

El que tenga una presunción a su favor, si es legal, sólo de-
derà probar el hecho en que se funda (art. 832).

b) Ofrecimiento de la prueba presuncional

El artículo 834 de la ley de la materia, establece que las -
partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que con-
siste y lo que se acredita con ella. Pero en las dos modalida -
des admite prueba en contrario.

VII. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

a) La prueba instrumental de actuaciones

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio." (art. 835)

La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio (art. 836).

6. LAS RESOLUCIONES LABORALES

A. Concepto

Las resoluciones judiciales son actos jurídicos procesales del órgano jurisdiccional, esenciales para el desarrollo y decisión del proceso.(18)

Siendo sus principales características las siguientes:

1. Son actos de jurisdicción.
2. Mediante ellos el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo.
3. Son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por tribunales colegiados.
4. Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se resuelve, se pone fin, o se suspende el juicio.

(18) Arilla Bas, Fernando, Manual Práctico del Litigante, - Op. Cit., Pág. 83.

B. Clasificación

Las resoluciones laborales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son:

- a) Acuerdos: Cuando se trata de simple determinación de trámite o de decisión de cualquier cuestión dentro del negocio.
- b) Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: Son aquellas que se resuelven dentro o fuera del juicio un incidente.
- c) Laudos: Finalmente, la decisión que pone fin al negocio resolviendo el fondo de la cuestión, se denomina laudo (art. 837).

Los acuerdos de trámite reciben también el nombre de "autos" que no está previsto en la ley, pero es uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por "auto" se entiende una "forma de resolución judicial, fundada, que se decide cuestiones secundarias, breves o incidentales, para las que no se requiere sentencia."

C. Concepto de laudo

De todas las resoluciones laborales la más importante es, por la propia naturaleza de las juntas, la decisión final que recibe el nombre de laudo.

La palabra laudo, ha sufrido una inexplicable evolución semántica. En su concepción prístina, etimológica, que se hace derivar de la voz verbal de laudare, de laus laudis, significa ala-

banza. Según los historiadores, fue hasta la edad media cuando - dicho término se aplicó también para el fallo de los árbitros, - pero sin que se tenga ninguna relación con su concepción gramati- cal.

Actualmente, tanto, la palabra laudo, como sentencia, se les emplea como sinónimo, aún cuando podemos decir que el primero de los términos constituye patrimonio exclusivo del derecho laboral. De cualquier manera, correcta o no su acepción, es una palabra - que se encuentra generalizada en el lenguaje jurídico, indentifi- cándose con el acto culminante del proceso y con la forma normal de terminar los conflictos.

Por lo tanto, laudo es un acto jurisdiccional mediante el - cual la Junta pone fin a un conflicto de intereses aplicando una norma general.

D. Tiempo de las resoluciones

La junta tiene la obligación de dictar sus resoluciones pre- cisamente el acto en que concluya la diligencia respectiva (su - diencia o diligencia) o dentro de las cuarenta y ocho horas si - guientes a aquéllas en las que reciba promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario (artículo 838). La - práctica ha demostrado que cuanto las juntas se reservan a cor - dar alguna situación procesal, la disposición es inoperante por las dilaciones existentes por no cumplir los términos señalados, por lo tanto es una justicia denegada.

E. Requisitos de forma y fondo del laudo.

El laudo debe de cumplir también ciertos requisitos formales

que identifiquen al tribunal, a las partes y a las circunstancias de lugar y tiempo en que el laudo se pronuncia.

El laudo deberá contener los siguientes requisitos:

- I. Lugar; fecha y junta que lo pronuncia;
- II. Nombres y domicilio de las partes y de sus representantes.
- III. Un extracto de la demanda y de su contestación, debiendo contener las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que la junta haga de las mismas.
- V. Extracto de los alegatos.
- VI. Las razones legales y de equidad que fundan la resolución.
- VII. Los puntos resolutivos. (art. 840)

El derecho laboral ha adoptado el sistema libre de apreciación de las pruebas, que implica que los laudos se dicten en verdad sabida y buena fé guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formas sobre estimación o tasación de las pruebas.

En función de la garantía constitucional de audiencia y legalidad, la Junta debe expresar los motivos y los fundamentos legales en que se apoyen, ya que toda resolución de autoridad debe estar suficiente fundada y motivada. (art. 841).

El principio de congruencia es un requisito indispensable en las resoluciones, ya que de no contener este elemento, se pon -

dría en duda la legalidad del mismo.

En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al tribunal a observar las reglas más elementales de la lógica jurídica (art. 842).

Las partes una vez notificado el laudo, ontativamente podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto específico, es decir, la aclaración tiene por objeto llegar al conocimiento claro de lo que se quiso decir. La Junta, dentro del mismo plazo resolverá lo conducente, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución, ya que no tiene por finalidad modificarla en el fondo (art. 847), con base en el principio de la irrevocabilidad de los acuerdos de las Juntas.

Los laudos podrán impugnarse por el juicio de amparo directo ya que el amparo indirecto procede contra todas las demás resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causa perjuicio al particular.

7. MEDIOS DE IMPUGNACION

A. Medios de impugnación

La impugnación constituye, en general una instancia reclamadora de la legalidad o procedencia de un acto de autoridad, instancia que se hace valer ante la misma autoridad u otra jerárquicamente superior o ante algún órgano revisor específico, para que califique la procedencia a la legalidad, o ambas cosas, res-

pecto del acto que se reclama. (19)

La impugnación procesal es un segmento del derecho de accionar de las partes, aunque implique también la utilización de una instancia impugnativa, insertada en el proceso jurisdiccional. Los medios de impugnación, abarcan a los recursos.

Básicamente los medios de impugnación contienen a los recursos que son aquéllos reglamentados en un sistema procesal, que tienen vida dentro del mismo.

Tradicionalmente en el proceso laboral ha imperado el criterio de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni tampoco pueden revocar sus propias determinaciones; en todo caso, las partes pueden exigir responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta (art. 848). Quedando como única vía de impugnación el juicio de amparo; sin embargo, existen dos recursos a saber; recurso de revisión y recurso de reclamación.

- a) Recurso de revisión. Procede contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares (art. 849).
- b) Recurso de reclamación. Procede contra las medidas de apremio que impongan los presidentes y auxiliares de la Junta y en contra de las correcciones disciplinarias.

(19) Gómez Lara, Cibrano, Derecho Procesal Civil, Op. Cit., Págs. 135 a 137.

CAPITULO IV

OBJETIVO DE LA JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA EN EL PROCESO LABORAL

- 1.-Objetivo.
- 2.-La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 3.-El desahogo de las pruebas.
- 4.-Los alegatos.
- 5.-Cierre de la instrucción.
- 6.-Dictamen.
- 7.-Discusión y votación del dictamen.
- 8.-Laudo.
- 9.-Sugerencia.

CAPITULO IV

OBJETIVO DE LA JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA EN EL PROCESO LABORAL

1. OBJETIVO.

El objetivo del presente trabajo, es analizar la administración de la justicia laboral, para comprobar si efectivamente se cumple en la práctica tal y como lo señala el párrafo segundo del artículo 17 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

2. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

El proceso laboral ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la ley una tramitación específica (art. 870).

En el proceso laboral ordinario, se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes.

El proceso laboral ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina "Oficilía de Partes" o también "Unidad receptora" (art. 871). La demanda, como ya vimos, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

La oficina receptora deberá turnar de inmediato la demanda - al Pleno o a la Junta especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta.

Admisión de la demanda, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas "que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que recibido el escrito de demanda."

La notificación a las partes se deberá hacer cuando menos, diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda. En todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de "tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia" (art. 873).

En la práctica casi nunca se respeta el plazo de quince días para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, porque la Junta señala en el auto de admisión de la siguiente manera:

"México, Distrito Federal, a diez de enero de mil novecientos ochenta y ocho.- Por recibida y radicada la demanda de cuenta. Tramitese el número de expediente con que ha quedado registrado, con fundamento en los artículos 870, 871 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las NUEVE HORAS DEL DIA DIECISIETE DE FEBRERO del año en curso. Cítese a las partes para la cele

bración de la AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OPRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS..."

En el acuerdo de admisión 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 del término de tres días.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, "LA JUNTA ACUERDA", en virtud de que no ha sido debidamente notificado, que no es posible la celebración de la presente audiencia, nor lo que señalan de nueva cuenta las ONCE TREINTA HORAS DEL DIA VEITINUEVE DE FEBRERO del año en curso, para que tenga verificativo la AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OPRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (art. 874).

Puede ocurrir, sin embargo, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. En ese caso, siendo válida la notificación, de todas maneras es ineficaz.

"LA JUNTA ACUERDA", en virtud de que ha transcurrido el término de diez días, se señala nueva cuenta las ONCE HORAS DEL DIA

TRECE DE MARZO del año en curso. Para que tenga verificativo la AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OFRECIMIEN - TO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Las partes que concurran a la audiencia que deba diferirse - por falta de notificación, quedarán notificados, en ese momento de la nueva fecha.

Las que fueron notificados y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán - notificados de nuevo por boletín o en los estrados de la Junta.

A las que no hubieren sido notificados personalmente, se les hará notificación de esa manera.

Por lo anteriormente visto, son causas que retardan indefinidamente la tramitación del proceso laboral, los diferimientos de las audiencias por falta de notificación oportuna. Por lo tanto, se debe exigir responsabilidad al actuario.

De acuerdo con el principio de concentración, ha querido con centrar en una sola audiencia las etapas fundamentales del proce so laboral. Así en un solo día se pretende llegar a una concilia ción, si ésta no se logra se procede a la presentación de la de manda y excepciones, y por último, al ofrecimiento y admisión de pruebas. Sin embargo, en la práctica han aparecido numerosos me canismos que permiten diferir varias audiencias, lo que resulta ser una justicia retardada.

Dada la división en tres etapas, la ley prevé que no obsta - te la ausencia inicial, cualquiera de las partes se presente o -

bien antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien en el momento de empezar la siguiente. En esos casos será aceptada su comparecencia e intervención "siempre y cuando la Junta haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente" (art. 875).

ETAPA DE CONCILIACION

El artículo 876 de referencia, textualmente se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente sin abogados, asesores o apoderados (es decir, el patrón o trabajador; en personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o a cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. No obstante quien conozca en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios.
- IV. La Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha.

En la práctica, se desarrolla de la siguiente manera:

"México, Distrito Federal, a trece de marzo de mil novecientos ochenta y ocho. Siendo las once horas del día y hora indicado la celebración de audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas..."

En efecto, la "JUNTA ACUERDA", como lo solicitan las partes y estando de común acuerdo se difiere la presente audiencia y se señalan nuevamente las TRECE HORAS DEL DIA VEINTITRES DE MARZO del año en curso, para que tenga lugar una AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Sin embargo, las Juntas cometen arbitrariedades al no cumplir con la fracción antes mencionada. En primer lugar, no se respeta el plazo de ocho días y en segundo, en ocasiones suelen fijar nueva fecha de audiencia.

"México, Distrito Federal, a veintitres de marzo de mil novecientos ochenta y ocho. Siendo trece horas del día y hora indicado la celebración de audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas..."

La "JUNTA ACUERDA", se tienen por hechas las manifestaciones de los comparecientes, y se difiere la presente audiencia por estar las partes en pláticas conciliatorias tendientes a la resolución del conflicto.

Y se difiere la presente audiencia y se señalan para que tenga verificativo una AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEP -

IONES, Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, para el DIA ONCE -
DE ABRIL del año en curso, a las ONCE HORAS. Las partes casi nun -
ca llegan a un convenio.

En virtud de lo expuesto anteriormente, debe derogarse la -
fracción IV, del artículo 876, para tratar de ser una justicia -
pronta y expedita.

- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por
inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;
- VI. Si no concurren las partes a conciliación, además del -
amenazamiento señalado, deberán presentarse personalmen -
te a la siguiente etapa demanda y excepciones.

Las Juntas han interpretado este precepto en el sentido de -
que si las partes no se presentan a conciliación deberán presen -
tarse al arbitraje igualmente sin abogados, asesores o apoderados, lo cual constituye una violación a la garantía individual y una conciliación obligatoria, coercitiva y anticonstitucional en detrimento de esta libre figura procesal del acercamiento de las partes en conflicto. Lo anterior es irregular ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción evidentemente antijurídica.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará de la -
siguiente forma; se inicia la etapa con una exhortación del presidente de la Junta especial que, debe entenderse esta dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga de manera tan clara "El presidente... hará una exhortación a las partes y

si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda (art. 878, frac. I). De no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia.

La fracción II, artículo 878, se torna más inconcebible, antijurídica e injusta, porque el actor ratificará o modificará su demanda y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que hayan indicado.

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

Por lo anteriormente expuesto, debe reformarse la fracción II, del artículo 878, y establecer de la siguiente manera; el actor ratificará su demanda o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere pedido hacer la Junta. En beneficio de prontitud y celeridad del proceso laboral.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del

demandado (art. 878, frac. III).

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; apercibido que para el caso - de no hacerlo, se le tendrán por admitidos, por ser requisito - esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda. En la contestación, el demandado podrá reconvenir al actor lo procedente (art. 878, frac. IV)

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda (art. 878, frac. V).

Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren; (frac. VI, art. 878). En la práctica, las autoridades del trabajo no toman en cuenta la réplica y la contrareplica, por lo tanto debe derogarse.

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación dentro de los cinco días siguientes (fracción VII, art. 878).

Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y si sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción (fracción VIII, art.

878), turnándose los autos al periodo de resolución y previo alegatos, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y éste no es objeto de prueba, sólo decisión jurisdiccional.

Las consecuencias por incomparecer esta etapa procesal son - los siguientes:

- a) Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial (párrafo primero, art. 879).
- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Debe celebrarse conforme a las normas siguientes:

- I. Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas, en relación a los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrece sus pruebas y podrá objetar la de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado (fracción I, art. 880).
- II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así

mismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se despreñan de la contestación de la demanda, podrá solicitar - que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos. Se debe reducir el plazo a tres días, para no prolongar el procedimiento.

- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones de las pruebas.
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. No obstante, en ocasiones tratándose de ofrecimiento - muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las Juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictar un acuerdo para mejor análisis la resolución - definitiva.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a los hechos supervenientes o de tachas de testigos. Técnicamente debería haberse referido a "pruebas supervenientes" y no hechos extemporáneos ya fijados supuestamente en la litis, y que en todo caso deberán - ser justificados con pruebas posteriores (art. 881).

3. EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

La pretensión de la ley es que las pruebas se desahoguen en una audiencia. Sin embargo, admite que no sea posible, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias.

Artículo 683 de la ley dispone que: "La Junta, en el mismo acuerdo en que se admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes..."

En la práctica, se desarrolla de la siguiente manera:

"México, Distrito Federal, a once de abril de mil novecientos ochenta y ocho. Siendo las once horas del día y hora indicado para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas..."

La "JUNTA ACUERDA", se tiene por celebrada la ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, declarandose cerrado dicho período y sobre la admisión de las mismas se brevee. Con fundamento en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo se acentan todas y cada una de las pruebas por las partes. Y se tienen hechas las objeciones para todos los efectos legales a que haya lugar señalandose para que tenga lugar una AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS PARA EL DIA NUEVE DE MAYO del año en curso a las DIEZ HORAS, confesional y testimonial del demandado.

En virtud de lo expuesto, casi nunca se respeta el plazo de diez días hábiles lo que implica una violación a la garantía individual que involucra el artículo 17 Constitucional en la parte donde dispone: "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley...". Por lo tanto, la justicia pronta y expedita en el proceso laboral, no se cumple en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que es fuente continua de injusticia para el trabajador.

En el mismo auto admisorio de las pruebas la Junta deberá ordenar, en su caso, se giren "los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente" - (art. 883).

Por último, la Junta deberá tomar las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido (art. 883).

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalara los días y horas en que deberán desahogarse aunque no guarde el orden en que fueron ofrecidas; - procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días. Difícilmente se puede llevar a la práctica, en efecto se desarrolla de la siguiente manera:

"México, Distrito Federal, a nueve de mayo de mil novecientos ochenta y ocho. Siendo las diez horas del día y hora para la AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL del demandado.

"LA JUNTA ACUERDA", y se señalan para la continuación de la AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS, el día DIECINUEVE DE JUNIO del año en curso, a las NUEVE HORAS en que deba desahogarse la CONFESIONAL DE LA ACTORA Y TESTIMONIAL.

"México, Distrito Federal, a diecinueve de junio de mil novecientos ochenta y ocho. Siendo las nueve horas señalados para la

AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL DE LA ACTORA..."

"LA JUNTA ACUERDA", se señalan para que tenga lugar, el DESAHOGO DE LAS INSPECCIONES ofrecidas por las partes el día, se dice: se señalan para que tenga lugar DESAHOGO DE LA INSPECCION - ofrecida por la actora el DIA VEINTIUNO DE JULIO del año en curso, a las DIEZ HORAS.

El artículo 884 reglamenta la manera y forma de como deberá desarrollarse la audiencia de desahogo de pruebas establece:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas - las pruebas que se encuentren debidamente preparada, - procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas - que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para - continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley: debe reducirse el término a tres días.
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las - partes, no se suspenderá la audiencia, si no que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remitirá los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones corres -

pendientes.

4. ALEGATOS.

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (frac. IV, art. 384). Los alegatos son aquellas manifestaciones que hacen las partes en relación con sus acciones, defensas y excepciones y pruebas, tratando de inducir al juzgador al convencimiento de determinada situación jurídica. En la práctica tal institución no funciona, por lo que debe derogarse.

5. CIERRE DE LA INSTRUCCION.

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, es decir, se declara la conclusión de la actividad procesal de las partes, para que la Junta dicte el fallo respectivo, y dentro de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo, con excepción del extracto de los alegatos formulados, ya que éstos son un resumen del juicio tendencioso de las partes, que puede o no ser tomado en consideración, dada su propia naturaleza. En la práctica se formula el proyecto o dictamen dentro de los 30 días.

6. DICTAMEN.

La Ley Federal del Trabajo lo denomina "Proyecto de laudo" y lo es, en realidad. Las cuatro fracciones del artículo 385, par-

te final, expresan con claridad cuál debe ser su contenido:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, v. su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Puntos resolutivos. Toda resolución debe estar fundada y motivada.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imutables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

7. DISCUSION Y VOTACION DEL DICTAMEN.

Una vez desahogadas en su caso, las diligencias antes expli-

caídas, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para discutir y votar el dictamen, el cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes (art. 337).

La discusión y votación del proyecto, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones de las partes.
- II. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- III. Terminada la discusión, procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado (art. 888).

B. LAUDO.

Si el proyecto de dictamen fuere aprobado, sin adiciones, ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si el proyecto se hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta (art. 889).

Anexado el laudo al expediente, el secretario procederá a recabar las firmas a los miembros de la Junta que hayan votado el negocio, debiéndose turnar con posterioridad el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a

las partes.

9. SUGERENCIA.

La justicia, para que sea una realidad de una justicia pronta y expedita en el proceso laboral, debe seguirse los siguientes lineamientos generales: se requiere mayores recursos materiales y humanos para llegar oportunamente a la cita con la justicia; una elección adecuada de las personas encargadas de administrar la justicia laboral; debe administrarse oportunamente, es decir emitir resoluciones en los términos y plazos que fija la ley; es pertinente indicar que no sólo es indispensable hacer reformas conducentes al proceso laboral, si no que además es necesario que se establezcan enérgicas sanciones para los actuarios, secretarios, auxiliares y presidentes de las Juntas, por retardar o entorpecer maliciosamente o por negligencia la administración de justicia; debiendo crearse órganos especiales de vigilancia para el cabal cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.

CONCLUSIONES

1. La impartición de justicia es otorgar oportuna y equitativa a cada quien lo suyo; definir con prontitud el derecho.

2. Entendemos a la justicia en materia procesal, la que imparten los tribunales al aplicar los preceptos legales establecidos, en los plazos y términos que fijan las leyes emitiendo sus resoluciones de una manera pronta, la solución de un conflicto.

3. Los conflictos de trabajo son controversias entre el capital y el trabajo que surgen con motivo de la celebración, modificación o cumplimiento de una relación de trabajo, bien sea individual o colectiva.

4. El fundamento de la justicia pronta y expedita, es el artículo 17 constitucional, en la cual dispone en el párrafo segundo que "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijan las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial."

5. Entendemos al proceso laboral como un conjunto de actos procesales a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las partes, para dirimir o solucionar conflictos de trabajo, en la forma, tiempo y orden que la ley establece.

6. Los principios procedimentales del derecho del trabajo son público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, a instancia de parte, concentración, sencillez y sujeción de la de -

manda, que han dado autonomía al proceso laboral.

7. En la época prerrevolucionaria y revolucionaria, la decisión de los conflictos de trabajo era encomendado ante los tribunales del fuero común y de acuerdo con leyes civilistas e inclusive administrativas, haciendo nugatorios sus derechos del trabajador.

8. Nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a la vida constitucional en 1917, artículo 123, fracción XX y XXI. En la ejecutoria del 1 de febrero de 1924, "La Corona", la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableciendo que las Juntas son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos, si no también individuales, no son tribunales especiales y sus resoluciones son obligatorias e imperativas.

9. En 1929 se reformaron la fracción X del artículo 73 y el artículo 123 de la Constitución, facultando al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la impartición de la justicia obrero patronal era dilatada y por ende poco efectiva.

10. La acción procesal es un derecho subjetivo público concebido por el Estado al individuo, que tiene por objeto la prestación de la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.

11. La demanda laboral es un acto procesal formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de que la ley proteja el derecho invocado.

12. Se llama término procesal al periodo dentro del cual deben las partes o la Junta, efectuar determinado trámite o diligencia.

13. La notificación es el medio legal por el cual las Juntas les dan a conocer a las partes o a un tercero, el contenido de una resolución o acuerdo pronunciada por ellas.

14. Los medios de prueba son todas aquellas cosas, personas o actos de éstas que legalmente sirvan para probar; todo aquello que sea útil a este fin y esté, además, autorizado por la ley, será medio de prueba. Son las fuentes de las que la Junta obtiene los fundamentos que le producen la convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos que son objeto del debate y materia de la prueba.

15. Las resoluciones laborales son actos jurídicos procesales de la Junta de Conciliación y Arbitraje, esenciales para el desahogo y decisión del proceso.

16. La impugnación procesal constituye, en general una instancia reclamadora de la legalidad o procedencia de un acto de autoridad, instancia que se hace valer ante la misma autoridad u otra jerárquicamente superior o ante algún órgano revisor específico, para que califique la procedencia o la legalidad, o ambas cosas, respecto del acto que se reclama.

17. La justicia pronta y expedita, no se cumple en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que es fuente continua de injusticia para el trabajador.

BIBLIOGRAFIA

I. OBRAS DE DOCTRINA.

1. BUSTAMANTE, Jorge, y otros, Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, Segunda Edición, Editorial Miguel Angel Porrúa S. A., México, 1985.
2. ARILLA RAS, Fernando, Manual Práctico del Litigante, Decima Sexta Edición, Editorial Kratos, México, 1988.
3. ALO ISO OIRA, Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid España, 1972.
4. ALCALA-ZAFORA y CASTILLO, Niceto, Derecho Procesal Mexicano, Tomo I, Editorial Porrúa S. A., México, 1976.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Novena Edición, Editorial Porrúa S. A., México, 1975.
6. CASTORENA, J. Jesus, Manual del Derecho Obrero, Quinta - Edición, Editado por el propio autor, México, 1971.
7. CASTILLO LARRAÑAGA, José y De PINA, Rafael, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S. A., México, 1950.
8. De EUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1988.
9. De la CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -

Tomo I, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

10. De la CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Tercera Edición, por Urbano Farias, Editorial Porrúa, - México, 1984.

11. De FINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1960.

12. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho - Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México, 1981.

13. GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, México, 1974.

14. GOMEZ LARA, Cipriano, Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, México, 1984.

15. MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto, Procedimiento Laboral Teórico y Práctico, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1975.

16. PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, - Editorial Textos Universitarios, México, 1977.

17. ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Cárdenas Editores, México, 1986.

18. SALINAS DEL REAL, Mario, Práctica Laboral Forense, Cárdenas Editores, México, 1980.

19. SALMORAN DE TAMAYO, María Cristina, Breviario Popular -

de Derecho del Trabajo Mexicano, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1958.

20. TEMA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo, El Derecho - Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1967.

21. TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1962.

22. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México, 1960.

II. LEGISLACION.

1. Constitución Política, 63a Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1967.

2. Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 57a Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

3. Diario Oficial el 4 de enero de 1980.

III. OTRAS FUENTES.

1. DAVALOS, José, Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1986.

2. PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

3. REMOLINA ROQUEZI, Felipe, El Artículo 123, Ediciones de V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1974.

4. Anuario Jurídico, Volumen XI, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1984.

5. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo V, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1981.

6. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Contexto Histórico en Origen y Renercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981, México, 1981.

7. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Revista Mexicana del Trabajo, No 4, Diciembre, México, 1970.