

301809

# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

56  
2ej.

## ESCUELA DE DERECHO

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México



### IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA PRACTICA LABORAL

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
Licenciado en Derecho  
P R E S E N T A  
**MARIA GUADALUPE SAAVEDRA ALVAREZ**  
MEXICO, D. F. 1989



## **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

INTRODUCCION.....	Pag. I
-------------------	--------

## CAPITULO I.

### NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO LABORAL.

I.- PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL.....	1.
1.1.- SU AUTONOMIA CIENTIFICA.....	2.
1.2.- ORALIDAD Y SENCILLEZ.....	5.
1.3.- LAUDOS A VERDAD SABIDA Y EN CONCIENCIA.....	10.
1.4.- PARCIALIDAD PROCESAL.....	16.

## CAPITULO II.

### PRINCIPIOS PROCESALES PARA EJERCER LA ACCION EN EL PROCESO LABORAL.

II.- PRINCIPIOS PROCESALES PARA EJERCER LA ACCION EN EL PROCESO LABORAL.....	19.
2.1.- EL ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	23.
2.2.- EL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	31.
2.3.- CRITERIOS EN CUANTO A SU APLICACION.....	31.

## CAPITULO III.

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES RECTORES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

III.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES RECTORES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.....	34.
3.1.- ECONOMIA PROCESAL.....	35.
3.2.- CONCENTRACION.....	40.
3.3.- SENCILLEZ.....	87.
3.4.- ETAPA PROBATORIA.....	89.
3.5.- CONTINUIDAD Y REGULACION DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.....	97.

CAPITULO IV.  
DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

IV.- DE LA CARGA DE LA PRUEBA.....	97.
4.1.- CUANDO ES IMPUTABLE AL TRABAJADOR.....	101.
4.2.- CUANDO ES IMPUTABLE AL PATRON.....	104.

CAPITULO V.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	
V.- EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	109.
5.1.- ETAPA DE CONCILIACION.....	112.
5.2.- DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	113.
5.3.- DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y MEDIACION.....	115.
5.4.- DE LA ACREDITACION DE LA PERSONALIDAD ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES. ARTS. 692, 876 Y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	117.
5.5.- LA CONCILIACION COMO SOLUCION EXPEDITA A LOS CONFLICTOS LABORALES.....	129.
CONCLUSIONES.....	133.
BIBLIOGRAFIA.....	140.

## INTRODUCCION

Las diversas reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo (1930-1970), y más aún la llevada a cabo en el año de 1980, denotan la evolución de nuestro Derecho Laboral, así como la constante preocupación del legislador de obtener un perfeccionamiento jurídico, tanto de sus principios rectores como en la aplicación de los mismos, cabe hacer notar que esta última reforma (1980), trajo consigo la idea de agilizar al máximo el procedimiento laboral, lo cual viene a constituir no sólo un avance en cuanto a la rapidez y sencillez del procedimiento laboral, sino también el propósito de reafirmar el carácter social y perfeccionar el marco jurídico del derecho laboral a través del trabajo organizado.

Podemos señalar asimismo que las referidas reformas, integran la base para el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, dándose a la figura de la Conciliación un enfoque primordial dentro del procedimiento, desde el punto de vista de que constituye el medio más eficaz para la solución de conflictos; igualmente, se concentran las diversas etapas del procedimiento para obtener así el máximo de celeridad y economía procesal, dejando fuera fórmulas que implicarían la dilación de la justicia.

Por otro lado se enfatiza el diálogo como pieza principal de la Etapa Conciliatoria, se hace dentro de la práctica una selección de pruebas, y se dejan a un lado excesos tanto en las demandas como en la contestación de las mismas. Todo lo anterior imperando los principios de Oralidad e Inmediatez.

Se proponen objetivos, principalmente los encaminados a dejar sin efectos laudos dictados como consecuencia de hechos basados en formalismos legalistas, estableciéndose así la posibilidad de juzgar los

hechos con un acercamiento, con el fin de obtener una mayor certeza al impartir justicia. Se reducen las audiencias; se ordena la corrección de demandas oscuras y contradictorias; se evita que los juicios se detengan por falta de promoción. La Responsabilidad Objetiva sobre los documentos, se imputa al patrón. La Recusación se establece no sólo con el objeto de abreviar los juicios, sino para obtener el reconocimiento expreso de los postulados laborales.

Con todas estas Reformas Procesales, el Derecho Procesal del Trabajo no sólo sufre una notable renovación, sino que también obtiene una mayor independencia, ratificandose su carácter social y proteccionista de la clase trabajadora.

Es notable al realizar un estudio acerca de todas estas reformas, la preocupación tanto del Legislador, como de los Tratadistas y estudiosos del derecho, y en forma específica preocupación nuestra, el hecho de que el perfeccionamiento del Derecho Laboral continúe evolucionado, para evitar caer en antiguos vicios en la aplicación y práctica de la justicia.

Asimismo, constituye también una preocupación no menos importante el tratar de lograr una unificación de criterios entre las autoridades laborales, toda vez que las mencionadas reformas han permitido la resolución de algunos amparos, por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y otros por los Tribunales Colegiados, según la importancia del negocio, sin tomar en cuenta, la materia o rama industrial, lo cual nos coloca frente a diversos criterios procesales sobre la misma Ley, retornando a la situación ya conocida, cuando cada Estado legislaba en Materia de Trabajo.

Es pues un firme deseo al realizar este trabajo, el que impere la aplicación real y trascendente de la Conciliación, que nos dió origen

y el que a cada una de las etapas procesales se dé un verdadero sentido jurídico.

Al obtener el fortalecimiento jurídico de la figura de la Conciliación entre las partes, cumpliéndose así con los propósitos del Legislador, se conseguirá abreviar el tiempo que puede durar un conflicto de intereses, se evitaría el entorpecimiento de la producción, se coadyuvará a mantener armonía en el seno de las empresas, logrando que el principio participativo de los factores de la producción se consolide.

Todo lo anterior, sólo puede lograrse con la comparecencia personal de los directamente afectados o involucrados en el conflicto laboral de que se trate, sobre este punto y con el objeto de que el presente trabajo logre ser una aportación más a nuestro amadisimo Derecho del Trabajo, surge como idea, la creación dentro de las Empresas, Sindicatos, Instituciones, etc., es decir, dentro de la organización de las Personas Morales de un Cuerpo Conciliatorio, integrado obviamente por Conciliadores, el cual encajaría dentro del Departamento o Gerencia Jurídica de las mismas, con el objeto de que posean las facultades inherentes a un representante Legal, pudiendo así comparecer a juicio, en forma específica a la etapa conciliatoria. Cuerpo de Conciliadores con la función específica, valiendo la redundancia de "Conciliar" los intereses de la parte que representan.

¿Por qué el hecho de crear un Cuerpo Conciliatorio dentro de las empresas ó Personas Morales con facultades de Representante Legal?. Porque en ésta forma, el Conciliador tiene una labor específica "Conciliar", los intereses de su representada, en forma justa y equitativa en relación a la otra parte, todo lo anterior, dentro de un marco jurídico. De esta manera el Conciliador recibe una "Remuneración" por la función específica que realiza, sin más intereses que el de lograr un arreglo justo entre el trabajador y el

patrón: sin que se presente el interés que se dá, cuando los abogados de las partes, se niegan a conciliar por afectar la conciliación a sus intereses económicos personales, haciendo a un lado los intereses que beneficien o puedan beneficiar con dicha conciliación a la parte que representan.

De la misma forma se sugiere la creación dentro de las juntas de Conciliación y Arbitraje de un cuerpo especializado de Conciliadores, ya que en la práctica vienen a ser los Secretarios de Acuerdos, los encargados de avenir a las partes, quedando por lo tanto su misión de Conciliadores limitada ya que como Funcionario Administrador de justicia debe apearse estrictamente a las disposiciones legales.

Sin embargo, no obstante los notables avances logrados con las diversas reformas a nuestra Legislación Laboral, particularmente la de 1980, en la cual se da una vital importancia a los principios procesales, debe señalarse que los mismos, no son aplicados completamente en la práctica cotidiana, tal es el caso de la Conciliación, que actualmente no cumple con su verdadera esencia, al no ser efectuada en forma correcta por causas imputables en ocasiones a las autoridades ó bien en otras a las partes interesadas; tales como exceso de expedientes laborales, la no comparecencia de las partes, etc....

La problemática expuesta constituye el motivo fundamental, de la elaboración del presente trabajo, lo cual me conduce a proponer como alguna de las soluciones posibles, el que se realice un análisis anual de nuestra Legislación Laboral, a fin de verificar el verdadero cumplimiento de los preceptos laborales, la aplicación justa de sus normas, y su actualización, logrando con todo ésto una agilización de justicia, preservando el carácter social de nuestro Derecho Laboral y dejando fuera fórmulas obsoletas que entorpecen una Justicia pronta y expedita.



## **CAPITULO I**

### **NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO LABORAL**

#### **I.- PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL.**

**1.1) SU AUTONOMIA CIENTIFICA.**

**1.2) ORALIDAD Y SENCILLEZ.**

**1.3) LAUDOS A VERDAD SABIDA Y EN CONCIENCIA.**

**1.4) PARCIALIDAD PROCESAL.**

**CAPITULO I.**  
**PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL.**

Al hablar de características del Derecho Procesal del Trabajo, nos referimos en forma esencial, a todo ese conjunto de elementos que lo hacen singular, es decir, sus elementos propios y peculiares tales como son: Autonomía Científica, Oralidad y Sencillez, Laudos a Verdad Sabida y en Conciencia, la desigualdad de las partes como clase.

Por otra parte cabe hacer notorio que los procedimientos se substancian ante un Tribunal Colegiado (Junta de Conciliación y Arbitraje) tribunal integrado por representantes de patronos y obreros en igual número, así como por un representante, del Gobierno, autoridad laboral que desde el punto de vista material es una autoridad judicial y desde el punto de vista formal es una autoridad administrativa. La utilización del vocablo conflicto substituyendo el de juicio, se trata de dar solución a los conflictos de carácter económico y jurídico entre el capital y el trabajo, se tutela y redime a la clase trabajadora, pretendiendo como objetivo principal la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre<sup>(1)</sup>.

A continuación procederemos a hacer un análisis de los elementos señalados en forma particular:

**1.1) AUTONOMIA CIENTIFICA.**

El Derecho Procesal del Trabajo, rama derivada de la Teoría General del Proceso, nace de la posibilidad de poder aplicar

---

(1) Truseba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". 3a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1975, Pag 25.

el Derecho Laboral bajo normas, principios y fundamentos propios; ya que en un principio este Derecho Procesal del Trabajo estuvo regulado por los principios y fundamentos del Derecho Procesal Civil, pero al lograrse la aplicación de normas y fundamentos propios del Derecho Laboral, surge con dicha aplicación una emancipación, que viene a caracterizar al Proceso Laboral singularizándolo del resto de los procesos.

A este respecto surgen diversas opiniones proporcionadas por destacados autores, quienes sostienen en relación a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo lo siguiente:

Francisco Ross Gamez, dice: "El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía científica en la necesidad de establecer un Derecho adjetivo, que fuera acorde con la naturaleza del Derecho sustantivo que tutela. Ante la impotencia del Derecho Procesal Civil que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictoria para poder solucionar y hacer efectivas las necesidades del Derecho Laboral"<sup>(2)</sup>.

Rafael de Pina, manifiesta: "Los principios en que se inspira el Derecho Procesal del Trabajo, no son en lo esencial distintos de los del Derecho Procesal Civil; entiende su autonomía como puramente académica"<sup>(3)</sup>.

---

(2) Ross Gamez. Fco. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", 1a Edición. Derechos reservados al autor. México 1978. Pág. 19.

(3) De Pina Rafael, "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", 1a Edición. Editorial Botas. México 1952. Pág. 8.

Cabanellas, por su parte sostiene: la autonomía se manifiesta en cuatro direcciones:

1.- Autonomía Legislativa - Consiste en que determinada disciplina cuente con su propio sistema normativo o tenga sus propias fuentes de derecho creadas por el Legislador.

2.- Autonomía Científica - Se logra por la elaboración autónoma de doctrinas propias que dan, en este caso al Derecho del Trabajo una fisonomía particular.

3.- Autonomía Didáctica - Resulta de la inclusión de determinada disciplina, como parte especial de los planes de estudios universitarios.

4.- Autonomía Jurisdiccional - Es la que deriva de la existencia de tribunales propios para la disciplina jurídica de que se trate<sup>(4)</sup>.

De las anteriores opiniones podemos deducir, en general, que el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, teniendo sus raíces en el Derecho Procesal Civil como puede observarse en lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, específicamente en su artículo 16 en el cual se señalaba como fuente supletoria, al procedimiento civil, para el caso de deficiencia o laguna. Sin embargo, ya en la Legislación Laboral de 1970, artículo 17, deja de establecerse como fuente supletoria del Derecho Procesal Laboral, al Procedimiento Civil, observándose así, la autonomía del Proceso Laboral, es decir, este deja de formar parte del Derecho Privado. El Derecho Procesal Laboral lleva a una sistematización y ordenación en el momento mismo

---

(4) De buen Héstor. "DERECHO DEL TRABAJO", 3a. Edición. Edit. Porrúa, S.A. México 1979. Pág. 107.

en que deja de encajar en el ordenamiento civil, con lo cual surge la regulación de los actos jurídicos procesales laborales por medio de principios propios de aplicación en la Ley Federal del Trabajo.

En realidad, el Derecho del Trabajo y tal como lo consideran varios autores, es un Derecho Social, es decir, no se clasifica dentro del campo del Derecho Público, ni dentro del campo del Derecho Privado, debido a su carácter social y en forma específica a la finalidad que persigue que es la de proteger y reivindicar a la clase trabajadora, tal como lo plasma el Legislador en la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho Laboral viene a constituir el instrumento legal, para fundamentar la defensa de los derechos de los trabajadores, dotándolos de esta manera de un instrumento eficiente, integrado por normas objetivas y subjetivas que vienen a facilitar su desarrollo y aplicación; siendo una de las funciones de los órganos del estado correspondientes, el vigilar que se cumpla específicamente con las referidas normas, a fin de lograr la protección y respeto de los derechos de los trabajadores, tal y como lo establece nuestra Carta Magna en su artículo 123, y en forma más específica la Ley Federal del Trabajo.

## 1.2) ORALIDAD Y SENCILLEZ.

### ORALIDAD

Dentro del procedimiento laboral la palabra hablada, es decir, la Oralidad, viene a constituir la fórmula principal e idónea para reclamar justicia, ya que a través de ella, el juzgador al encontrarse frente al actor y al demandado, puede adquirir mayores elementos para obtener un verdadero y profundo conocimiento del conflicto de que se trate.

permitiéndose así una mayor convicción que lo llevará a dictar una resolución justa y equitativa.

Este principio de Oralidad podemos apreciarlo en los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica, según lo establece la Ley, en cuanto al trámite de los mismos, así mismo, puede apreciarse en las audiencias de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o bien, en la substanciación y resolución de incidentes.

Sin embargo, en la práctica litigiosa se prefiere realizar estas promociones por escrito, con el objeto de no caer en impertinencias o redundancias en los argumentos frente a las autoridades laborales. Por otra parte los funcionarios de las Juntas están obligados a leer las actuaciones, a efecto de que al recaer sobre ellas el acuerdo respectivo, puedan hacerse las aclaraciones necesarias, si es que estas existen, todo lo cual dinamisa nuestro Derecho, dejándolo fuera de alguna clase de rutina integrada por mecanismos obsoletos que pudieran hacerle perder ese carácter.

Así pues, al hablar del principio de Oralidad, nos encontramos con que éste está sujeto a reglas tales como:

A.- INMEDIATEZ.- A través de la cual las partes, inmediatamente pueden acudir ante el Juez ya sea para pedir, alegar o bien, a exponer.

B.- CONCENTRACION.- Lográndose por este medio un menor número de promociones, como las relativas a presupuestos procesales tales como, competencia, personalidad y acumulación, los cuales sólo se admiten como artículos de previo y especial pronunciamiento. En concreto, la Concentración constituye la sencillez en el trámite.

**C.- DE INMEDIACION.**- A este respecto nos referiremos en forma específica a la Teoría del Proceso, la cual establece en relación a la Inmediación, el hecho de que dentro de la misma, los actos procesales principales deberán efectuarse ante el Juez de que se trate, es decir, el que tenga conocimiento del juicio, con el objeto de que el mismo, tenga durante el proceso un mayor contacto con las partes, siendo al Juez a quien corresponda dictar la sentencia definitiva, toda vez que está en el conocimiento para hacerlo.

**D.- IDENTIDAD.**- De las personas físicas que integran el tribunal del Juicio, es decir, de las personas relacionadas con su tramitación o resolución.

En conclusión, el Juicio Laboral es fundamentalmente oral (verbal), es decir, se basa en la palabra hablada como medio de expresión, sin embargo, dentro de él puede observarse la existencia de la forma escrita, la cual viene a integrar las actuaciones judiciales, ya que a través de ella se hacen constar todas y cada una de las diligencias que deban practicarse durante la tramitación del procedimiento y hasta su total conclusión, tal y como se desprende de la transcripción de los siguientes artículos:

Artículo 781, de la Ley Federal del Trabajo: "Las partes podrán libremente interrogar a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos que exhiban".

Artículo 782, de la Ley Federal del Trabajo: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias

que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

En forma más concreta, podemos decir que dentro del Proceso Laboral se encuentran dos características principales:

1.- La necesaria presencia de las partes a las audiencias, con lo que se logra la consagración del Principio de Oralidad.

2.- La elaboración necesaria por escrito de lo expresado por las partes en sus intervenciones<sup>(5)</sup>.

Características por las cuales se ha sostenido que el Proceso Laboral es Mixto.

### SENCILLEZ

El Derecho Procesal Laboral no exige forma determinada en las actuaciones judiciales, debiendo entenderse ésta informalidad de las normas procesales, como la Sencillez, es decir, simplicidad en la expresión normativa y en la interpretación de la misma; y no como la ausencia de formalidad del Derecho Procesal Laboral. Lo anterior tiene su fundamento en lo expresado en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deben precisar los puntos petitorios".

---

(5) Najjar Elías José A. "EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Temario de Derecho Procesal del Trabajo: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1985. Pág. 41.



De lo anterior se desprende, la necesidad dentro del Derecho Laboral, de un lenguaje y una redacción que lo mismo permita tomar conciencia de la Ley al más erudito ejecutivo de empresa, como al más modesto trabajador<sup>(6)</sup>. Por lo que, en el Derecho Procesal del Trabajo, la Ley es flexible, siendo la única Ley Mexicana que adopta el sistema de apreciación de las pruebas en forma libre por el Juez; sin que ésto quiera decir que se viola, la misma. Además la aplicación de la equidad, como medio supletorio de la Ley, es uno de los signos que caracterizan a la flexibilidad<sup>(7)</sup>.

El hecho de que dentro del Derecho Procesal del Trabajo no existan las formalidades, no lo convierte en un Derecho anárquico o superficial, sino por el contrario, en él predomina la armonía y simplicidad dentro de las actuaciones judiciales, es decir, que sin existir formas específicas para la elaboración de escritos, comparecencias o peticiones, si es menester el que se realicen con claridad "precisando lo mejor posible los hechos y los puntos petitorios (artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo)".

Por otra parte los tribunales están integrados por conocedores del Derecho y las partes, deberán sujetarse a las normas establecidas dentro del procedimiento laboral de que se trate, durante la tramitación del mismo y hasta su total conclusión, debiendo observar los requisitos legales indispensables, con lo que se logra dar congruencia al procedimiento.

---

(6) Ramírez Fonseca, Francisco "LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL", 3a. Edición. "Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.", México 1987, Pág. 172.

(7) Porras y López, Alberto. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". 3a. Edición. "Textos Universitarios, S.A.", Edit. Manuel Porrúa, S.A., Págs 27 - 28.

Una característica más de nuestro Derecho Procesal Laboral es la prontitud y expeditéz, lo cual viene a cumplir con lo establecido en nuestra Constitución, específicamente en su artículo 17, el que dispone: "Nadie puede ser apasionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Para lograr que se de cumplimiento al deseo del Legislador de 1917, consistente en una impartición pronta y expedita de la justicia, fue necesario la creación de un conjunto de normas que sin pasar por alto la Garantía de Audiencia consagrada en los artículos 14 y 16 Constitucionales, reglamentara un procedimiento breve, tal es el caso del Procedimiento Laboral cuya tramitación puede llevarse a cabo en una sola Audiencia, que es la de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con esta sólo Audiencia se dejarán fuera la aplicación de fórmulas obsoletas que se traducirían en dilación de la justicia, así concluirá el Procedimiento Laboral al dictarse el laudo respectivo, resolución que se pronunciará en un término prudente.

### **1.3) LAUDOS A VERDAD SABIDA Y EN CONCIENCIA.**

La manera común de finalizar la relación jurídica del proceso, es aquella por medio de la cual se da resolución o bien se pone término al conflicto de que se trate, dicha resolución se somete a los principios procesales de naturaleza jurídica establecidos en la Ley.

La referida resolución, en materia laboral es conocida con el nombre de Laudo, el término laudo, voz verbal de laudare, de laus, laudis, alabanza, la significación clásica

de "Laudo" es alabar, más luego recibió en la Edad Media, el valor de, fallar como árbitro. Actualmente el término de Laudo es equiparable al de Sentencia en materia civil, el vocablo sentencia, se deriva de sententia, de senties, sentientes, sentire, sentir; sentencia acto jurídico, forma normal u ordinaria de dar fin a la relación procesal. En nuestros días, sentencia y laudo, se consideran como sinónimos, aunque la evolución semántica de ambos vocablos sea diferente.

En relación a estos dos términos, nos encontramos con diversas opiniones:

Alberto Trueba Urbina nos dice: El Laudo es la resolución que pone fin al conflicto de trabajo que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual tiene el carácter de una sentencia definitiva sujeta a los principios procesales de naturaleza social consignados en la Ley Federal del Trabajo, pues en él deberá hacerse una apreciación en conciencia de las pruebas y resolver el conflicto entre los factores de la producción o trabajadores y empresarios, poniendo en práctica la función social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a las citadas Juntas.

La Teoría Procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe hacerse efectiva en el Laudo, tomando en cuenta que la función de éste es distinta a la función de la sentencia en el procedimiento burgués, que contempla la lucha de dos partes iguales, lo que no ocurre en el proceso laboral<sup>(8)</sup>.

---

(8) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", 3a. Edición, Edit. Porrúa, S.A. México 1975. Pag. 392.

Carnelutti, sostiene "La Sentencia, es la que cierra el proceso en una de sus fases y se distingue de las interlocutorias en que éstas se pronuncian durante el proceso sin terminarlo".

"Sentencia es el acto por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto declara que la tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado".

"La Sentencia o Laudo, es el acto jurídico jurisdiccional por virtud del cual el Juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del Derecho"<sup>(9)</sup>.

Refiriéndonos, en forma específica, al Laudo, es decir, a la resolución que deba dictarse en materia laboral, diremos, que la característica fundamental de los mismos, es la de entrañar documentos en los cuales, se aplican los principios sociales del proceso, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como también dichos documentos valoran las pruebas en conciencia y aplican el Derecho Laboral o lo crean, buscando siempre el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra reza:

"Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre

---

(9) Porrás y López, Alberto. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", 3a. Edición, Textos Universitarios, S.A. Editorial Manuel Porrúa, S.A., Pags. 27 - 28

estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen"; De lo que se desprende que el dictar Laudos a Verdad Sabida debe entenderse como la realidad de los hechos, encontrada conforme a los elementos de convicción (buena fe) aportados por las partes, relacionada íntimamente con el principio de la racional apreciación de las pruebas. Concretizando no basta que en el Laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas rendidas, sino que dicho estudio y estimación deben consignarse en el mismo, pues a pesar de que no existan reglas de sujeción para la realización de su apreciación, el juzgador no queda facultado por tal motivo a no examinar todas y cada una de las pruebas aportadas por las partes, dando las razones en que se funda, para darles o no valor en el asunto sometido a su consideración<sup>(10)</sup>.

### RESOLUCION DE LAS AUTORIDADES

Las autoridades están obligadas a fundar sus resoluciones de tal manera que: "Motivar un aspecto es expresar las razones que se tomaron en consideración para estimar si se ajusta a las prevenciones de la Ley en que dice fundarse. Toda Ley contiene disposiciones generales y abstractas (configura simples hipótesis) por lo que la autoridad debe al producir un acto que molesta al gobernado, citar desde luego el precepto en que se sustenta y también el razonamiento por lo cual llegó a la conclusión de que el acto concreto al que se dirige, encaja en la hipótesis prevista en tal supuesto".- toca---3124/59, relativo al

---

(10) Velázquez Amporan, Ma. Lucrecia. "EL DICTAMEN Y EL LAUDO" Tomario de Derecho Procesal de Trabajo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México 1985. Pág. 123.

amparo 3/59 JURISPRUDENCIA invocada en el número 307/66 seguido por Cutberto Ojeda y/o, contra actos del C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en resolución de fecha cuatro de junio de 1966 por el C. Juez de Distrito en Materia Administrativa del Distrito Federal----

**REQUISITOS DE FONDO Y FORMA EN LA PRONUNCIACION  
DE LAUDOS**

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, señala estos requisitos, a los cuales debe someterse la Junta de Conciliación y Arbitraje al emitir sus resoluciones.

I.- Lugar, fecha y Junta que la pronuncie;

II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V.- Extracto de los Alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII.- Los puntos resolutorios.

Asimismo los Laudos dictados por las Juntas están sujetos al control Constitucional del Juicio de Amparo

dentro del marco de las garantías de Legalidad y Seguridad Jurídica de los artículos 14 y 16 Constitucionales.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido sobre Laudos a Verdad Sabida y en Conciencia:

**FACULTAD DE LA JUNTA DE JUZGAR EN CONCIENCIA**  
**AL APRECIAR LAS PRUEBAS**

La Junta puede en uso de la facultad que le concede el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, juzgar en conciencia y basándose en principios de equidad, condenar a lo estrictamente debido, en virtud del examen de las pruebas aunque no se le hubiere opuesto la excepción de plus petitio u otra semejante, pero el artículo citado le confiere una facultad, la de juzgar en conciencia al apreciar las pruebas, siempre y cuando se sujete a la congruencia que le impone el artículo 551, esto es, relacionándolas con las acciones y excepciones deducidas - Amparo Número 2379/64. Petróleos Mexicanos.- Ejecutoría de 29 de julio de 1954. Ministro Ponente: Gilberto Valenzuela. Exp. Lab. 277/44. Grupo Especial Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-----

CONGRUENCIA DEL LAUDO.- No puede aplicarse un rigorismo tal al considerar los extremos de la litis, como para estimar que la acción no ha prosperado porque habiéndose dicho que el accidente ocurrió el día 24 resultó probado en el juicio que fue el día 25, existiendo sólo un error de fechas de un día, en la consideración que ese error en la fecha no debe hacer fracasar la acción ejercitada, pues no puede lógicamente admitirse que el mismo diera lugar a una confusión tal que la empresa creyera que el actor se refería a un accidente distinto, caso en el cual sí podría estimarse que el actor había probado un hecho diferente del alegado,

saliendo de la controversia - Amparo Número 2311/953... Carbonífera Unida de Palau, S.A., Ejecutoria del 7 de marzo de 1955.- Ministro Ponente: Lic. Arturo Martínez Adame--- Exp. Lab. 49/948 del Grupo Especial Número CUATRO de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-----

Concluyendo la cuestión sobre equidad de los Laudos y la apreciación de los hechos en conciencia, no es meramente una sutileza jurídica, sino de implicaciones de gran trascendencia pues atañe al alcance de las funciones jurisdiccionales de las Juntas y en forma especial al sentido de los Laudos, donde culmina su actividad jurisdiccional.

#### **1.4) PARCIALIDAD PROCESAL.**

Una de las innovaciones de mayor relevancia a las Reformas Procesales de 1980, es la referente a la Parcialidad Procesal, que en forma específica se inclina notablemente a favor de la clase trabajadora, y lo cual queda de manifiesto con el cambio experimentado en la categoría de paridad procesal o de igualdad ante la Ley que venía observándose entre las partes, hasta antes de las referidas reformas procesales de 1980, y que se substituye con el firme propósito de equilibrio en el ejercicio de los derechos por cuanto a su condición o clase social, dentro del proceso. Lo cual viene a constituir un instrumento más de apoyo para los que poseen menos fuerza económica (clase trabajadora) lo que se conoce como trato desigual a los desiguales (sociales).

Asimismo esta innovación en cuanto a la aplicación de la Ley a cargo del poder público viene a poner de manifiesto, la verdadera situación social de los individuos, lo que trae consigo, la existencia de una garantía social, es decir un verdadero Derecho Social a través del cual los



económicamente débiles podrán obtener y usar los medios de defensa adecuados, con el propósito de restablecer el verdadero equilibrio en el proceso.

Encontrándonos así con la Ley de 1970, que es la primera en usar el término de "Justicia Social" (artículo 2o.) en el que se establece que las normas de trabajo "tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". La idea principal de dicho precepto se traslada a la Reforma Procesal de 1980, artículo 17, el que señala como fuente supletoria de la norma laboral, los principios generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 "Constitucional", el artículo 18 por su parte expresa que "en la interpretación de las normas de trabajo se tomará en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. prevaleciendo en caso de duda la interpretación más favorable al trabajador", y el artículo 919, anteriormente artículo 811 de la Ley Laboral de 1970, preceptúa "en los conflictos colectivos de naturaleza económica se procurará una solución armónica con la Justicia Social".

Por lo que respecta al aspecto de reivindicación social, el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1980 expresa "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...", con lo que el referido precepto no sólo viene a dignificar a la clase trabajadora, sino origina reivindicaciones sociales.

De la misma manera el artículo 685 de la Ley Laboral de 1980, al prever la indebidamente llamada Suplencia de la Queja, debiendo decir corrección de las deficiencias en el escrito de demanda inicial; favorece al trabajador, ya que

es esta la parte económicamente más débil, pues generalmente carece de los medios económicos necesarios y de la asistencia jurídica idónea para hacer valer sus derechos; asimismo establece la obligación de la Junta de subsanar los defectos de la demanda inicial en favor del trabajador en los casos en que la misma sea incompleta, es decir, que no comprenda todas las prestaciones que le correspondan conforme a la Ley; o bien que ésta estuviera redactada en forma vaga u obscura, caso en el que la Junta deberá indicar al trabajador los defectos u omisiones, previniéndolo para que subsane los mismos, dentro de un término de tres días, y en el caso de que no fueran corregidas dentro del plazo señalado, el trabajador podrá corregirlos en la etapa de demanda y excepciones.

De lo anterior se deduce que las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, en este sentido de Paridad Procesal, vienen a afinar este mismo concepto, aplicando el sentido social del Derecho del Trabajo como tutelador y protector de la clase trabajadora, a las normas procesales, procurando así el equilibrio procesal entre las partes.

## CAPITULO II

### PRINCIPIOS PROCESALES PARA EJERCER LA ACCION EN EL PROCESO LABORAL

- 2.1) EL ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.2) EL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.3) CRITERIOS EN CUANTO A SU APLICACION.

## CAPITULO II

PRINCIPIOS PROCESALES PARA EJERCER LA  
ACCION EN EL PROCESO LABORAL

El propósito primordial de las Reformas Procesales de 1980, es tal y como se desprende del contenido de la Iniciativa, el de realizar una completa reestructuración del Derecho Procesal Laboral, toda vez que con la creciente incorporación de los sectores obreros y campesinos a todas las actividades nacionales, tanto las de índole económico, como las políticas y culturales del país, se hace necesario que las ramas de este Derecho Social sean ampliadas y actualizadas, con el fin de proporcionar a los trabajadores una Justicia pronta y expédita, que les permita satisfacción de sus pretensiones. Siendo éste el método adecuado para obtener una verdadera igualdad en los procedimientos laborales que viene asimismo a asegurar la protección de los derechos.

De lo anterior se desprende la importancia de los principios procesales, los cuales además de ser el primer paso para un gran cambio, constituyen el fundamento que proporciona la pauta de una forma correctiva a las deficiencias existentes en la administración de la justicia, en materia laboral: para efectuar esa transformación o gran cambio al que nos hemos referido, se crearon una serie de objetivos y medios, tendientes en todo momento a alcanzar la aplicación de la Justicia Social, mismos que a continuación se describen:

**EQUIDAD**

**OBJETIVOS:**

**RAPIDEZ**

## EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

Estos se plantean a efecto de lograr una actualización de los conceptos de Justicia, ligados estrechamente a las formas generales de planeación del desarrollo del País, que entre otros propósitos, persigue la corrección del nivel de vida de la clase trabajadora, dentro de una conceptualización de justicia y humanismo. Asimismo y toda vez que nuestro Derecho Laboral debe dirigirse hacia el crecimiento y progreso, el Estado Mexicano se ve obligado a asegurar la justicia en el terreno laboral, pues al atender los objetivos referidos, al principio individualista del libre juego de los factores de la producción y de las fuerzas económicas en la elasticidad de la oferta y la demanda, esto lo obliga doblemente a dotar a la clase trabajadora de un instrumento eficaz que dirija sus esfuerzos hacia objetivos de interés social, con lo que estará cumpliendo al mismo tiempo con lo establecido en la Constitución, la cual le ha conferido la custodia y protección de los derechos de los trabajadores, en virtud de la desigualdad entre esta clase y los patrones.

Para alcanzar tales objetivos existen dos medios:

- 1.- Medios Subjetivos
- 2.- Medios Objetivos

### 1.- MEDIOS SUBJETIVOS

A) Una participación activa, de la Junta de que se trate, como parte en el proceso.

B) Retornar a la participación del factor humano (juzgador) al proceso, es decir, entregar al funcionario

judicial la responsabilidad de sus decisiones aunada al texto legal, quien a su vez participará con su experiencia, sensibilidad y sentido común.

## 2.- MEDIOS OBJETIVOS

Que pueden agruparse de la siguiente manera:

A) INMEDIATEZ.- La inmediatez del nuevo procedimiento tiene su base principal precisamente en la primera etapa del mismo, y que es precisamente la etapa conciliatoria.

B) CONCIENTIZACION.- La finalidad de la etapa conciliatoria, es lograr que las partes se concienticen de que el objetivo mediato del proceso es el de llegar a un entendimiento, y no el de cumplir un nuevo requisito.

C) PARTICIPACION ACTIVA DEL TRIBUNAL.- Participación o impulso procesal, que tiene su inicio con el "careo" entre las partes, razón por la cual es de vital interés la comparecencia personal de las partes.

D) APRECIACION DEL FACTOR LEGAL Y HUMANO POR PARTE DE LA AUTORIDAD.- La autoridad laboral, al observar, percibir y considerar el factor legal y humano; así como a través de la apreciación de los gestos, la emoción y vehemencia de las partes en el conflicto, puede llegar a realizar una suposición acerca de cuales son los hechos verdaderos e importantes, que deberá corroborar según se desprenda de las pruebas presentadas ya sea que las estime pertinentes o bien eliminando aquéllas que no lo sean, lo cual viene a formar parte de la Economía Procesal, logrando asimismo reducir el tiempo de duración del conflicto, con lo que el criterio sostenido por el Legislador al afirmar que la prueba no sigue la línea de tazamiento queda apoyado plenamente.

E) SENCILLEZ EN LA APLICACION DE LA LEY.- El Legislador procura hacer accesible la aplicación de las disposiciones legales, en una forma sencilla, es decir dejándola fuera de formulismos que se traducirían en dilación del procedimiento.

## 2.1) EL ARTICULO 685, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo inmerso dentro del Título Catorce de la propia Ley denominado Derecho Procesal del Trabajo y en específico incluido en el Capítulo Primero de dicho Título referente a las "Disposiciones Generales", es el primero del Decreto de la Reforma Laboral vigente a partir del 10. de mayo de 1980, el cual en su primer párrafo a la letra establece: "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".

De la lectura de este primer párrafo se desprende que los cinco principios consignados por la Ley, en el primer párrafo de este ordenamiento, son de carácter netamente proteccionista, y tendientes a crear confianza en el trabajador respecto a acudir ante los tribunales, a ejercitar su acción, en aquéllos casos en que sus derechos se vean violados.

Dichos principios se detallan a continuación:

1.- Derecho del Trabajo: Debe ser Público o de Orden Público.- Principio que se confirma en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, mismo precepto que a la letra reza:

"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".

Precepto del cual se desprende la idea del Legislador, de establecer plenamente el hecho de que el proceso laboral, no será secreto, pudiendo de tal manera asistir a él cualquier persona que tenga interés en el mismo y en una forma más específica hace referencia al proceso laboral como a un conjunto de normas de orden social, pertenecientes a una colectividad.

Este principio de publicidad logra hacer que los juicios tengan una trascendencia tal, que lleguen hasta el conocimiento popular como si se tratase de una especie de democracia, constituyendo asimismo una fuerte presión sobre el juzgador, con la finalidad de que éste, actúe dentro de la mas elemental justicia y moralidad, quedando obligados a actuar en la misma forma, tanto todos y cada uno de los miembros integrantes de la Junta, como las partes que intervienen en el mismo proceso laboral.

La publicidad anteriormente referida es además, el instrumento de inspección de la labor y responsabilidad del Organó Jurisdiccional, publicidad que tiene lugar en las etapas del proceso, por ejemplo, en la exhibición del expediente laboral a las partes interesadas en el mismo; con excepción de la etapa decisoria en la que la autoridad puede libremente reservarse el secreto de su actuación, según lo estime o no prudente.

2.- GRATUIDAD.- La impartición de la justicia debe ser Gratuita Disposición que tiene su fundamento en el artículo 17 de la Constitución Política Mexicana, el cual en su parte final estipula: "Los tribunales estarán expéditos para



administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales".

La Gratuidad dentro del Proceso Laboral es manejada delicadamente, a diferencia de otras ramas del derecho, ya que al tratarse de un derecho social, protector de la clase trabajadora, la mayoría de las ocasiones el trabajador no cuenta con el presupuesto necesario para sustentar los gastos que implica la gestión y tramitación de un juicio laboral, pues el trabajador podría estar atravesando por un desequilibrio económico, como sería el caso de un despido cualquiera que fuere la clase de éste. Razones mismas por las cuales, en beneficio del trabajador, quedan estrictamente prohibidas las costas judiciales.

Es decir las "costas judiciales" no existen como una remuneración a los funcionarios encargados de la administración de la Justicia. A este respecto, el maestro Francisco Ramírez Fonseca sostiene que "se consideran costas judiciales a los gastos normales para la prosecución de un juicio y los honorarios de abogados y que existen de conformidad con el artículo 994, constriñéndolas o sujetándolas a las que se originen en la ejecución de los laudos, los cuales serán a cargo de la parte vencida".

El artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, a este respecto, y confirmando lo estipulado en el artículo 17 de nuestra Constitución Política, establece "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

De igual manera nos encontramos con que la desigualdad económica del trabajador, se encuentra prevista en la Ley Laboral, como lo estipula el artículo 530, al dar participación a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo,

cuya actividad fundamental es la de actuar como una defensoría de oficio, representando y asesorando a los trabajadores y a sus Sindicatos, en los casos que estos así lo requieran.

Asimismo la Ley en cuestión a través de su artículo 691 protege a los menores de edad, al señalar "Los menores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto". Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Concluyendo mencionaremos el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo, el cual precisa "Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, serán gratuitos". Del anterior artículo así como de los demás citados se desprende que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo además de coadyuvar al buen funcionamiento de los Tribunales Laborales, protege los derechos de los trabajadores.

Sin embargo en la práctica algunas veces estas disposiciones son pasadas por alto ya sea por los funcionarios o personal administrativo que integra al órgano de impartición de justicia o la mayoría de ellas fomentadas por las partes, tales irregularidades convierten la administración de justicia en un negocio corruptivo.

### **3.- PRINCIPIO DE ORALIDAD.- PROCEDIMIENTO LABORAL PREDOMINANTEMENTE ORAL.**

Al hablar de Oralidad, nos referimos al principio fundamental del Proceso Laboral que mayor grado de

dificultad implica, por entenderse en la mayoría de las ocasiones como único medio de expresión de la Oralidad, a la palabra hablada, cuando en realidad este principio del Proceso Laboral está integrado además por el uso de escritos, documentación y en general todas aquellas constancias escritas, elaboradas en relación a la intervención de las partes en el proceso, así como los acuerdos dictados por la autoridad jurisdiccional; siendo la pieza fundamental del principio referido la presencia de las partes en las audiencias, ya que a través de sus diálogos, gesticulaciones y el desenvolvimiento general de los mismos, el juzgador puede tener una impresión de la verdad, impresión que aunada a los elementos (pruebas) de convicción que le hayan sido proporcionadas por las partes en el proceso, le permitirían lograr una mejor valoración de las mismas, pudiendo dictar en igual forma un fallo justo.

En tal forma resultaría imposible la existencia de un procedimiento exclusivamente oral (palabra hablada), ya que tanto para los litigantes como para el juzgador (autoridades laborales) es indispensable la existencia de constancias en las cuales quede plasmado el desarrollo del conflicto o conflictos de que se trate. Principalmente en aquellos casos en los que se diera la Inmediatez entre las partes y el juzgador, pues de no existir constancia alguna, resultaría para este último casi imposible retener los detalles del asunto en cuestión, hasta la total conclusión del mismo, debido a la gran cantidad de litigios que se suscitan en nuestros días.

Concluyendo, es pues la escritura un medio de expresión complementaria a la Oralidad del Proceso Laboral y un instrumento efectivo que le da además de permanencia a las actuaciones que se lleven a cabo en el mismo, tanto por parte de los litigantes como por parte del Juzgador (autoridades laborales), celeridad al proceso, como es el

caso del escrito de demanda inicial, emplazamiento al demandado, y el de contestación de la demanda por escrito en la mayoría de las ocasiones y que por consecuencia logra economizar tiempo en la primera Audiencia Laboral (Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas).

Pudiendo argumentar a lo referido anteriormente y en relación a la abundancia de conflictos llevados ante las autoridades laborales y a la imposibilidad de que todas y cada una de dichas actuaciones tengan verificativo ante la presencia del Juzgador; el Procedimiento Laboral se auxilia de la escritura pudiendo decir que el procedimiento laboral es más escrito que oral, es decir "lo que está en el expediente no está en el mundo".

4.- PRINCIPIO INMEDIATEZ.- Este principio consiste en la presencia física de las autoridades integrantes de la Junta, así como de las partes que intervengan en el juicio respectivo durante la tramitación del mismo, es decir, el principio de inmediatez establece como pieza fundamental, el contacto directo que debe existir entre las partes, testigos, peritos etc., y el Juzgador; contacto que aunado a la lectura de los autos complementaría el ánimo de convicción en el juzgador, todo esto, con el propósito de resolver el Juicio respectivo, en el momento en que tal procedimiento concluya, teniendo conocimiento de todo lo actuado objetivamente.

Sin embargo, en la práctica, y en oposición al Principio de Inmediatez encontramos, que el mismo no tiene una completa aplicación en los Tribunales Laborales, ya que las audiencias se verifican en ausencia de los representantes integrantes de las Juntas. Tal es el caso de lo establecido en el artículo 610 de la Ley de la Materia, el cual dice: "Durante la tramitación de los Juicios, hasta

formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y de las demás Juntas Especiales serán sustituidos por auxiliares". Es decir establece como requisito no indispensable la presencia física de los miembros integrantes de las Juntas Especiales.

Asimismo, los artículos 721 y 845 de la Ley de la Materia hacen referencia a la importancia y trascendencia del Principio de Inmediatez tanto en las audiencias como en los acuerdos, como se desprende de lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 721, en el cual se señala: "Cuando algun integrante de la Junta emitiera firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que esta conforme con ellas". Por su parte el artículo 845 en su fracción I establece; "si se trata de acuerdos se tomarán por el Presidente o Auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate, el voto de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar".

En conclusión al analizar los artículos mencionados, se desprende que el Principio de Inmediatez, tiene una aplicación dudosa, en lo referente a la actuación del pleno de las Juntas, quedando planteada la posibilidad de ausencia de los integrantes de las mismas.

#### **5.- PRINCIPIO DISPOSITIVO.- A INSTANCIA DE PARTE**

A instancia de Parte, significa que es la persona interesada (trabajador), es decir, aquélla que ha sufrido alguna violación en sus derechos, la que debe acudir ante la autoridad laboral, solicitando (promoviendo) la actuación de esta autoridad, a fin de que ésta solucione o ponga fin a esa violación de derechos, es la parte interesada la que deberá mediante el ejercicio de su acción, provocar la actuación de las autoridades con el objeto de que éstas

intervengan solucionando o dando término al conflicto de que se trate; ya que la autoridad laboral (Junta) no puede de oficio actuar contra persona alguna (Patrón) sin que exista previamente la acción del trabajador afectado.

En relación a la demanda presentada por el trabajador el artículo 685 en su segundo párrafo establece dos hipótesis:

A) Se refiere al hecho de que la demanda sea incompleta. El órgano jurisdiccional ante esta situación queda obligado a subsanar los defectos relativos a la acción y prestaciones que se intentan y reclaman respectivamente, esto es, al momento de que la Junta recibe el escrito de demanda presentado por el trabajador, analizará los hechos narrados en la misma y decidirá si la acción intentada es o no la correcta, en aquéllos casos en que sea incorrecta, deberá suplir la deficiencia admitiendo la demanda y teniendo por intentada la acción que corresponda a los hechos narrados por el trabajador, aunque él mismo no la haya expresado.

Por medio de este acto jurisdiccional se constituye la deficiencia de los defectos de la demanda y por lo tanto, la litis se integrará no en función de esta acción o pretensión, sino en función a los hechos narrados por el trabajador, los cuales son la finalidad de la controversia.

B) Esta hipótesis hace referencia al hecho de que la demanda sea vaga u obscura, situación en la cual en los términos del artículo 873 de la propia Ley, deberá prevenirse al actor para que subsane las irregularidades correspondientes, lo que no convierte a la Junta en juez y parte.

**2.2) EL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El segundo párrafo del artículo 873 de la Ley de la Materia, previene que: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias al admitir la demanda, le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane en el término de tres días".

**2.3) CRITERIOS EN CUANTO A SU APLICACION.**

En relación a estos criterios, primeramente debemos distinguir entre tres alusiones que hace nuestra Ley:

- I.- Demanda incompleta (685) de la Ley del Trabajo.
- II.- Irregularidades en el escrito de demanda inicial (Artículo 873) de la Ley Federal del Trabajo.
- III.- Acciones Contradictorias (Artículo 873) de la Ley Federal del Trabajo.

I.- Por lo que hace referencia a la demanda incompleta, cabe decir que es facultad de la Junta subsanarla en aquéllas situaciones en que en la misma, encontrara que faltan algunas prestaciones a las que el actor (trabajador) tuviera derecho y que él mismo por ignorancia o falta del conocimiento jurídico no expresa, ante tal caso, la Junta deberá subsanarla.

II.- La Segunda alusión, segundo párrafo del artículo 873, es un tanto obscura e imprecisa, prestándose a confusión al mencionar: "que notare alguna irregularidad" con el artículo 685 párrafo segundo que a su vez se refiere a la demanda "incompleta"; términos muy genéricos y

distintos en su aplicación y que son usados indistintamente por el Legislador sin diferenciar en ellos, tanto concepto como término, ya que en la demanda irregular se dan 3 días, en tanto en la demanda incompleta se subsanan.

Estimamos que en la práctica y con objeto de que la Junta no se convierta en Juez y parte al mismo tiempo, se concedan 3 días.

Pudiendo surgir como consecuencia de todo lo anterior la pregunta:

¿Qué se entiende por demanda incompleta?

¿Qué se entiende por demanda irregular?

En mi opinión la demanda incompleta es irregular.

Al respecto Francisco Ramírez Fonseca<sup>(11)</sup> opina: "Que la suplencia del artículo 685 es distinta a la establecida en el artículo 873, ya que en este último ordenamiento no se refiere a una omisión en la demanda sino a irregularidades que la hagan obscura o al ejercicio de una acción contradictoria".

Contraponiendo la opinión anterior del jurista Ramírez Fonseca, afirmamos que el artículo 685 es una norma que concede a la Junta, la facultad para auxiliar al trabajador. La demanda incompleta, lo es porque falta exigir prestaciones que van acompañando a las acciones intentadas o procedentes. En esta hipótesis se ordena a la Junta que en el auto de admisión de la demanda, la subsane.

---

(11) Ramírez Fonseca Francisco, "LEY FEDERAL DEL TRABAJO", (comentada) 2a. Edición, Editorial PAO. México 1980. Pág. 204.



El mismo artículo en su parte final establece la posibilidad de la demanda vaga u obscura en cuyo caso ordena que se proceda conforme al artículo 873. Este artículo no faculta a la Junta, más que a hacer notorios los defectos u omisiones en que haya incurrido el demandante y lo previene para que sea él mismo quien lo subsane.

Por otra parte, y tal como lo establece el artículo 873, será el trabajador o sus beneficiarios quienes tendrán que llevar a cabo las correcciones para los casos de irregularidades o cuando se ejerciten acciones contradictorias.

III.- Las acciones contradictorias no son una "mera" irregularidad puesto que son acciones principales, opuestas en su ejercicio y con un objetivo disímulo en su aplicación.

**CAPITULO III**  
**PRINCIPIOS FUNDAMENTALES RECTORES DE**  
**LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO**

- 3.1) ECONOMIA PROCESAL.
- 3.2) CONCENTRACION.
- 3.3) SENCILLEZ.
- 3.4) ETAPA PROBATORIA.
- 3.5) CONTINUIDAD Y REGULACION DENTRO DEL  
PROCEDIMIENTO ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.

**CAPITULO III**  
**PRINCIPIOS FUNDAMENTALES RECTORES DE LOS TRIBUNALES**  
**DEL TRABAJO**

Al hablar de los Principios Fundamentales que rigen los tribunales del trabajo, no puede dejar de hacerse un análisis de los mismos debido a la gran importancia que revisten, razón por la cual estudiaremos a cada uno de ellos en particular; siendo éstos principios los siguientes:

- Economía Procesal
- Concentración
- Sencillez
- Pruebas en Materia Laboral
- Continuidad y Regulacion del procedimiento laboral

**3.1) ECONOMIA PROCESAL.**

El principio de Economía Procesal tiene como objetivo fundamental el de obtener la mayor celeridad posible, dentro del procedimiento; ésto es lograr la reducción de tiempo y esfuerzo en la tramitación que los juicios laborales implican. De tal forma que el tiempo de duración de tales procedimientos sea el adecuado a las circunstancias de cada caso en particular, lo cual al mismo tiempo se traduciría en un ahorro y bajo costo económico del juicio de que se trate, beneficiándose de tal manera tanto las partes que intervienen en el procedimiento como el órgano de impartición de la justicia.

Este principio de Economía Procesal, obtiene una importancia fundamental a partir de las reformas procesales de 1980 a nuestra Ley Federal de Trabajo, ya que en las

Legislaciones Laborales anteriores (1931,1970), el aspecto procesal y específicamente el del tema en cuestión, que es el de la Economía Procesal, no era de mayor relevancia, sino por el contrario, la misma Ley establecía una serie de situaciones u obstáculos que alargaban la tramitación del proceso y la resolución del mismo.

Entre las referidas situaciones u obstáculos nos encontramos por ejemplo, que a diferencia de nuestra Legislación Laboral actual , en la cual se aglutinan en una sola audiencia las etapas de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; en la Ley de 1931, éstas etapas correspondían a tres audiencias distintas y posteriormente en la Ley de 1970, se redujeron a dos audiencias.

Otro ejemplo sería la disposición a que se refiere el Artículo 726 de la Ley en Materia de 1970, el cual disponía: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esta promoción sea necesaria para la confirmación del procedimiento. No se tendrá por trascurrido dicho término si no están desahogadas las pruebas del acto o esta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieran solicitado". Como se desprende de lo establecido por la disposición anteriormente referida, las audiencias eran diferidas por la no comparecencia de las partes, ya que estas conservaban el derecho de que a petición suya, tuvieran o no verificativo dichas audiencias, trayendo como consecuencia que las partes solicitaran fecha para la celebración de las audiencias cuando se acercaba el término de seis meses considerado para que operara el desistimiento, según convenía o no a sus intereses. Todo lo que se traducía en un aumento de trabajo para el órgano jurisdiccional, aunado a la acumulación de

expedientes y retraso de juicios; pues "si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente era archivado hasta que se presentara una nueva promoción", según lo establecía el Artículo 756 de la Ley Federal de Trabajo de 1970.

Artículo respecto al cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación y tomando el mismo como apoyo, emitió una tesis jurisprudencial, en los siguientes términos:

"Notificación personal necesaria para nueva acta de primera audiencia de conciliación, demanda, excepciones. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 756 de la Ley de Trabajo; "si ninguna de las partes concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se archivará el expediente hasta nueva promoción". La no comparecencia de las partes a dicha audiencia para lo que a sus intereses convenga, significa que no se ha realizado dicho acto procesal y si posteriormente una de las partes hace nueva promoción, a fin de que se señale fecha para realizar dicha audiencia, la Junta debe citar a las partes por medio de notificación personal, ya que así lo ordena el párrafo 2o. del Artículo 752 de la Ley Federal de Trabajo.

Amparo directo 1298/80.- Hilatoras Neza, S.A., y otro, 18 de marzo de 1981; 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez V.- Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval.

Sin embargo en la Legislación Laboral vigente puede observarse a diferencia de las anteriores (1931-1970), que si bien es cierto no existe un Artículo específico en el cual se explique lo que deba entenderse por Economía Procesal, ni en el cual se ordena el hecho de que el proceso laboral debe tener un desenvolvimiento sometido a la mayor economía de tiempo, esfuerzo y costo, acordes a las circunstancias de el caso en particular, si ha quedado

plenamente previsto gracias a la reforma procesal, el que las autoridades laborales intervengan directamente en los procesos que ante ellas se ventilan a efecto de facilitar y agilizar la conclusión de los mismos y quedando bajo su responsabilidad el proveer las disposiciones legales necesarias a efecto de evitar que los referidos juicios que ante ellos se tramitan queden inactivos. Como lo establece el Artículo 772, el cual reza "Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del Artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere".

Para aquellos casos en los que los trabajadores se encuentren patrocinados por procuradores, el apercibimiento referido se hará mediante acuerdo, requisito sin el cual no podrá operar la caducidad respectiva.

Con el objeto de lograr las finalidades señaladas, y que son las de agilización y resolución pronta de los juicios laborales, se ha creado dentro de la Primera etapa del Procedimiento, la fase conciliatoria, en la cual las partes que en él intervienen procurarán exhortadas por el órgano jurisdiccional y a través del contacto directo, establecer un convenio o arreglo conciliatorio que ponga fin al procedimiento en esta primera etapa, ya que de no ser así, el procedimiento seguirá adelante en esa misma audiencia, que a partir de las reformas de 1980, se ha reducido a una sólo, en la cual se abarcan las cinco etapas que integran el proceso.

De igual manera, las Autoridades Laborales (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), siguiendo el criterio de Economía Procesal establecido en las Reformas Procesales

de 1980 a la Ley Federal de Trabajo, han llevado a cabo un análisis de todos los términos, dentro del procedimiento laboral así como de las variantes que pudieran derivarse de los mismos, como son las referentes a aclaración de demanda, desahogo de pruebas por exhorto, diferimientos, etc., del referido análisis se llegó a una clasificación de la manera siguiente:

A.- Radicación.- 15 días.

B.- Notificación Personal.- 10 días de anticipación a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

C.- Notificación Personal por Exhorto.- 30 días.

D.- Aclaración de la Demanda.- 3 días.

E.- Incidentes.- 2 días.

F.- Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (Diferimiento de la Audiencia para los 8 días siguientes).

G.- Etapa de Demanda y Excepciones.- Reconvención 5 días.

H.- Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.- 18 días.

I.- Proyecto de Laudo.- 23 días.

J.- Discusión y Votación de Laudo.- 10 días.

Como resultado del referido análisis, se puede considerar como un tiempo aproximado el de 6 meses, para tener total y definitivamente concluido un juicio Laboral, por vía normal.

Otra novedad que trae como consecuencia la celeridad del procedimiento es la implantada de acuerdo a lo que establece el Artículo 839, que obliga a la Junta a dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o bien, dentro de las 48 horas siguientes a aquélla en la que reciba promociones de las partes, a

diferencia y modificando lo establecido en el Artículo 711 anterior, el cual señalaba un término de 24 horas para dictar las referidas resoluciones, estableciéndose igualmente que en los Laudos deberá determinarse el salario que sirva de base para la condena, cuantificándose el importe de la prestación y sólo excepcionalmente se ordenará la apertura del incidente de liquidación.

Laudos en que no se fije el salario base a la condena:

"La circunstancia de que en un Laudo no se determine el salario que debe servir de base a la condena impuesta en el mismo, no implica que esa omisión no pueda ser subsanada de ningún modo y que por ello, dicho Laudo no pueda ser ejecutado, pues si de las pruebas que obren en autos o de las que se presenten en el incidente de liquidación se puede precisar el monto del salario, la Junta debe hacerlo ya que sería contradictorio a los principios contenidos en el Artículo 123 Constitucional y a las finalidades de justicia social, que se periguen a través de las normas que forman la Ley Federal del Trabajo, que habiéndose acreditado que un trabajador fue injustamente despedido o que tiene derecho a otras prestaciones, la sola omisión de la responsable al no señalar el salario correspondiente lo dejará en la imposibilidad de ejecutar la condena".

Amparo en revisión 94/79.- Guillermo Acosta Orizaya y otro,  
8 de agosto de 1979.- Unanimidad de votos.

Ponente; Rafael Perez Miravete.

Secretaria; Alva B. Leal Caballero

Informe 1979, Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito  
en Materia de Trabajo. Número 6 Pág. 221.

**3.2) CONCENTRACION.**



El principio de Concentración tiene como objetivo primordial la reducción del proceso, es decir, la Concentración de las Substancias de la causa en un período único que se desarrollo en una audiencia o en el menor número posible de audiencias próximas.

De tal manera que la reducción del proceso mediante la aplicación del principio de Concentración, evitará actuaciones separadas, la descomposición tanto del debate como de las pruebas, en cuestiones diversas independientes en su tramitación , reducirá así mismo los incidentes que suspendan el curso del juicio en lo principal, de tal manera que la Junta resuelva los mismos en la definitiva, tramitándolos al mismo tiempo que el principal.

Ya que en un proceso dominado preponderantemente por la oralidad como es el caso del Proceso Laboral, todas las cuestiones incidentales se sitúan en el "facto", por regla general, sin impedir la entrada, o estar dentro del fondo del mismo asunto, resolviendo la Junta sobre ellas al momento de decidir sobre el fondo.

En este Principio de Concentración encontramos la concurrencia de 5 etapas, que son las siguientes:

Conciliación,  
Demanda y  
Excepciones,  
Ofrecimiento y  
Admisión de Pruebas.

Etapas que a partir de las Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal de Trabajo, se llevan a cabo en una sola audiencia, y no en tres audiencias como se desarrollaban anteriormente.

Igualmente podemos observar que como producto de las mencionadas Reformas Procesales de 1980 a la Ley en materia, se ha considerado a los Incidentes dentro de un capítulo específico que actualmente corresponde al Capítulo IX del Título Catorce, señalando la Ley en cuestión al respecto y particularmente en su Artículo 761: "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en ésta Ley", y el Artículo 762: "Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I.- Nulidad
- II.- Competencia
- III.- Personalidad
- IV.- Acumulación
- V.- Excusas

Al respecto el anterior Artículo 725 establecía acerca de las cuestiones incidentales que éstas se resolverían conjuntamente en lo principal, salvo que la Junta estimara que debían resolverse previamente, o que en esos casos el incidente debía tramitarse por cuerda separada.

Norma cuya redacción era un tanto confusa<sup>(12)</sup>.

De esta manera, podemos concretar que los Incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquéllos que suspenden la tramitación del conflicto, el cual no puede continuar hasta en tanto no quede resuelto el incidente.

En términos generales al promover un incidente dentro de una audiencia o diligencia, este se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes y continuando el

---

(12) Cervantes Campos Pedro. "APUNTIAMIENTOS FARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL" Editado por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México, 1981. Pág 73

procedimiento de inmediato. Sólo en aquéllos casos previstos por el Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá de plano el asunto como lo establece el Artículo 763 de la Ley de la Materia.

1.- Nulidad.

El artículo 750 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Las notificaciones, citatorios o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvó cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario", y el Artículo 752 del mismo Ordenamiento por su parte señala: "Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en éste capítulo".

De lo cual se concluye que todas aquellas notificaciones, que no se lleven a cabo en 5 días, serán nulas.

Entendiéndose por Notificación al acto procesal por el cual la Autoridad hace del conocimiento de las partes y de terceros extraños a juicio, los acuerdos, resoluciones o laudos que dicte, respecto de los asuntos que ante ella se tramiten.

Existiendo diversas clases de notificaciones, establecidas por la Ley Federal del Trabajo y que son:

A.- Personales.- Es aquélla en la que el enviado del tribunal (actuuario) informa, como el propio nombre lo señala, personalmente a la parte de que se trate, sobre el acuerdo del propio tribunal.

Las Notificaciones Personales se realizarán en los domicilios señalados por las partes, y la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 742 señala como notificaciones personales las siguientes:

I.- El Emplazamiento a Juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II.- El auto de Radicación del Juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;

III.-La Resolución en que la Junta se declare Incompetente.

IV.- El auto que recaiga al recibir la sentencia de Amparo;

V.- La Resolución que ordena la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI.- El auto que cite a absolver posiciones;

VII.-La Resolución que deban conocer los terceros extraños a 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 a la reposición de actuaciones.

XI.- En los casos señalados en el Artículo 772 de esta Ley; y

XII.- En los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Esta última fracción convierte al precepto referido en enunciativo y no de carácter limitativo, ya que podrá encuadrarse en todos los casos necesarios.

B.- Por Boletín.-

C.- Por estrados. - Cuando no se publiquen el el Boletín Laboral, se harán por estrados de la Junta. Artículo 746.

D.- Por Exhorto. - En aquéllos casos en que las notificaciones deban practicarse en lugar distinto de aquél donde reside la Junta Artículo 753.

A diferencia del Derecho Privado, la forma de realizar las notificaciones personales establecidas por la Ley Federal del Trabajo difiere totalmente, toda vez que en el primero, el domicilio es aquél en donde debe practicarse la notificación, en tanto que en Materia Laboral, puede realizarse además, en el lugar donde trabaja la persona que deba ser notificada ó en el lugar donde de hecho se encuentran habitando, aún cuando no sea su domicilio legal.

Mediante la Reforma efectuada, aparece una novedad de gran importancia, que es la referente a la forma y efectos de la notificación, como son aquéllos casos en que el trabajador ignora el nombre del patrón, bastando con el simple hecho de que la notificación, se haga en el lugar donde trabaja o trabajaba, para quedar el patrón emplazado legalmente, surtiendo efecto la notificación respectiva no obstante se ignore el nombre de éste. Artículo 740 Ley Federal de Trabajo.

Lo anterior relacionado con el Artículo 712, del mismo ordenamiento, que establece la obligación del trabajador, de señalar cuidadosamente el domicilio del establecimiento, oficinas o lugar donde presta o prestaba sus servicios; en aquéllos casos en que desconozca el nombre o la razón social de su patrón.

Asimismo, la Ley de la Materia establece en su Artículo 743 Fracción I, y en relación a la primera notificación, que

el actuario deberá cerciorarse de que la persona a quien va a notificar el acuerdo, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local designados para hacer la notificación. En el caso de que estuviere presente el interesado o su representante, el actuario procederá a notificar la resolución entregando copia de la misma (Artículo 743 Fracción II). Si no estuviere presente el interesado, el actuario dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada (Artículo 743 Fracción III). Día y hora en que deberá trasladarse al mismo lugar, en el caso de que no volviera a encontrarse el interesado, hará la notificación a cualquier persona que ahí se encuentre y, si el local estuviere cerrado, fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada (Artículo 743 Fracción IV).

Todo lo anterior salvó las disposiciones que la propia Ley establezca, como los referentes a procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, las notificaciones urgentes en materia de huelgas, etc. (Artículos 744, 748, 750, 873, 905 y 921 de la Ley Federal del Trabajo).

## II.- Competencia.

Al referirnos a la competencia debe hacerse la distinción que existe entre ésta y lo que entendemos por Jurisdicción, a éste respecto, algunos Tratadistas del Derecho opinan:

Maestro Eduardo Pallares, define a la Competencia como "la porción de Jurisdicción que se atribuye a los Tribunales que pertenecen al mismo orden Jurisdiccional" (13).

---

(13) Pallares, Eduardo "DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL" Décimoquinta edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1983. Pag. 162.

Escriche define a la Jurisdicción como "el poder o autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes y especialmente la potestad de que se hallen revestidos los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o criminales, así como de unos como de otros y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes" (14).

Etimológicamente la palabra Jurisdicción proviene de los términos jus y dicere, que significan decir o declarar el derecho.

Esta facultad de decir o declarar el derecho corresponde al Estado, atenta a su soberanía, para resolver por conducto de sus órganos idóneos, las controversias que surjan dentro de su territorio.

Correspondiendo exclusivamente al propio Estado, además de la creación de las normas de derecho que lo rigen, garantizar la satisfacción de los intereses tutelados por el propio derecho, cuando por algún motivo, no se realiza la norma jurídica que los protege, aunada a la facultad de usar la coacción a efecto de sostener su declaración de derecho, ejerciendo de tal modo la Jurisdicción.

La Competencia viene a ser la capacidad de un tribunal o de un juez para conocer una controversia legal y decidir válidamente sobre el fondo de la misma. La Competencia fija los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede ejercer su función de decir el derecho.

---

(14) Ross Gamez Francisco. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" 1a Edición. Editorial Vicova. S. A. México 1978. Pág.118.

Los conceptos de Jurisdicción y Competencia se diferencian lógicamente porque aquélla es el género y ésta la especie, esto es, que toda competencia implica jurisdicción, pero no toda jurisdicción implica Competencia.

Concluyendo lo Jurisdiccional será todo aquéllo que se refiere a la facultad abstracta del Estado de decir el derecho; Competencia es lo que se refiere a la actividad concreta de los tribunales para aplicar el derecho que define el Estado.

La Jurisdicción se ha dividido de la siguiente manera:

- 1.- Por Razón de Territorio.
- 2.- Por Razón de la Cuantía.
- 3.- Por Razón de la Materia.

División y Subdivisión conocida como Competencia.

1.- Por Razón de Territorio.

Se encuentra señalada en el Artículo 700 de la Ley de la Materia, estableciendo: Si se trata de Juntas de Conciliación, conocerá la del lugar de la prestación de los servicios.

Si se trata de la de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger para presentarla: a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos fueron prestados en varios lugares, la junta de cualquiera de ellos, b) La Junta del lugar de celebración del contrato, c) La Junta del domicilio del demandado.

En los Conflictos colectivos de Jurisdicción Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del Artículo 606 de la Ley; en los Conflictos



coletivos de Jurisdicción Local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento. Tratándose de la cancelación del registro de su Sindicato, la Junta del lugar en donde se hizo el registro. Entre conflictos patronos o trabajadores entre sí la Junta del domicilio del demandado, y cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

### 2.- Por Razón de la Cuantía.

Encuentra su fundamento en la Fracción IV del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, el cual faculta a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje a actuar como de Conciliación y Arbitraje, exclusivamente en aquéllos asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario. (Artículo 603 Ley Federal del Trabajo).

### 3.- Por Razón de la Materia.

Se establece por excepción, apoyándose en el principio constitucional señalado en el Artículo 124 de nuestra Carta Magna, que dispone: "Las facultades que no estén expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales; se entienden reservadas a los Estados".

La Competencia Federal por razón de la materia es de excepción y se encuentra determinada en los términos de la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y en el 527 de su Ley reglamentaria. Las materias que no se encuentran reguladas en dichas disposiciones se entienden reservadas a los Estados para conocer y resolver sobre los conflictos que se susciten sobre las mismas.

Será de la Competencia exclusiva de las Autoridades Federales, los asuntos relativos a:

A.- RAMAS INDUSTRIALES:

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

20.- Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio y;

21.- Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

#### B.- EMPRESAS:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o bien descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas;

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Así como también serán de Competencia Federal; los conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y a las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones. Todas aquéllas materias no comprendidas dentro de las mencionadas, serán del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia en general, en relación con la de las Juntas Federales es específica.

#### INCOMPETENCIA LABORAL

En el Derecho Laboral para promover la incompetencia se usa la Declinatoria, a diferencia de Derecho Procesal Civil, en el cual se utiliza tanto la Declaratoria como la Inhibitoria, según el caso:

**DECLINATORIA.**- Se interpone ante el Juez al que se considere incompetente, pidiéndole se abstenga de conocer

del negocio y se remitan los autos al considerado competente.

INHIBITORIA.- Se hace valer ante la autoridad competente, para que ésta a su vez haga valer su competencia ante el Juez que el promovente ha considerado incompetente.

Estas dos formas de promover la Incompetencia eran aplicadas por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Sin embargo, en la exposición de motivos de la Ley de la Materia de 1970, el Legislador fundamenta la supresión de la incompetencia por inhibitoria, en función de la intervención de otras autoridades judiciales, diversas a las juntas de Conciliación y Arbitraje, que en la práctica retardaban en forma innecesaria los conflictos obrero-patronales. De tal manera que se afirma con la exposición de motivos de la referida Ley de 1970" que el Artículo 733 suprime el procedimiento llamado por inhibitoria, porque los conflictos de trabajo deben resolverse por las Juntas de conciliación y Arbitraje y en consecuencia, no hay razón para que otras autoridades intervengan en la tramitación de asuntos laborales, ya que una incompetencia por inhibitoria al ser promovida ante las autoridades judiciales, plantea ya no una cuestión de competencia, sino una relativa a la naturaleza de las relaciones, equivalente a negar el Derecho aducido por el actor ante la junta de Conciliación y Arbitraje y la defensa, consistente en la inexistencia de la relación de trabajo no es una excepción de incompetencia por así prevenirlo expresamente el Artículo 732" (15).

En materia laboral, las cuestiones relativas a la

---

(15) Ross Gamez Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1a Edición. Editorial Vicovs, S. A. México 1976. Págs. 130 a 132.

Competencia, sólo se promueven por Declinatoria, como lo estipula el Artículo 703 de la Ley de la Materia.

La Declinatoria debe oponerse al inicio del periodo de demanda y excepciones, irá acompañada de los elementos en los que se funda; la junta después de oír a las partes y recibir las pruebas relativas a la cuestión, dictará en ese acto la resolución correspondiente.

Por lo tanto, los Artículos 703 y 763 de la Ley Laboral, son contradictorios, toda vez que el primero establece que la resolución referente a la incompetencia se dictará en el acto; en tanto que el segundo establece que en las cuestiones relacionadas con la competencia, se señalará dentro de las veinticuatro horas siguientes, una audiencia incidental, en la que serán oídas las partes y se resolverá lo que proceda.

Sin embargo, al ser modificada la Ley Laboral, se observa un notable adelanto, en lo que a estas cuestiones se refiere, ya que se suprime el tratamiento de la incompetencia en forma incidental como se había venido haciendo en la Ley de 1970 (Artículo 736), y se establece que, no obstante a la declaratoria de incompetencia, los actos relativos a la admisión de la demanda (Artículo 706), todas las demás actuaciones cuando la incompetencia sea de oficio (Artículo 704) y los referentes al procedimiento de huelga (Artículo 925 Fracción V) no quedarán viciados de nulidad.

Cuestión de relevante importancia, si se considera que la suplencia de la deficiencia de la demanda debe subsanarse de ser admitida ésta, de tal manera que si una demanda es admitida por una junta, que posteriormente a la admisión resultó incompetente, tal suplencia queda convalidada a

pesar de la Incompetencia (16).

La Reforma Procesal, corrige el error existente en la Ley de 1970, ya que determina quien debe dirimir un conflicto de competencia, y así en el Artículo 705, se previene que las competencias se decidirán:

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

a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad.

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

2.- Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, entre sí reciprocamente.

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

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

---

(16) Cervantes Campos Pedro "APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL". Editado por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México 1981. Pág. 69.

d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

En la Ley de 1931, no existía criterio para fijar la competencia por razón de la cuantía y en la Ley de 1970, ya se fija por virtud del nuevo criterio competencial, la competencia en función de la cuantía.

En el Artículo 591 Fracción II y 600 Fracción IV, se señala que las Juntas de Conciliación podían actuar como juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario y para ello seguirá un procedimiento especial, sumarisimo que se contempla en los Artículos 892 y siguientes de la Ley Federal de Trabajo (17).

### III.- Personalidad

#### Partes en el Proceso Laboral

El Artículo 689 de la Ley de la Materia establece:

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

Desde el punto de vista general parte, significa elemento, pieza o miembro formador o integrante de un todo, adecuado este término a nuestro ámbito jurídico diríamos que ese todo que componen las partes, es el proceso llevado a

---

(17) Ross Gamez Francisco. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". 1a Edición. Editorial Vicovs, S. A. Mexico 1978. Pág. 133.

cabo entre el órgano jurisdiccional o los tribunales competentes.

Desde el punto de vista jurídico la palabra partes, hace referencia a los sujetos de derecho, es decir, a aquéllos que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones.

"Es parte la persona que exige del órgano jurisdiccional la aplicación de una norma sustantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno" (18).

En todo proceso, de cualquier naturaleza que este sea, civil, penal, laboral, etc., encontramos tres sujetos fundamentales dos que contiendan y un tercero que es el que decide la controversia. Entendiendo de tal manera a los sujetos de la acción, como partes en el juicio de que se trate, contrastando estos sujetos (partes) con el sujeto del juicio, es decir, quien va a decidir sobre la cuestión en controversia, y que es el Juez. En conclusión partes son sujetos que reclaman una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en proceso se debate.

"...Si bien pues, son tres sujetos los fundamentales de todo proceso, dos que contienen y un tercero que decide, esto no quiere decir que tales tres sujetos sean los únicos que intervienen en el proceso, es necesario aceptar la participación de otros sujetos, que aunque extraños a la relación sustancial, intervienen en la relación procesal formal. En este punto cabe hacer la distinción entre lo que es parte material y parte formal en el proceso. Parte en el sentido material es aquélla que recibe las consecuencias del resultado del proceso. Es decir, aquélla persona a la cual

---

(18) Becerra Bautista Jose "EL PROCESO CIVIL EN MEXICO". 4a. Edición. Edif. Porrúa, S.A. México 1974. Pág. 19.



el resultado del proceso o la resolución final (sentencia o laudo) estará en posibilidad de afectarle su ámbito en una forma particular determinada.

La parte en sentido material o sustancial es el titular efectivo, real del derecho de accionar o de contradecir. Por el contrario, parte en sentido formal es aquella que actúa representando a una persona sin recibir directamente las consecuencias del resultado del proceso. Tal es el caso de los abogados, padres en ejercicio de la patria potestad, tutores, etc. Cabe hacer aquí la aclaración muy necesaria, de que, estos sujetos llamados doctrinalmente partes formales del proceso, no son partes estrictamente del mismo, ya que carecen de la cualidad esencial para ser parte en todo proceso, el interés jurídico en él, por tanto, son partes del proceso los sujetos a quienes representan, es decir, los representados, pues son éstos los que verdaderamente tiene el interés jurídico en el proceso, interés que hacen valer por medio de sus representantes, los cuales de ninguna manera se pueden considerar partes en estricto derecho de un proceso.

Lo esencial, a la parte en sentido formal o procesal, es que éste sea un sujeto que reclame o inste, para sí o para otro, o que esté en posibilidad de reclamar una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en el proceso se debate. Para ser parte, en sentido formal o procesal, no basta la sola personalidad jurídica, sino que debe tenerse la capacidad de ejercicio, entendida como la posibilidad de efectuar válidamente actos jurídicos en beneficio o perjuicio, ya sean propios o ajenos.

Habiendo analizado ambos conceptos, es evidente, que las dos calidades de parte material y de parte formal, pueden coincidir en la misma persona, esto se da con

bastante frecuencia en la actividad procesal, pero ello no indica que tal coincidencia se de siempre" (19).

Habiendo dejado situado el concepto de parte en el proceso jurídico dentro de un marco general, pasaremos a analizar las que en el proceso del trabajo intervienen. La Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía en su parte procesal comprendida en el Título Noveno disposición alguna referente al concepto de parte en el proceso laboral en forma específica, si no que solo hacía referencia al patrón o al trabajador interesados, o mencionaba a "las partes" en forma genérica, sin precisar quienes debían considerarse como partes en el procedimiento laboral... Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su Título Catorce, denominado "Derecho Procesal del Trabajo" y particularmente en el Capítulo I relativo a las disposiciones generales no consagraba en ninguno de sus artículos un concepto específico de lo que son las partes en el proceso laboral, pero de la lectura de tales preceptos, se puede desprender que son consideradas como partes las personas que ejercitaban acciones y aquéllas que oponían excepciones y defensas.

En cambio, con la reforma a la Ley de la Materia, de mayo de 1980, se señala con una precisión técnica y jurídica, en el Artículo 689 del Capítulo relativo a la capacidad y personalidad, el concepto de parte:

"Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el

---

(19) Gomez Lara Cipriano "TEORIA GENERAL DEL PROCESO". Imprenta Universitaria. 1a. reimpresión, U.N.A.M. México 1976. Págs. 197 y siguientes.

proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones. Consagrando además la citada Ley, la figura del tercero interesado, en su Artículo 690.

### PERSONAS FISICAS:

El vocablo Persona denota al ser humano dotado de la libertad, capaz de realizar una conducta encaminada a determinados fines, es decir, tiene igual connotación que la palabra hombre, que significa individuo de la especie humana, de cualquier sexo. Como ser libre y además responsable, la persona es capaz de realizar deberes y tiene conciencia de la existencia de esos deberes que pueden ser morales, religiosos, sociales y jurídicos.

Desde el punto de vista jurídico, el vocablo persona tiene una connotación técnica particular ya que el derecho no toma al ser humano para calificarlo como persona, en toda la amplísima y variada gama de fines íntimos, sean religiosos, éticos, sociales, económicos, políticos, jurídicos, etc. que puede tener. Al derecho sólo le interesa una porción de la conducta del hombre, aquélla parte de la conducta que el derecho toma en cuenta para derivar de ella consecuencias jurídicas, de aquí que consideremos como persona al sujeto de derechos y obligaciones<sup>(20)</sup>. En consecuencia dentro de un proceso laboral son dos las personas físicas fundamentales que intervienen como partes y son: Actor y Demandado, generalmente Trabajador y Patrón.

Debiendo aclararse, que también pueden intervenir en él como personas físicas, los dependientes económicos del trabajador, esto es, sus beneficiarios, mismo que contempla

---

(20) Galindo Garfias Ignacio. "DERECHO CIVIL". 2a Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1976. Fags. 301 y siguientes.

la Ley de la Materia, particularmente en su Artículo 501, en los casos de muerte del trabajador, ya sea para la indemnización respectiva, así como las demás prestaciones a que hubiere derecho.

**TRABAJADOR.**- Su definición la encontramos en el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Consecuentemente a la anterior definición, el trabajador forzosamente será una persona física, la cual prestará el trabajo personal y subordinado a otra persona que será el patrón, quien a su vez puede ser una persona física o moral.

Pués bien, surge la pregunta, ¿A quién debemos considerar como trabajadores? En primer plano estableceremos que la mayoría laboral se adquiere a los dieciseis años, y que la minoría laboral se adquiere entre los catorce y dieciseis años de edad, previos los requisitos legales que la misma ley de la materia estipula, para poder contratar los servicios de estos menores, y dotarles así mismo de las disposiciones de protección laboral especial a que son merecedores.

Aclarando lo anterior, podemos decir que se consideran como trabajadores: los mayores de catorce años y menores de dieciseis, que hayan terminado su educación obligatoria y que aún sin haberla terminado, exista a juicio de la autoridad correspondiente compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Requiriéndose además para que puedan celebrar contratos de trabajo, la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo

o de la Autoridad Política que corresponda, como lo señalan los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo.

En segundo término, a los menores de edad que tengan más de dieciseis años, como lo señala el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo; "los Mayores de dieciseis años, pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta Ley". Dichas limitaciones, están comprendidas dentro del Título Segundo, de la propia Ley, referente al trabajo de los menores.

Finalmente, a los mayores de edad que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Concluyendo nos encontramos con que independientemente a la mayoría de edad civil, la cual se adquiere a los dieciocho años, existe conjuntamente la mayoría de edad laboral, adquiriéndose ésta a los dieciseis años, y la minoría de edad laboral la cual fluctua entre los catorce y los dieciseis años de edad, debiéndose cumplir previamente, tanto para prestar como para contratar los servicios laborales concernientes, con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

**PATRON.-** Es la persona física, pero que también puede ser moral, que encontramos en la relación o contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 10, señala la definición de Patrón; "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Aclarando a continuación que: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de áquel, lo será tambien de éstos".

De esta manera señalamos la primera forma de manifestación del patrón dentro del proceso laboral, esto

es, como persona física o sea considerado desde el punto de vista individual, pero dado que el patrón también puede manifestarse en el proceso del trabajo como persona jurídica o moral, analizaremos también a las personas morales.

### PERSONAS MORALES:

"Existen ciertos fines que el hombre se propone, y que no se podrían realizar o serían de difícil realización, si pretendiere alcanzarlos mediante un sólo esfuerzo individual, por lo que ante este supuesto, el hombre se asocia o une con los demás hombres y constituye agrupaciones (sociedades o asociaciones de diversa índole) para alcanzar tales fines, combinando sus esfuerzos y sus recursos con los de otros individuos, a fin de lograr aquéllos propósitos que no puede por sí sólo realizar.

En estos casos, el derecho ofrece instrumentos idóneos para dar unidad y coordinación a esas fuerzas, que de otra manera actuarían dispersas y así atribuye a estas colectividades la calidad de personas denominándolas personas morales o jurídicas, permitiéndoles por medio de esta construcción técnica, adquirir individualidad a imagen y semejanza del ser humano y actuar así en el escenario del derecho, como sujetos de derechos y obligaciones. Es decir, que jurídicamente existe la posibilidad de que además de las personas físicas o seres humanos pueden ser sujetos de derecho y obligaciones; las personas morales, que pueden ser, a saber: el Estado, las Sociedades y Asociaciones, las Instituciones de Asistencia Pública o Privada, los Sindicatos, los Organismos descentralizados, las Empresas, etc., que no tienen vida propia ciertamente, pero que por disposición del derecho, adquieren individualidad para realizar ciertos fines distintos a los fines particulares de

cada uno de los miembros que los componen (21).

¿Quiénes se consideran como personas morales dentro de nuestro Derecho Positivo Mexicano?, para tal efecto nos remitiremos en primer término al Código Civil para el Distrito Federal, en cuyo Libro Primero, Título Segundo, relativo a las personas morales, señala: Artículo 23 "Son personas morales: I.- La Nación, Los Estados y Los Municipios; II.-Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley; (esto es, a los organismos y dependencias a los que por Ley o Derecho especial se les reconoce tal carácter dentro del derecho positivo); III.- Las Sociedades Civiles o Mercantiles; IV.- Los Sindicatos, Las Asociaciones Profesionales y las demás a que se refiere la Fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Federal; V.- Las Asociaciones Cooperativas y Mutualistas y VI.- Las Asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la Ley.

En segundo término, haremos referencia a la Ley de Instituciones de Asistencia Privada en cuyos Artículos 2 y 5, reconocen como personas morales a las Fundaciones y Asociaciones de Asistencia Privada.

Después de hacer este planteamiento respecto a las personas morales existentes dentro del Derecho Positivo, analizaremos a aquéllas que se presentan en el proceso laboral.

**ASOCIACIONES.-** Existen diversas clases de Asociaciones tanto de Carácter Civil como de Carácter Mercantil que

---

(21) Galindo Garfias Ignacio. "Derecho Civil". 2a Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1976. Pags. 303 y siguientes.

pueden intervenir en un proceso laboral como partes en el mismo.

El Código Civil específicamente en su Artículo 2670 define a la Asociación: "Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y, no tenga carácter preponderante económico, constituyen una Asociación".

Por su parte el Artículo 2688 define a las Sociedades Civiles de la siguiente manera; "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no contituya una especulación comercial".

A su vez, la Ley General de Sociedades Mercantiles en su Artículo 10. estipula, las clases de sociedades que como tales se reconocen: "Esta Ley reconoce las siguientes especies de sociedades mercantiles:

- I.- Sociedad en Nombre Colectivo.
- II.- Sociedad en Comandita Simple.
- III.- Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- IV.- Sociedad Anónima.
- V.- Sociedad en Comandita por Acciones.
- VI.- Sociedad Cooperativa.

y: Cualquiera de las Sociedades a que se refieren las Fracciones de I a V de éste Artículo podrán constituirse como Sociedades de Capital Variable, observándose entonces las disposiciones del Capítulo VII de esta Ley".

La característica esencial de este tipo de sociedades es el ánimo de lucro, es decir, se constituyen con el objeto



primordial de obtener un fin común, de carácter preponderantemente económico y una marcada tendencia de especulación comercial.

**SINDICATOS.-** Personal moral que interviene en el proceso laboral.

El antecedente de los Sindicatos así como de las huelgas dentro del Derecho Laboral, lo encontramos en las coaliciones de las cuales haremos un breve estudio.

El Artículo 123 Constitucional Apartado "A" en su Fracción XVI reza: Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la Organización Social para el Trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, ...XVI tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc..."

Del precepto anterior deriva el derecho de coalición, al cual hace referencia, la Ley Federal del Trabajo en su Título Séptimo, Capítulo I.

Artículo 354.- "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones". En éste Artículo se consagra la libertad de coalición tanto de trabajadores como de patrones que señala el precepto constitucional invocado.

El Artículo 355 por su parte define a la coalición al estipular: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo

de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes".

De la anterior definición podemos observar determinadas características de la coalición:

1.- Se trata de un acuerdo de voluntades de un grupo de sujetos, ya sean trabajadores o patronos.

2.- La Coalición es un organismo de facto o de derecho en base a que no existe un interés continuo.

3.- La temporalidad del acuerdo de voluntades deriva de la no existencia de un interés permanente.

En conclusión, la Coalición como una Institución Autónoma es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Analizándola desde este punto de vista, puede decirse que es el soporte de las Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, el Derecho de base sin el cual no son posibles ni la Huelga ni la Asociación Sindical. La Coalición sólo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del Derecho del Trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones<sup>(22)</sup>.

Por otra parte el Artículo 356 de la Ley Federal de Trabajo establece la definición de Sindicato: "Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patronos constituida para el

---

(22) De la Cueva, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo II, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1961. Páginas 239 y 240.

estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De esta definición deriva en primer lugar, que se trata de una Asociación, sea de trabajadores o patrones, es decir, existe la característica distintiva de la permanencia o constancia del acuerdo de voluntades para lograr el fin propuesto. El Sindicato se constituye para el estudio; haciendo referencia éste al entendimiento de los problemas de los miembros que lo componen para obtener conocimientos y lograr soluciones a los mismos. El mejoramiento desde este punto de vista del derecho de clases, a la obtención de mejores formas para superar las condiciones de la clase trabajadora, ya sean de índole económica, cultural, social, deportiva, moral, etc., es decir lograr una superación integral del trabajador.

Haciendo una distinción entre la Coalición y el Sindicato, el Maestro Mario de la Cueva señala: "La Coalición no se confunde con la Asociación Sindical, ya que aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, una vez satisfecho este interés, o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La Asociación Sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros.

No obstante, la Asociación Sindical está precedida por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el Artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo<sup>(23)</sup>.

---

(23) De la Cueva, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo II. 2a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1981. Páginas 239 y 240.

El Artículo 441 de la Ley de la Materia señala: "Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

A su vez el Artículo 440, define a la huelga como: "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Para concluir haremos mención al Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, que reconoce a los sindicatos que se constituyen conforme a las disposiciones legales, como personas morales, y les otorga capacidad procesal para actuar en juicio. Artículo 374. "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para :

I.- Adquirir bienes inmuebles;

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución;

III.- Defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

### TERCEROS INTERESADOS

Esta figura queda contemplada por la Ley Federal del Trabajo específicamente en su Artículo 690, que al respecto señala: "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie de un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

El proceso laboral consiste en un conjunto ordenado, complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros, actos que tienden a la aplicación de una Ley General a un caso concreto controvertido para derimirlo. En relación a los terceros

interesados, es necesario precisar los momentos y circunstancias en que estos terceros intervienen o forman parte del proceso.

"La doctrina hace una distinción de dos tipos o clases de terceros":

- a) Los ajenos a la relación sustancial o de fondo.
- b) Aquéllos que son ajenos a la referida relación.

De tal manera, los primeros vendrían a ser aquéllas personas auxiliares del juzgado, tales como; testigos, peritos, abogados, procuradores, los cuales se peculiarizan por intervenir en el proceso, colaborando en el desenvolvimiento de las actuaciones que se verifican dentro del mismo, sin que esta intervención influya en la esfera jurídica del mismo, esto es, son terceros ajenos a la realización sustancial del litigio que se debate.

Los segundos son aquéllos respecto de los cuales su esfera jurídica puede verse afectada por la resolución dictada en el proceso, así existen ocasiones en que en un tercero es llamado a juicio y la relación sustancial yacente, es decir, la relación litigiosa, le podrá afectar.

De lo anterior se derivan los siguientes casos:

- 1.- Tercero llamado en Garantía.
- 2.- Tercero llamado de Evicción.
- 3.- Tercero al que se le denuncia el pleito por cualquier otra razón.

Siendo el último de estos tres casos el que se presenta con mayor frecuencia dentro del proceso laboral, figura procesal que se reconoce con el nombre de "LITIS

## DENUNTIATION\* (24).

Los otros dos casos son propios de los procedimientos de carácter civil.

Cabe hacer la mención y a fin de evitar posibles confusiones, el hecho de que existen como figuras distintas a los terceros ajenos a la relación sustancial y a los terceros llamados a juicio, los terceristas, sujetos que van a insertarse en relaciones procesales preexistentes.

Conforme a las reglamentaciones legales correspondientes, estas tercerías son las siguientes:

- I.- Tercerías excluyentes de dominio;
- II.- Tercerías excluyentes de preferencia;
- III.- Tercerías coadyuvantes.

Habiendo hecho tal aclaración procederemos a analizar la institución de "La Litis Denuntiation", en el proceso laboral.

Esta institución del tercero interesado, puede presentarse dentro del proceso laboral en dos formas, esto es, la intervención del tercero interesado espontánea y la intervención del tercero interesado provocada u obligada.

La primera, tiene lugar cuando una persona acredita su interés jurídico en el proceso, la segunda se presenta cuando la Junta hace el llamamiento a juicio del tercero. Llamamiento que puede realizarse mediante los principios rectores del proceso ya sea el inquisitivo y el dispositivo.

---

(24) Gómez Lara Cipriano. "TEORÍA GENERAL DEL PROCESO". 1a Reimpresión. Imprenta Universitaria, U. N. A. M. México 1976. Pags. 211 y 212.

El llamamiento de Oficio es aquél del cual a través de las constancias procesales se desprende la necesidad de la presencia del tercero en el proceso. En este caso la Junta manda llamar al tercero notificándole la existencia de un proceso en el cual puede verse afectada su esfera jurídica por la resolución que se dicte en el mismo.

El llamamiento a petición de parte se efectúa cuando el actor o el demandado solicitan a la Junta llame a juicio al tercero, toda vez que la resolución que recaiga al proceso puede afectarlo. A este llamamiento de tercero a juicio hecho por la junta, sea de oficio o bien a petición de parte, se le denomina "Litis Denuntiation".

Debe señalarse que dentro de la práctica del proceso laboral, son las partes, en la mayoría de las ocasiones, quienes solicitan a la Junta que sea llamado el tercero a Juicio.

Los terceros antes referidos se convierten en partes de un proceso laboral cuando acuden a la etapa procesal oportuna, ya sea por su voluntad o bien llamados por la Junta, acreditando su interés jurídico en el proceso, tal y como lo establece el Artículo 690 de la Ley de la Materia.

Esto es que el elemento primordial para que los terceros interesados se consideren partes en el proceso, radica fundamentalmente en el interés jurídico que tengan en el mismo. Ya que el hecho de que acudan al proceso no los convierte en partes, sino hasta el momento de acreditar su interés es cuando se les puede considerar como partes del proceso.

Toda vez que el interés jurídico presupone la existencia de un derecho subjetivo que se hace valer frente a un estado de hecho lesivo o contrario al derecho mismo,

por lo que dicho interés jurídico se reduce a la pretensión válida respecto a la aplicación de una norma sustantiva a un caso concreto, precisamente a favor del promovente (en este caso tercero interesado) y a través de los órganos jurisdiccionales.

En relación al momento procesal en que los terceros se convierten en partes dentro de un proceso laboral, estos pueden ser llamados a Juicio, o acudir al mismo en cualquier etapa del proceso, hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, toda vez que cerrada ésta el expediente se turna a proyecto de resolución, y ya no podrán en tal caso acudir los terceros a juicio. Esto implica que desde la contestación de la demanda hasta desahogadas todas las pruebas y formulados los alegatos, pueden acudir los terceros al proceso, convirtiéndose en partes integrantes del mismo, acreditando como ya dijimos su interés jurídico.

Por lo que se refiere a la situación jurídica que guardan los terceros que intervienen en el proceso laboral señalaremos que pueden presentarse dos hipótesis.

1.- El tercero puede intervenir en el proceso en forma adhesiva.

Cuando un tercero comparece en un proceso pendiente con el propósito de auxiliar a cualquiera de las partes, coadyuvando a la defensa de su pretensión o pretensiones.

La presencia de este tercero en el proceso laboral como coadyuvante se encuentra legitimada siempre que el laudo que haya de recaer en el proceso pueda afectarle, favorable o desfavorablemente. Tal es el caso de las Compañías de Seguros en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando puedan ser afectadas por la resolución que recaiga sobre la reclamación de los daños sufridos por



el obrero por encontrarse obligados al pago de la póliza suscrita al efecto.

2.- Tiene lugar cuando estos acuden al proceso para enfrentarse con las partes entre las cuales se encuentra entablado el debate. En estos casos el tercero no trata de ayudar a vencer a alguna de las partes, sino por el contrario conseguir algo para si. Situación en la que el tercero se convierte en una figura procesal que interviene dentro del proceso con el objeto de defender sus propios derechos o intereses<sup>(25)</sup>.

### CONCEPTO DE PERSONALIDAD.

El Maestro Cipriano Gómez Lara entiende a la personalidad de la siguiente manera: "Se entiende por personalidad jurídica la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, implicando la misma concurrencia de una serie de atributos, precisamente llamados atributos a la persona y resume señalando que la personalidad es la suma de todos esos atributos jurídicos de que gozan las personas como conjunto de sus derechos y obligaciones<sup>(26)</sup>."

El Derecho como consecuencia de la naturaleza intrínseca del hombre, como ser dotado de inteligencia, libertad y responsabilidades, reconoce a la persona humana, como una realidad que viene impuesta al ordenamiento jurídico. La persona es el centro imprescindible alrededor del cual se desenvuelven otros conceptos jurídicos fundamentales, como la noción y la existencia misma del

---

(25) De Pina Rafael. "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". 1a Edición. Editorial Botas México 1952. Pags. 126 y siguientes.

(26) Gómez Lara Cipriano. "TEORIA GENERAL DEL PROCESO". 1a Reimpresión. Imprenta Universitaria, U. N. A. M. México 1976. Pags. 203 y 206.

derecho objetivo y del derecho subjetivo, la obligación, el deber jurídico y la concepción de toda relación jurídica.

Todos estos conceptos básicos en la dogmática y en la realidad del derecho, no podrían encontrar una adecuada ubicación en la sistemática jurídica sino a través del concepto "persona".

El Concepto de Personalidad está íntimamente ligado al de persona, sin embargo, no se confunde con este, porque la personalidad es una manifestación, una proyección del ser en el mundo objetivo, esto es, que el sujeto puede actuar en el campo del Derecho. Comúnmente se dice que una persona tiene o no personalidad o que tiene, de acuerdo con su modo de ser, mayor o menor personalidad, lo cual, no implica dentro del campo del Derecho la negación de su categoría de persona. En las relaciones jurídicas, la persona participa creándolo o extinguiendo, suprimiendo o bien sufriendo las consecuencias de la violación de un deber jurídico derivado de las mismas, como sujeto activo o pasivo de un determinado vínculo de Derecho.

Asimismo los conceptos de personalidad y de capacidad de goce no significa lo mismo, pero se relacionan entre sí. La Personalidad es una mera posibilidad abstracta que se tiene para actuar como sujeto pasivo o activo, en la infinita gama de relaciones jurídicas que pueden presentarse. La capacidad alude a situaciones jurídicas concretas (para celebrar tal o cual contrato para contraer matrimonio, para adquirir bienes muebles o inmuebles, claro esta con las limitaciones legales establecidas, etc.).

De tal manera que independientemente de su personalidad y sin que ésta sufra lesión, una persona puede carecer de capacidad para adquirir un bien determinado.

En conclusión la personalidad es la manifestación, la proyección en las normas jurídicas de la persona ya sea como ser individual o colectivo.

El concepto de personalidad se atribuye al sujeto de la relación jurídica para establecer la medida de sus aptitudes en acción, en tanto que la persona es el sujeto, el centro de la personalidad<sup>(27)</sup>

#### IV.- ACUMULACION.

Acerca de la Acumulación y como producto de las Reformas de 1980 a la Ley de nuestra Materia, se dedica un Capítulo específico que es el Capítulo X del Título Catorce, a través del cual se fijan una serie de reglas, que no contenía el anterior Artículo 722, el cual sólo establecía la obligación de ejercitar en forma conjunta y en una sola demanda todas aquéllas acciones que hubiera en contra de una misma persona, quedando extinguidas todas las que no fueran ejercitadas por este medio.

Lo cual motivaba el hecho de que existieran varias acciones contradictorias contra una misma persona, en relación a un mismo asunto, en diferentes demandas, trayendo como consecuencia resoluciones contradictorias. Situación por la cual nuestra legislación actual en sus Artículos 766 y siguientes establece la forma de tramitar estas cuestiones, en la siguiente forma:

Artículo 766: En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte en los siguientes casos:

---

(27) Galindo Garfías Ignacio. "DERECHO CIVIL". 2a Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1976. Pags. 305 y siguientes.

I.- Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones;

II.- Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III.- Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo y;

IV.- En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, pueden originar las resoluciones contradictorias.

Asimismo, existe una excepción que es la contemplada por el Artículo 768, en relación a las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, en que las demandas no podrán ser acumulables con ningún juicio de jurisdicción local, ni a ninguna otra acción, pues en este caso, de acuerdo con el artículo mencionado, las acciones que en dichas materias se hayan ejercido ante una Junta Local deberán ser conocidas por la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, para lo cual la Junta Local está obligada a remitirle copia certificada de la demanda y de la documentación que se acompaña.

La Acumulación de acuerdo como lo establece el Capítulo IX, debe llevarse a cabo en la forma establecida respecto a los incidentes, esto es, por cuerda separada y en una audiencia incidental, debiendo conocer de la misma la junta que hubiese prevenido, en los términos y con el mismo procedimiento relativo a las competencias que señala el Capítulo XXX del Título Catorce de la Ley.

La declaratoria de procedencia de la Acumulación como lo establece el Artículo 767, provoca que los juicios más recientes se acumulen al más antiguo y que lo actuado en los juicios acumulados no surta efectos, cuando se trate de aquéllos promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado por las mismas prestaciones. Lo anterior tiene como finalidad que, habiendo sido establecido un litigio, no se pretenda subsanar sus defectos mediante la tramitación de otro juicio ante la propia o distinta autoridad jurisdiccional<sup>(28)</sup>.

#### V.-IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.

Otra de las Reformas fundamentales en el procedimiento, respecto del órgano jurisdiccional que conoce de los litigios, es la relativa a los Impedimentos y Excusas a que se refiere el Capítulo IV del Título Catorce de la Ley reformada, el cual modifica el sistema adoptado originalmente por la Ley de 1970 en el Capítulo III del anterior Título Catorce.

En la Legislación anterior, las partes podían recusar a los integrantes de las juntas, llevándose por cuerda separada el incidente con suspensión del procedimiento; en cambio, en la Legislación actual desaparece el sistema de recusación y se hace obligatoria la excusa por parte de los integrantes de la Junta cuando inciden en alguna de las causales enmarcadas en el Artículo 707 (739 Legislación anterior).

La recusación desaparece, sin violar el derecho de las partes de hacer notoria cualquier causa de excusa; a las

---

(28) Cervantes Campos Pedro. "AFUNTIAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL". Editado por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México 1981. Pags. 74-75.

excusas se les trámita conforme a lo estipulado por el Artículo 709 con la innovación de que el procedimiento no será suspendido mientras ésta se tramite, conforme lo establece el Artículo 711 en vigor.

Las causas de excusa conforme al Artículo 707, son semejantes a las señaladas por el Artículo 739 de la Legislación anterior, estas causas son: Artículo 707:

"Los representantes del Gobierno, de los Trabajadores o de los Patrones ante las Juntas y los Auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

II.- Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio.

IV.- Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente; (lo que quiere decir, no sólo será causa de excusa cuando la querrela o denuncia haya provocado el ejercicio de la acción penal por parte del Ministerio Público en contra del funcionario de que se trate y no como daba lugar la versión anterior, con base en el simple formalismo de la presentación de la denuncia o querrela).

Cabe hacer la mención respecto al contenido de las fracciones III y IV contenidas en el Artículo 739 de la

Legislación anterior la que daba lugar a la utilización de la recusación en función de una simple denuncia presentada en contra de alguno de los integrantes de la Junta, la cual utilizaba como una forma de suspender el litigio de que se tratara, razón por la cual la reforma de 1980 cambia el texto de estas fracciones.

Ahora bien, en el trámite incidental referente a la excusa, se presentan dos supuestos:

a) Cuando se trate de la autoridad que va a decidir referente a la excusa, al recibirla, está facultada para resolverla de plano con los elementos que tenga para ello, o bien podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, a fin de que después de oírlo y recibir las pruebas relativas, de inmediato dictar resolución.

b) Cuando se trate de la solicitud de excusa de su representante, bastará una sola comparecencia, pero en el caso de una denuncia de impedimento por alguna de las partes, deberá comparecer como interesado el denunciante y el denunciado.

El Artículo 763 de la Ley de la Materia como norma general establece: que cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, la tramitación de dichos incidentes, se señalará dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción, día y hora para la audiencia incidental de su resolución.

La promoción de incidente de excusa de la audiencia o diligencia ante la Junta Especial, por las partes, tendrá efecto de denuncia de impedimento contra los representantes y no podrá plantearse como solicitud de excusa de estos, en virtud de que la Junta Especial carece de competencia para intervenir en su tramitación, debe entenderse que cuando se tramite por escrito ante ella en una audiencia o diligencia

ESTA COPIA NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

debe consistir en dar cuenta con el escrito a la autoridad competente para resolverla, conforme al Artículo 709, Fracción I, II y III, sin suspensión del procedimiento, como lo previene el Artículo 711, tomando en cuenta que la autoridad facultada para decidir sobre la excusa podrá resolverla de plano o señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado o interesados, a fin de oírlos y recibir pruebas, para de inmediato dictar resolución.

**AUTORIDADES DESIGNADAS PARA CONOCER DE LAS EXCUSAS  
O IMPEDIMENTO SON:**

1.- El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial, del Auxiliar o de los Representantes de trabajadores o patronos.

2.- El Secretario de Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

Un principio de inmediatez en el juicio laboral, es el de la excusa de los funcionarios de la junta, que no deban conocer de un juicio en el cual no puedan conservar la imparcialidad debida, por razones de parentesco, compadrazgo o sentimientos contrarios a las partes, pero el Legislador omitió a otros funcionarios de las juntas, que también están en contacto directo con las partes, tales como los Secretarios de Acuerdos y Actuarios.

Existen también situaciones expresas en que la Ley remite a la tramitación incidental:

- Nulidad de Actuaciones.
- Nulidad de Notificaciones.
- Reposición de Autos.
- Liquidación.



- Tercerías.

- NULIDAD DE ACTUACIONES.- Es una forma de hacer valer las garantías individuales (Artículo 14 Constitucional) "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en los que cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Un acto jurídico, cuyo nacimiento no haya sido apegado a las formalidades de derecho, se conceptúa como vicio del procedimiento, existiendo éste, se provoca una nulidad, sanción que tiene por objeto dejar las cosas tal y como si no se hubiera realizado el referido acto, y sin efecto las consecuencias derivadas del mismo.

Por lo tanto todas las actuaciones procesales, desde los acuerdos, hasta la emisión de laudo, es decir, la actividad jurisdiccional están representadas por los actos jurídicos y para que produzcan consecuencias de derecho, estas deben ser válidas, de lo contrario pueden causar nulidad y con ello la cesación de los efectos que puedan derivar de las mismas.

Al respecto, el Artículo 714 de la Ley de la Materia, sanciona con nulidad las actuaciones de las Juntas que no se practiquen en días y horas hábiles, especificando el Artículo 715 del referido ordenamiento; que son días y horas hábiles todos los días del año, con excepción de los sábados, domingos, los de descanso obligatorio y los festivos que se encuentren en el calendario oficial, así como aquéllos en que la Junta suspenda sus labores se entenderá que se puede actuar dentro de las siete y las diecinueve horas todos los días de la semana, menos los sábados, domingos y en los días y horas que sean habilitados

por el Presidente de la Junta o Juntas Especiales o Auxiliares de las mismas, para que se practiquen diligencias cuando haya causa justificada, expresando en el acuerdo concreta y claramente cual es ésta y las diligencias que hayan de practicarse; si no se siguen éstas formalidades, procede la nulidad.

La Audiencia que se suspenda deberá continuarse al día siguiente y la Junta asentará en autos el motivo de la suspensión. Igualmente ocurre cuando en la fecha señalada, no se lleve a cabo la práctica de alguna diligencia, además de hacer constar en autos la razón por la cual no se practicó, se señalará en el mismo acuerdo, día y hora en que tendrá lugar la misma.

En todas las actuaciones es importante la autorización del Secretario, a excepción de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; las audiencias se harán constar en actas, las cuales deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, (que quieran y sepan hacerlo); así como las declaraciones que rindan las partes, se harán bajo protesta de decir verdad, con apercibimiento de sufrir las penas en que incurrir quienes declaran falsamente ante la autoridad. Serán actuaciones inútiles todas aquellas que se realicen sin apegarse a estos lineamientos .

La junta se obliga a expedir a la parte que lo solicite, copia certificada de cualquier documento, constancia o actuación que obre en el expediente laboral; también deberá certificar las copias fotostáticas que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo con el original.

La Nulidad de Actuaciones, se deberá hacer valer en forma incidental y conforme a lo establecido en los Artículos 761 a 765 de la Ley Laboral.

- **NULIDAD DE NOTIFICACIONES.**- En este caso el incidente de nulidad que se promueve será desechado de plano (Artículo 764), en la parte relativa a la Nulidad, quedaron asentadas las bases de éste incidente.

- **REPOSICION DE AUTOS.**- Se dan en aquéllos casos de extravío o desaparición de documentos o constancias de un expediente y se lleva a cabo con el objeto de reunir todos esos documentos y actuaciones relativas a un proceso, a fin de resolverlo, o de no dejar en estado de indefensión a alguna de las partes que intervienen en él.

El Artículo 725 de la Ley de la Materia señala el procedimiento a seguir en tales situaciones.

El expediente laboral queda integrado con comparencias, escritos, promociones o alegaciones que presenten las partes y de los actos formales que emite el Organo Jurisdiccional, como son:

Proveidos o Decretos.- Cuando son simples determinaciones de trámite son aquéllos que impliquen impulso u ordenación del procedimiento.

Autos.- Cuando se trata de resoluciones que ordenan o impulsan el procedimiento de los que se puedan derivar cargas o afectar derechos procesales.

Resoluciones Interlocutorias.- Cuando resuelven algún incidente, alguna cuestión previa o bien deciden algún punto procesal que implique contradicción entre partes.

Laudos Definitivos.- Cuando deciden el fondo del negocio o debate.

Otro género de actuación formal del Órgano Jurisdiccional, son las audiencias, acuerdos, diligencias, razones, peritajes, ratificaciones y todo lo que vaya convalidando el procedimiento.

Un principio de formalidad esencial, es el consistente en que todas las actuaciones serán autorizadas por el Secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, todo lo actuado se hará constar en actas.

No obstante la oralidad, del procedimiento legal, no se excluye la necesidad de elaborar documentos que permitan integrar un expediente que dé unidad y certeza a todos los procedimientos.

De tal manera que al extraviarse o desaparecer alguna constancia que configure alguna actuación dentro del proceso, o de el expediente completo, se llevará a cabo la reposición de que se trate siguiendo los lineamientos señalados por el Artículo 725.

El Secretario previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o actuación. La Junta de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes, ya sea extravío del expediente o de alguna constancia. La Junta procederá a realizar las investigaciones del caso.

La Reposición de Autos, se tramita en forma incidental, conforme lo estipula el Artículo 725, que a su vez remite a las reglas establecidas en el Capítulo relativo a los incidentes, sin embargo, este incidente de Reposición de Autos, tiene su trámite propio, según el Artículo 726 de la Ley de la Materia, y el cuál se efectúa de la siguiente manera:

1.- La Junta Especial, señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para la audiencia donde las partes aportarán los elementos, constancias y copias que obran en su poder".

2.- La Junta podrá ordenar se practiquen actuaciones y diligencias para reponer los autos, teniendo en cuenta en su caso, lo dispuesto por el Artículo 724 de la Ley, que dice que "se puede hacer microfilmación de los expedientes".

3.- La Junta de oficio, cuando lo estima conveniente hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación acompañando a esta denuncia, copia de las actas y demás diligencias practicadas.

A este respecto el Artículo 727 de la Ley Laboral, sólo atribuye facultades a la Junta Especial, para denunciar el extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, configurando el delito laboral como perseguible de oficio y no a petición de parte.

La Ley no menciona en que autoridad o funcionario de las Juntas Especiales recae la responsabilidad directa de los expedientes, así también como se sanciona a la persona, funcionario o litigante, cuando se le comprueba el robo del expediente o de alguna constancia y la forma de resarcir el daño y perjuicio ocasionado.

- **LIQUIDACION.**- Su significado es el ajuste formal de cuentas, o bienes, el conjunto de operaciones realizadas para determinar lo correspondiente a cada uno de los interesados de los derechos activos y pasivos de un negocio, patrimonio y otra relación de bienes y valores.

El Artículo 843 tiene por objeto de evitar en lo posible, la apertura de incidentes de liquidación, cuyo

trámite puede tomar un tiempo considerable, para lo cual se dispone que en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación que deberá cubrirse.

También señala que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidentes, las medidas con arreglo a las cuales se hará la liquidación; esto confirma la economía procesal a la que tiende el Legislador.

**- TERCERIAS EXCLUYENTES DE DOMINIO O DE PREFERENCIA.-**

Estas tercerías se encuentran reguladas por los Artículos 976 al 978, de la Ley Laboral, tienen como presupuestos necesarios para configurarse, la existencia de un juicio, donde intervenga un tercero extraño para que tenga un interés jurídico legitimado para ejercitar una acción procesal y al que pueda causar perjuicio la ejecución de una resolución.

Las tercerías de dominio o de preferencia, tienen por objeto, la primera conseguir el levantamiento del embargo, la segunda el pago preferente de un crédito, de ahí que las tercerías consistan en juicios accesorios a un juicio principal.

I.- Si se trata de Tercería Excluyente de Dominio, suspende el acto de remate.

II.- La Tercería Preferente, suspende el pago del crédito.

El artículo 977 de la Ley Laboral, estipula que las Tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental.

### 3.3.) SENCILLEZ EN EL PROCESO.

Este concepto de sencillez no debe confundirse con la falta de formalidad a que se refiere el Artículo 687 de la Ley de la Materia, dentro del concepto de sencillez van implícitos los conceptos de sencillo, llano, simple, fácil, comprensible.

El principio de sencillez al que hace referencia el Artículo 685 de nuestra Ley Laboral trae como resultado un proceso económico y concentrado. Ya que concentra las audiencias, economizando de tal manera tiempo y esfuerzo.

En cuanto a la falta de formalidad, como ya se ha hablado anteriormente, el proceso laboral al modificar las etapas y términos de las audiencias, con el objetivo primordial de convertirse en un proceso práctico y sencillo, deja plenamente asentada cierta formalidad esencial del mismo.

Así mismo los principios procesales del Derecho Laboral, como son, la inmediatez, público, gratuito, predominantemente oral y a instancia de parte, admiten la sencillez, la cual hace mayormente accesible la participación de la clase trabajadora en el proceso facilitando su actuación ante las Autoridades Laborales.

Tal es el caso de la intervención de las Juntas a efecto de beneficiar al trabajador, en sus escritos iniciales de demanda, cuando en éstas exista alguna duda o falte alguna prestación en las acciones que ejercitan, así como en aquéllos casos en que el mismo omita o ignore el nombre o razón social ya sea, patrón o empresa donde prestó sus servicios. En estos casos el trabajador por lo menos debe precisar el domicilio de la empresa o lugar donde

prestó o presta sus servicios y la actividad que realizaba su patrón, es decir que bastará con que proporcione el mínimo de datos para que se emplace al demandado.

La Reforma Laboral contempla una serie de preceptos que implican o pueden traducirse en sencillez eficaz dentro del proceso, tales como el hecho de que el Actuario al desahogar la prueba de inspección, debe apegarse en forma estricta a lo ordenado por la Junta; los escritos no requieren de una determinada forma, en la cédula de notificación deberá expresarse por lo menos, lugar, día, hora, número de expediente, nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas a quienes va a notificarseles, así como deberá anexarse a ésta, copia autorizada de la resolución motivo de la notificación; el precepto a que se refiere el Artículo 784 de la Ley Laboral por el cual la Junta exime al trabajador de la carga de la prueba, en aquéllos casos en que por otros medios pueda llegar al conocimiento de los hechos. Situación en que la Junta requiere al patrón a exhibir todos aquéllos documentos que de acuerdo a la Ley esta obligado a conservar, ya que de no ser así se tendrán como ciertos los hechos alegados por el trabajador y como procedentes las prestaciones reclamadas.

La sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción.

La Substanciación de los incidentes dentro de la audiencia, resolviéndolos de plano al oír a las partes y continuando el procedimiento, es otra forma de sencillez dentro del proceso laboral.

Los Presidentes de las Juntas cuidarán la continuación del trámite de los juicios, evitando que queden inactivos por falta de promoción del trabajador, requiriéndole, dentro



de un plazo de 3 meses para que promueva, bajo el apercibimiento de que, de no hacerlo, operará la caducidad.

En los casos en que un Procurador de Trabajo, esté patrocinando al trabajador, la Junta notificará el acuerdo de que se trate a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y, si el trabajador no estuviera patrocinado por ésta Institución, se le hará saber a ésta el acuerdo, para que a su vez intervenga ante el trabajador haciéndole saber las consecuencias de su falta de promoción y lo asesore en los casos que así sea requerido.

Todo esto, es decir, la Sencillez en el Proceso Laboral de Oficio, por parte de la Junta, estimula al trabajador para que éste no decaiga, por falta de medios económicos suficientes o por las diversas resoluciones dictadas durante el procedimiento, a desistirse del mismo o buscar una negociación precipitada.

### 3.4) ETAPA PROBATORIA.

El Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece las Pruebas en Materia Laboral; "Son admisibles en el proceso laboral todos lo medios de prueba que no sean contrarios a la moral y el derecho y en especial los siguientes:

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

En relación a la prueba en Materia Laboral, la Reforma Procesal establece una serie de innovaciones y modificaciones:

LA CONFESIONAL.- La confesional para hechos propios de la persona que ya no presta los servicios a la demandada, debe valorarse dentro del contexto de las probanzas recibidas, estimándose las circunstancias particulares en que se produjo la ruptura de la relación laboral entre la empresa demandada y el funcionario, apreciación que se hará conforme a lo establecido en la fracción III del Artículo 885 de la Ley de la Materia.

DE LA TESTIMONIAL.-

A.- Se señalarán como máximo 3 testigos por cada hecho controvertido, que se pretenda probar, la Junta está facultada para pedir a las partes la identificación de los testigos cuando así se lo requieran las partes, en aquellos casos en que los testigos se encuentren imposibilitados para identificarse en el momento de la audiencia, la Junta les concederá tres días para hacerlo.

Los testigos serán examinados separadamente, en el orden en que fueron ofrecidos. Una vez que se ha tomado al testigo la propuesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se harán constar sus personales, (nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar de trabajo), procediéndose a tomar declaración, las partes harán sus preguntas en forma verbal y directa. La junta admitirá aquellas preguntas que se relacionen con la litis y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o bien que lleven implícita la contestación. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho. Si el testigo es

extranjero, contará con intérprete para el esclarecimiento de la verdad.

B.- La Prueba Testimonial será admitida aún en aquellos casos en que las partes se encuentren impedidas para presentar directamente a los testigos, en éstas circunstancias deberán hacer saber a la junta el motivo o causa justificada de tal impedimento, solicitándole así mismo, sean citados por medio de ella.

DE LA PERICIAL.- El Artículo 824 de la Ley de la Materia señala que la designación del perito correspondiente al trabajador, será a cargo de la Junta, así mismo la hipótesis enmarcada en el Artículo 826 de la misma Ley relativa a la obligación que tiene el perito tercero en discordia de excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la de su nombramiento, porque se encuentre impedido para elaborar el peritaje que se le hubiere encomendado, son claras muestras de las Reformas Procesales y las cuales han contribuido a darle celeridad al procedimiento, que repetidamente se retardaba en espera de dictamen del perito oficial.

DE LA INSPECCION.- A través de esta prueba, innovación de la Reforma Procesal Laboral, la Junta puede allegarse a la verdad de los hechos, por conducto de un funcionario revestido de fé pública, quien hará constar, previa disposición de la Junta, el lugar de su desahogo, sobre objetos o documentos a examinar. La prueba deberá ofrecerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar. Cuando los documentos u objetos sobre los cuales deba versar la prueba obren en poder de las partes, la Junta las apercibirá de que en caso de no ser presentados o exhibidos, se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se traten de probar.

DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.- Esta prueba constituye un medio relevante para el derecho procesal laboral, a través de este medio las partes enfatizan las acciones que han tratado de demostrar durante el procedimiento. Este medio probatorio se considera como algo ocioso, pues la Junta está obligada a tomar en cuenta las actuaciones en que deberá recaer un acuerdo conforme a lo dispuesto por el Artículo 836 de la Ley de la Materia; además de estudiar a conciencia el expediente relativo al juicio de que se trate, para emitir laudo conforme a derecho, los Artículos 777, 778 de la Ley de la materia establecen que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, así como que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por objeto probar las tachas que se hubieren hecho valer contra los testigos. El Artículo 779 por su parte señala la facultad de la Junta para desechar aquéllas pruebas que no se relacionen directamente con la Litis planteada o resulten inútiles. En tanto el Artículo 780, obliga a las partes a ofrecer las pruebas acompañando éstas de todos los elementos necesarios para su desahogo .

La Junta tendrá igualmente la facultad de ordenar la práctica de las diligencias que estime pertinentes para obtener el esclarecimiento de la verdad (Artículo 782) Esta facultad se encuentra íntimamente relacionada con el precepto establecido en el segundo párrafo del artículo 886 de la Ley en cuestión y el cual reza: "... cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad".

### 3.5) CONTINUIDAD Y REGULACION DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.

La continuación y regulación del procedimiento a que se refieren los Artículos 771 y 772 de la Ley Laboral, es decir, la continuación de oficio del procedimiento por parte de la Junta, ha significado un beneficio para el trabajador, como consecuencia de la Reforma Procesal de 1980 a nuestra Ley Laboral, pues se hace casi imposible que se decreta la caducidad, lo cual era común durante la vigencia de la Ley Laboral de 1970, específicamente en los Artículos 726 y 727, así como en el Artículo 479 de la Legislación Laboral de 1931, hoy Artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación a lo anterior mencionaremos que el artículo 771, contiene una obligación a cargo de los Presidentes de las Juntas, en el sentido de que los juicios que se tramiten ante ellas, no queden inactivos, proveyendo con tal propósito lo que proceda conforme a la Ley, hasta llegar a dictar el Laudo. Lo cual coincide con lo dispuesto en el artículo 686 segundo párrafo, mismo que establece la obligación de la Junta de ordenar la corrección de cualquier irregularidad u omisión que notare en la substanciación del proceso, con lo cual se evita retraso en el mismo al ser este regularizado.

Continuando con esta orden de ideas el artículo 772 de la Ley Laboral estipula que en aquéllos casos en los cuales para continuar el trámite del juicio inactivo sea necesario promoción del trabajador y que éste no lo haya hecho en el término de tres meses, impone el deber a los Presidentes de las Juntas de ordenar el requerimiento al trabajador a fin de que promueva, bajo el apercibimiento de que de no hacerlo, operará la caducidad indicada en el Artículo 773, previendo así mismo dos supuestos:

A.- Cuando el trabajador se encuentre patrocinado por un Procurador del Trabajo, en cuyo caso, al ser notificado el defensor promoverá lo que corresponda.

B.- Cuando el trabajador esta patrocinado por un particular, la Procuraduría también será notificada, la cual intervendrá ante el trabajador, precisándole las consecuencias legales de su falta de promoción y lo asesorará si así lo requiere el trabajador.

Anteriormente a la Reforma Procesal de 1980, el promover la activación del proceso quedaba a cargo de las partes y no del órgano jurisdiccional, de tal manera, que según lo establecía el Artículo 756, si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente era archivado, hasta que existiera una nueva promoción. A partir de la citada reforma procesal y como lo estipula el Artículo 879, la Junta deberá llevar a cabo la audiencia respectiva, aún en el supuesto de que no se presente ninguna de las partes, teniéndose por reproducida la demanda del trabajador si éste fuese el ausente y por confesada si el ausente fuera el demandado, sin que esto impique el hecho de dejarlo en estado de indefensión, respecto de la presentación de sus pruebas en el momento procesal oportuno. Como podemos analizar el Artículo 756 de la Ley Laboral de 1970 obstaculizaba a todas luces una impartición de justicia pronta y expedita.

Por otra parte e inmerso en el Capítulo XVI Título Décimo Cuarto de la Ley Laboral en vigor encontramos las normas referentes a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación. El Artículo 865 establece: "En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las Fracciones I y II del Artículo 600 de esta Ley".

Normas que se refieren a las facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación:

a) Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

b) Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y remitir el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción a que esté asignada si la hubiere y si no, a las Juntas federales de Conciliación, una vez terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término de 10 días.

c) Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver aquéllos asuntos que se relacionen con el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de 3 meses de salario.

d) Complementar exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

e) Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una Negociación (industrial, minera, etc.), que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

f) Aprobar que le sean sometidos por las partes cuando estas sean procedentes.

g) Las demás que les confieran las Leyes.

"El Artículo 866 a su vez estipula: Terminado el procedimiento de conciliación las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje, las subsecuentes notificaciones, aún las personales, se harán en el boletín o estrados de la Junta correspondiente".

En tanto el Artículo 867 reproduce lo establecido por el Artículo 750 anterior, pero con el ajuste respecto al número de capítulo aplicable señalando: "Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el Capítulo XVIII de este Título".

De igual manera se hace un ordenamiento de las disposiciones anteriores a la reforma, referentes a la integración de Juntas Accidentales de Conciliación cuando en el lugar no existiere Junta Permanente y se reproduce en el Artículo 868 lo señalado por el Artículo 746 anterior, y en el 869 lo contenido en el 747, los cuales solo fueron modificados en su redacción, no en su contenido, estableciéndose que en la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, las autoridades señaladas, es decir, la autoridad municipal o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según sea el caso, prevendrán a los trabajadores y patrones para que, dentro de las veinticuatro horas siguientes designen sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante del gobierno que presidirá la Junta y que, si hecha la citación las partes no hacen la designación, las autoridades citadas la harán en su defecto.



## **CAPITULO IV**

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

- 4.1) CUANDO ES IMPUTABLE AL TRABAJADOR**
- 4.2) CUANDO ES IMPUTABLE AL PATRON**

## CAPITULO IV

### DE LA CARGA DE LA PRUEBA

La palabra carga expresa, según los procesalistas de Pina y Larrañaga en su libro "Derecho Procesal Civil", "la necesidad de desarrollar una actividad dentro del proceso con el fin de obtener un resultado favorable y supone el peligro de ser vencido, si no se obra con la diligencia necesaria, según las circunstancias del caso", y que por tanto, la carga de la prueba (onus probandi) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez, para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas<sup>(29)</sup>.

La Doctrina Moderna, sus principios, pueden sintetizarse o resumirse:

1.- La carga de la prueba es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal.

2.- Debe probar: El que está en aptitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado, trabajador o patrón.

3.- Para la distribución de la carga debe atenderse no tanto a la situación de los contendientes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas obtendrá una sentencia favorable.

4.- Las pruebas se dirigen al juez, a fin de que éste

---

(29) De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, Jose "INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL". 1a Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1952. Pág. 217.

resuelva los juicios secundum allegata et probata<sup>(30)</sup>.

El Artículo 763 de la Ley Laboral anterior a la reforma procesal de 1980 determinaba que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, y que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad. A partir de la reforma procesal, el manejo de la carga de la prueba se aleja del Derecho Procesal tradicional, como lo podemos constatar en el artículo 880 de la Ley de la Materia, el cual señala: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes: El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos e inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas, teniendo la posibilidad de objetar las del demandado".

Como se desprende del texto del Artículo 880 y en comparación con el Artículo 763 de la Legislación anterior, el primero viene a corregir con una notable técnica procesal y sin hacer mención del término "carga de la prueba" el hecho de considerar como obligación el "probar" sino que en realidad es un poder del cual disponen las partes y el cual pueden ejercitar a su entera voluntad, es decir, se trata de una carga y no una obligación.

La intervención de las juntas en la determinación de la carga de la prueba es fundamental.

Por lo que se refiere al impulso del procedimiento existen dos sistemas:

#### 1.- El Dispositivo.

(30) Porrás y López, Alberto. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". 3a Edición. Textos Universitarios. Editorial Manuel Porrás, S. A. México 1975. Pág. 259.

2.- El Inquisitivo.

1.- DISPOSITIVO.- Se caracteriza por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso.

2.- INQUISITIVO.- Se desarrolla en la idea de que el órgano de jurisdicción, independiente de las partes, pueda promover el procedimiento.

En el Derecho Laboral se presentan los dos sistemas ya que las juntas, independientemente del derecho que tienen las partes de ofrecer pruebas, pueden impulsar el procedimiento a través de ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general practicar las diligencias que juzgue convenientes. Protege a los trabajadores de manera especial, pero consagra y respeta un mínimo de derechos en favor de los patrones.

Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que: "Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de derecho considerados como axiomáticos y no del sólo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada al producir contestación a la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que se releva a su contraparte de probar sus afirmaciones".

Amparo directo 6701/591. Benitez Benitez Prisciliano. 14 de junio de 1962.

Lo anterior no significa que no haya casos en que se invierta la carga de la prueba, pero ello obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos y no

porque pudiendo acreditarlos el trabajador se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento.

Por su parte el tratadista Armando Porras y López considera que "La naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo en favor de los trabajadores desemboca en el fenómeno de inversión de la carga de la prueba". Además agrega que "la teoría de la inversión de la prueba está inspirada en altísimos principios de interés social y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, que es motor de toda actividad productora sea tutelada por la Ley<sup>(31)</sup>.

#### 4.1) CUANDO ES IMPUTABLE AL TRABAJADOR.

Según establece el Artículo 784 de la Ley Laboral, el trabajador debe probar sus afirmaciones cuando sea factible, en caso contrario corresponde al patrón probar su dicho si existiera alguna controversia. Enseguida se señalan algunos ejemplos en los que el trabajador debe probar sus afirmaciones:

- DESCANSO OBLIGATORIO, Carga de la Prueba de haber laborado los días de:

"No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días".

---

(31) Porras y López, Alberto. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". 3a Edición. Textos Universitarios. Editorial Manuel Porrúa, S. A. México 1975. Páginas 259-260.

QUINTA EPOCA:

Tomo CXXXI Pág. 84. A.D. 4808/55.

Francisco Serrano 5 votos.

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vol. XXXVIII Pág. 24. A.D. 2000/57.

J. Guadalupe Cerón.

Pág. 13 , A.D. 726/62. Cía. Constructora Beltrán.

S.A. 5 votos.

Vol. LXVIII Pág. 12 A.D. 3163/62

Pastor Vega Velázquez.

Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCII Pág. 22 A.D. 9178/63 Elias G.

- PREFERENCIA, DERECHOS DE CARGA DE LA PRUEBA:

Quando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita y si lo hace, aún cuando la demanda hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez que, en ese tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente.

Amparo directo 164/81 - Roberto Muñoz Preciado 30 de Marzo de 1981 - 5 votos - Ponente: David Franco Rodríguez - Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.  
PRECEDENTE.

Amparo directo 1429/75 - Lorenzo Zamarripa Montiel 18 de Marzo de 1975 5 votos - Ponente: Jorge Saracho Alvarez - Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

- EL TRABAJADOR PRETENDE QUE SE LE CONCEDA CONTRATO DE PLANTA.

"Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeño un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias, que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cargo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral, mientras dure la materia de trabajo y, las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en los terminos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso".

Amparo directo 931/63 Petróleos Mexicanos. 4 votos  
Volumen LXXXVI, Quinta Parte, P.15.

Amparo directo 478/63 Petróleos Mexicanos. 4 votos  
Volumen LXXXVI, Quinta Parte, P.15.

Amparo directo 4443/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos  
Volumen CLI, Quinta Parte, P.36.

Amparo directo 7964/62 Antonio Cortés Cázares. 5 votos  
Volumen CII, Quinta Parte, P.36.

Semanario Judicial de la Federación, Sexta Epoca,  
Cuarta Sala; P.83.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido el criterio de que "Normalmente la carga de la

prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin presencia de testigos y le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido, por ésto, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fé y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar, entonces se surte el principio de que el que afirma está obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega".

Amparo directo 3651/64. Promovido por Juan Ramírez Martínez.

Fallado el 25 de febrero de 1965. Por unanimidad de 5 votos: Ministro. Ponente-Lic. Yáñez Ruiz.

#### 4.2) CUANDO ES IMPUTABLE AL PATRON

Acerca de esta situación y con la Reforma Procesal del 80, surgen una serie de innovaciones en cuanto a eximir al trabajador de la carga de la prueba, gravando en tal caso al patrón, en los términos del Artículo 784 el cual reza: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:



- I.- Fecha de ingreso del trabajador.
- II.- Antigüedad del trabajador.
- III.- Faltas de asistencia del trabajador.
- IV.- Causa de la rescisión de la relación de trabajo.
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del Artículo 37 Fracción I y 53 Fracción III de esta Ley.
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
- VII.- El contrato de trabajo.
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo.
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios.
- X.- Disfrute y pago de vacaciones.
- XI.- Pago de la prima dominical, vacaciones y antigüedad.
- XII.- Monto y pago de salario.
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades.
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.
- XV.- Aviso de inscripción del trabajador al I.M.S.S.
- XVI.- Modificación salarial.
- XVII.- Baja del trabajador al I.M.S.S.

A continuación haremos mención de algunas jurisprudencias en las cuales se ha esclarecido el sentido de la carga de la prueba:

- HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS...

La tesis jurisprudencial número 116, publicada en la pág. 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que en esencia sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas

extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo en 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria, pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 1o. de mayo del citado año, pues su Artículo 784, establece que "La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlas, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre... fracción VIII. "La Duración de la jornada de trabajo", y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame.

Amparo directo 5231/84 - Rosendo Nieto Ornelas. 12 de noviembre de 1984. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez - Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Amparo directo 9020/83 - Esther Digna Pérez Bolaños - 4 de junio de 1984 - Unanimidad de 4 votos - Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo - Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 6524/81 - Cortinas y Puertas Electro mecánicas, S.A. 30 de mayo de 1984 - 5 votos - Ponente: Fausta Moreno Flores - Secretario: Mario Roberto Cantú Barajas.

Amparo directo 7463/82 - María de Lourdes Lorenzo Rodríguez 10. de febrero de 1984 - 5 votos - Ponente: Fausta Moreno Flores - Secretaria: María Edith Cervantes Ortíz.

Amparo directo 6425/82 - Ferrocarriles Nacionales de México 10 de enero de 1983 - 5 votos - Ponente: David Franco Rodríguez - Secretaria: Ma. del Rosario Mota Cienfuegos.

- ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL:

"Corresponde exclusivamente a la parte patronal la Carga de probar el abandono del trabajo".

Quinta Epoca: 5 votos

Tomo CI pág. 55 A.D. 29/49: G. de Castañeda Margarita 5 votos.

Tomo XCIX pág. 463. A.D. 2537/48: Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos. Tomo CIX pág. 2434, A.D. 7894/48: López H. Simón. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXXIV. pág. 83, A.D. 1542/54: Quesería Club, S.A. y Sexta Epoca, Quinta parte: Vol.XXXVI pág. A.D. 7984/59: Héctor Manuel Larriñaga.

-RIESGO DE TRABAJO, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DE UN,  
CARGA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO:

"Si en autos está demostrado que el trabajador en el desempeño de sus labores sufrió un accidente y que murió no obstante la atención médica proporcionada al mismo en los hospitales de la empresa, así como que, desde la fecha en que ocurrió tal accidente hasta en la que falleció, estuvo incapacitado por el departamento médico de la empresa,

existe la presunción de que el deceso del trabajador fue a resultas del mencionado accidente y por lo tanto, que su muerte fue a consecuencia de un riesgo de trabajo, por lo que sus beneficiarios tienen derecho al pago de la indemnización respectiva. Por otra parte, si la empresa niega que tal deceso hubiera sido a consecuencia de un riesgo de trabajo, a la misma corresponde la carga de la prueba.

Amparo directo 4662/81 - Petróleos Mexicanos - 24 de febrero de 1982 - Unanimidad de 4 votos - Ponente: Juan Moisés Calleja García - Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

**Precedentes**

Amparo directo 1603/78 - Guadalupe Guacín viuda de Márquez - 14 de febrero de 1979 - 5 votos - Ponente: David Franco Rodríguez - Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

**JURISPRUDENCIA SUPREMA CORTE**

Inf. 1984 Cuarta Sala pág. 14

**-DESPIDO, NEGATIVA DEL, EXCEPCION DE ABANDONO.  
CARGA DE LA PRUEBA:**

"Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue aquél quien abandonó el trabajo, corresponde al demandado probar la excepción.

Amparo directo 2243/81 - Hilados de México, S.A. - 8 de febrero de 1982 - Unanimidad de 4 votos - Ponente: Juan Moisés Calleja García - Secretario Constantino Martínez Espinoza.

## **CAPITULO V**

### **DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

- 5.1) ETAPA DE CONCILIACION.
- 5.2) DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- 5.3) DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y MEDIACION.
- 5.4) DE LA ACREDITACION DE LA PERSONALIDAD ANTE  
LAS AUTORIDADES LABORALES.  
ARTICULOS 692, 876 Y 879 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO.
- 5.5) LA CONCILIACION COMO SOLUCION EXPEDITA A LOS  
CONFLICTOS LABORALES.

**CAPITULO V**

**DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE**

**CONCILIACION Y ARBITRAJE**

El Proceso laboral tiene sus cimientos en la base de "Garantía Social" y surge de principios y textos de naturaleza social, su teoría contempla una serie de disposiciones de carácter proteccionista, tutelar y reivindicador de la clase trabajadora dentro del procedimiento.

Al contemplar la división del Estado en, un Estado de Derecho Político y Estado de Derecho Social, se desprende que la finalidad del Derecho Social, es precisamente alcanzar la Justicia Social y lograr así mantener un equilibrio entre las relaciones Capital y Trabajo, pero al presentarse las diferencias económicas y sociales entre trabajador y patrón, surge la desigualdad, la cual es restablecida por el proceso laboral en el sentido de un verdadero equilibrio procesal, enunciado en favor de la clase trabajadora, por medio de la parcialidad procesal.

Las reformas procesales de 1980 a nuestra Ley Laboral da un valor justo a cada una de las etapas procesales, las cuales explicaremos a continuación brevemente, en relación a su importancia de tramitación.

1.- CONCILIACION.- Su objetivo primordial es el de concientizar a las partes de la trascendencia, tanto del rompimiento de la relación laboral, como de las consecuencias derivadas del sometimiento al arbitraje.

2.- DEMANDA.- Petición de aquél que se siente titular de un derecho, para pedir el reconocimiento del mismo, obligando a un tercero a cumplir con una obligación correlativa.

3.- CONTESTACION DE LA DEMANDA.- Respuesta que da la persona afectada por la interposición de la misma y que puede ser aceptándola, rechazándola o pretendiendo modificarla. Exponiendo los medios de defensa o excepciones aplicables al caso concreto.

4.- PRUEBAS.- Gramaticalmente expresa la acción y efecto de probar, así como la razón, argumentos, instrumento u otro medio con que se pretenda mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

5.- ALEGATOS.- Facultad de las partes de tratar de convencer al juzgador de que le asiste la razón, fundándose en las manifestaciones iniciales que hicieron, al invocar las relaciones entre los hechos y la rendición de pruebas, así como en las disposiciones legales, jurisprudencias y principios generales de derecho precedentes.

6.- SENTENCIA O LAUDO.- Es el acto del órgano jurisdiccional, en el cual emite su opinión de conformidad, o bien inconformidad sobre la pretensión de la parte que ejercita el derecho objetivo, en consecuencia actúa o se niega a actuar dicha pretensión.

En la tramitación del procedimiento laboral se habla acerca de la falta de formalidades dentro del mismo, en relación a la no exigencia de formas determinadas. Sin embargo surge la pregunta de ¿Hasta dónde existe esta falta de formalidades?, pues es pertinente observar que todos los preceptos legales van encaminados a la congruencia entre el laudo, demanda y demás pretensiones deducidas. Todo lo cuál nos conduce a considerar que, la Ley exige la formalidad tanto escrita como en la expresión de puntos concretos en la demanda los cuales deberán ser resueltos en el laudo. Así mismo se habla también dentro del proceso laboral de la

inmediatez o contacto directo entre el juzgador y las partes, resolviendo el primero, el caso planteado.

Los Presidentes de las Juntas serán sustituidos en la tramitación de los juicios, por los auxiliares, sin embargo intervendrán personal y directamente en la votación de resoluciones a los mismos.

#### 5.1) LA ETAPA DE CONCILIACION.

Sobre la Conciliación la Legislación Laboral de 1931, prevenía una audiencia específica que establecía la obligación de las partes de exponer sus pretensiones y defensas, así como la obligación por parte de las Juntas de proponer soluciones, en el caso de que no se llegara a un arreglo, el asunto pasaba al arbitraje, es decir, al Juicio.

Por su parte la Ley Laboral de 1970, mantuvo el esquema de la Legislación del 31, convirtiendo posteriormente la audiencia de Conciliación, etapa procesal, en la de Demanda y Excepciones, la cual debería de llevarse a cabo en el mismo momento procesal, en los casos en que la conciliación fracasara.

El pensamiento del Legislador de 1980 aprecia a la conciliación como el camino más adecuado para dar solución a los conflictos laborales, enfatizando el respeto a su sentido originario, como una etapa procesal efectiva y no un formulismo como se había venido considerando.

La Exposición de Motivos de la Reforma Procesal expresa: "Los capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que, aún cuando poseen características distintas entre ellos, tienden al mismo fin: avenir a las partes. En la Conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados. Esta importante



innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales.

El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad a cualquier otro que pueda debatirse. La Conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses y evita que se entorpezcan la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.

La ausencia de asesores o apoderados es conveniente porque de este modo las partes actuarán espontáneamente y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta. Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al Legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

## 5.2) DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Legislaciones y reglamentaciones establecen generalmente con claridad las diferencias entre la conciliación y el arbitraje en la solución de conflictos de trabajo. Puesto que, en los comienzos de las relaciones de trabajo puede haber una tendencia a confundir los dos procesos y las partes pueden pensar que el conciliador está facultado para fijar las condiciones del acuerdo que hayan de aceptar. En estos casos, es importante desde el punto de

vista práctico que el propio conciliador comprenda con toda claridad su papel, para evitar que asuma funciones y facultades propias de un árbitro.

El árbitro está facultado para resolver, mediante un dictamen o laudo, el conflicto sometido a juicio. En los conflictos de trabajo es probable que el árbitro trate de dictar un laudo que estime aceptable para las partes, pero cuyas condiciones no obstante se basarán en su propio criterio.

El conciliador, en cambio, ha de atenerse a la opinión de las partes para todo acuerdo posible, puede sugerir diversas soluciones o proponer incluso las cláusulas de tal acuerdo, pero las partes son libres de aceptar o no sus sugerencias, sin que pueda imponérseles condición alguna<sup>(32)</sup>.

De tal manera, la distinción radica en la forma en que se resuelve el conflicto, ya que la proposición de solución tomada por el conciliador se da a conocer a las partes como un consejo, el cual tiene carácter condicional y nunca imperativo u obligatorio, para que ellas en forma libre y espontánea lo acepten o rechacen, mientras que en el caso del arbitraje, la decisión tomada por los árbitros resuelve el conflicto, siendo imperativa y obligatoria, e imponiéndose a las partes, aún en contra de su voluntad, así dice Mario de la Cueva: "...la conciliación persigue como finalidad que las partes pongan fin al pleito sin necesidad de que se dicte una sentencia obligatoria".

La conciliación puede ser puramente privada, es decir, sin la intervención del representante de la autoridad: se

---

(32) De la Cueva, Mario. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". tomo II, Editorial Porrúa, S. A. 8a Edición. México 1967. Pág. 935.

trata entonces de la conciliación extrajudicial, pero existe la conciliación que se desenvuelve ante las autoridades competentes y, entonces se está ante la conciliación judicial legal.

También es importante señalar que el conciliador y el árbitro desempeñan sus funciones de distinta manera. Este último celebra casi siempre una audiencia con las partes y luego dicta su laudo o decisión.

En el procedimiento de arbitraje no se observan necesariamente las formalidades propias del procedimiento judicial, y a menudo los árbitros no están obligados a cumplir con las normas aplicables por los tribunales ordinarios en materia de pruebas. Pero en la conciliación tales formalidades son aún menos rigurosas que en el procedimiento de arbitraje, pues mientras en este caso se requiere la presencia de las dos partes, la celebración de una reunión paritaria no es más que uno de los medios de que puede valerse el conciliador para cumplir su cometido<sup>(33)</sup>.

### 5.3) DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y MEDIACION.

Como ya se ha hablado anteriormente la Conciliación únicamente implica que la autoridad laboral, sin proponer nada en concreto, exhorte a las partes para que éstas lleguen a un arreglo, acorde a sus pretensiones, tratando de encausarlas a través de los principios de inmediatez y economía procesal a solucionar un conflicto determinado, el que podría tener una serie de consecuencias jurídicas para ambas partes, de no obtenerse ese acuerdo conciliatorio, lo que, asimismo implicaría su actuación como autoridad pero ya dentro del arbitraje (juicio en sí).

---

(33) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Editado por el Instituto Nacional del Trabajo. México 1963. Páginas 5 y 6.

La mediación, es la intervención de un sujeto ajeno al conflicto quien presta un servicio a las partes o interesados para obtener un arreglo que satisfaga parcialmente a las partes, sin que esto signifique extremos o sacrificios.

En la mediación no existen muchas reglas de fondo y de forma. El mediador por su parte debe encontrar el medio adecuado a fin de satisfacer las necesidades de las partes, en una forma proporcional para las mismas, lo cual obtiene con habilidad al sugerir soluciones al caso particular en cuestión.

En sí, el mediador es un consejero o bien un amistoso componedor de tal o cual situación, pero que carece de interés directo en el asunto, y que utiliza su raciocinio para la impartición de la justicia, persiguiendo se mantenga un equilibrio entre las relaciones de las partes, evitando asperezas y procurando que éstas se desarrollen pacíficamente.

Las discrepancias que hubiere entre ellas no se solucionan, apegándose a un procedimiento jurídico ni formalista, tratando de acercar a las partes mediante un compromiso recíproco y una acción en pro de concesiones mutuas y de evitar enfrentamientos. De ahí sus diferencias con el arbitraje en el cual se utilizan disposiciones jurídicas.

El fallo en la mediación no se lleva a cabo con arreglo a derecho, sino de acuerdo a la habilidad del mediador. Ni tampoco se recurre a sanciones directas o indirectas, en cambio se basa en el arreglo de intereses y en el mutuo desagravio.

**5.4) DE LA ACREDITACION DE LA PERSONALIDAD ANTE  
LAS AUTORIDADES LABORALES. ARTICULOS 692,  
876 Y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La Legislación Laboral vigente en su Artículo 692 establece la manera de acreditar la personalidad de un procedimiento laboral, así mismo señala que las partes podrán comparecer en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Además, en su Fracción, II el Artículo de referencia señala; "Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite". Sin embargo no se estipula la forma en que deberá acreditar su personalidad el representante legal de la persona moral, ni quien debe otorgar, en el testimonio notarial respectivo, la representación legal. A consecuencia de lo cual tanto la Junta como los litigantes, recurren al Artículo II de la Ley Laboral, para deducir quienes pueden comparecer como representantes legales de personas morales, Artículo que a la letra reza: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". Todo esto ha provocado que tanto los patrones como las personas morales que intervienen en juicios laborales hagan mofa de la inmediatez pretendida por el juzgador, al obligarlos a comparecer personalmente en la etapa de conciliación, hoy en día, exhiben poderes notariales, donde se disfraza a los abogados de gerentes o administradores, quienes comparecen por ellos sujetándose así a las reglas establecidas.

A continuación se transcribe la tesis pronunciada por el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, en el cuál revocó la resolución del Juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal en el Amparo Directo número 108/81, quien concedió el Amparo al quejoso Ramón Rodríguez Lira en contra del acto reclamado de la Junta Especial Número Doce, consistente en el auto de fecha 2 de febrero de 1981, dictado en el juicio laboral 252/80, por el cual se reconoció personalidad a los Licenciados Adolfo Graña Raab y Elvira Elena Floresvillar González.

La resolución del Tribunal Colegiado ante el Amparo en revisión RT-140/83, planteado por el quejoso, se basó fundamentalmente en los siguientes razonamientos:

CONSIDERANDO:

... "La sentencia recurrida (del juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo) omitió resolver sobre la controversia que realmente se suscitó, puesto que la juez de Distrito se limitó a estimar que Petróleos Mexicanos estuvo debidamente representada en el juicio laboral, atento a que su Director General confirmó al Gerente y Subgerente de la Gerencia Jurídica, así como a diversos abogados de la misma, entre ellos a los licenciados Elvira Elena Floresvillar González y Adolfo Martín Graña Raab, facultados de representación patronal, en términos del artículo II de la Ley Federal del Trabajo".

"Consecuentemente es cierto que la sentencia recurrida agravia al quejoso, toda vez que quienes comparecieron a juicio supuestamente en representación de Petróleos Mexicanos, simplemente eran apoderados, más no representantes legales de la demandada ya que el referido precepto concede ese carácter a los Directores,

Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración, excluyendo tácitamente a quienes como a los comparecientes se les otorgue un mandato del patrón, pues no obstante que ante Notario suscribió un documento en que se les otorgaba representación legal y laboral del texto mismo del referido instrumento se desprende que lo que se les otorgó fue un mandato liso y llano, y al no tomar en cuenta esa circunstancia, omitió considerar que efectivamente la Junta responsable incurrió en violaciones al procedimiento en perjuicio de la parte actora al pasar por alto que la demandada dejó de comparecer personalmente a juicio, o sea que quienes en su nombre comparecieron a la etapa de conciliación y a la de demanda y excepciones no eran sus representantes legales".

"Por otra parte, también es cierto que la juez de Distrito hizo un estudio general de la escritura pública número trescientos cincuenta y tres que fue exhibida por quienes comparecieron a nombre de Petróleos Mexicanos, pero omitió considerar que de dicho documento no se derivó la convicción de que aquéllos tuvieron relación directa o personal con los trabajadores de su área, es decir, que se hizo una inexacta interpretación del Artículo II de la Ley Laboral, al no tomar en consideración para resolver que los profesionistas comparecientes manifestaron que no tenían instrucciones para conciliar".

"Es pertinente agregar que conforme a la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, la representación de esa Institución la tiene el Director General (Artículo 10 fracción I), quien puede ser sustituido en sus ausencias temporales por los Subdirectores de la misma en el orden que el Ejecutivo Federal determine, (Artículo 11), aparte de que el mismo Director General puede delegar en los Subdirectores alguna o algunas de sus atribuciones, entre las cuales se encuentra

la representación legal de la institución (Fracción IV del Artículo 90.), y por otra parte, independientemente de lo dispuesto en esta última Fracción, el Artículo 12 dispone que los Subdirectores también representarán a Petróleos Mexicanos, pero aunque el Artículo 13 del ordenamiento que se viene mencionando autoriza al Director General a otorgar y revocar poderes generales o especiales, ninguna norma lo faculta para delegar la representación de la Ley, que le confiere a personas que no sean los Subdirectores, siendo pertinente reiterar que la representación legal de una persona moral es aquélla establecida por la Ley que la rige y no por un contrato de mandato, pues aunque el mandatario es también representante, lo es convencional y no legal, puesto que sus facultades de representación tienen origen contractual y no provienen de un ordenamiento positivo".

En nuestro concepto la tesis sustentada por el Tribunal Colegiado es errónea y contraproducente para la efectividad de la conciliación perseguida por el Artículo 876 relacionado con el 879 de las reformas procesales de 1980 por lo siguiente:

- 1.- La citada resolución omite analizar las manifestaciones contenidas en la sentencia dictada por el Juez Primero de Distrito del Distrito Federal en materia de trabajo en el juicio de Amparo Indirecto número 108/81, Materia de la revisión del Tribunal Colegiado de que se trata, en cuyo considerando primero, a fojas 3, señala que el poder otorgado por el Director General de Petróleos, confirió a los Licenciados mencionados no solo "Facultades de representación patronal en los términos del Artículo II de la Ley Federal del Trabajo", sino también les otorgó poder general para pleitos y cobranzas y para actos de administración y dominio, estimando dicha



autoridad que esas facultades corresponden a la finalidad de la Ley en el sentido de que las personas morales comparezcan a la conciliación mediante representantes con facultades de decisión para llegar a un arreglo; y agrega: "Es obvio que para los efectos señalados, los profesionistas, que comparecieron a la multitudada audiencia a nombre del demandado son los representantes del mismo, con amplias facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo, pues expresamente se les confirió tal carácter conforme a los Artículos II de la Ley Federal del Trabajo y 19 Fracción VI del Contrato Colectivo de Trabajo mencionado.

- 2.- Estimamos que el poder otorgado en estos términos, satisface ampliamente la finalidad de la comparecencia de las personas morales a la conciliación, pues las facultades de administración conllevan la de celebrar toda clase de convenios de carácter laboral y, por tanto adoptar una resolución conciliatoria que obligue a la empresa. Además esa distinción entre representantes legales, que son los que por sus funciones de Gerente, Administrador, etc., la Ley les otorga ese carácter y representantes convencionales, que son los mandatarios a que se refiere el Tribunal Colegiado, constituye una distinción irrelevante para la eficacia jurídica de la representación, pues los representantes legales u orgánicos, gerentes o administradores, tienen también un origen convencional, puesto que los designa la asamblea de accionistas y no la Ley, del mismo modo que los apoderados o mandatarios pueden ser designados por la misma asamblea o por órganos elegidos por ella.

Igualmente el criterio del Colegiado es contradictorio con el que sostiene el Tribunal Colegiado del 6º Circuito en la ejecutoria de Amparo Director 635/81, Informe 1982, 3a. parte, página 221, en el sentido de que las personas morales pueden absolver posiciones por conducto del apoderado legalmente autorizado que en el caso sería aquél que exhibiera testimonio notarial con facultades expresas para absolver posiciones, estimando inadmisibles que sólo los Gerentes y las personas que ejercen funciones de Director o Administrador de una empresa, sean las únicas facultadas para absolver posiciones a nombre de ellas. Es decir acepta que sea un apoderado en los términos del Artículo 692, el representante legal para absolver posiciones, sin exigir que lo sea el representante orgánico, y si se admite esta representación para actos que comprometen la vida de la empresa, es inexplicable que no se reconozca personalidad a un apoderado con facultades para conciliar y obligar a la empresa, en la solución conciliatoria para los efectos del artículo 876.

Pudiendo agregar que la objeción específica del Tribunal Colegiado de las facultades del Director General, para otorgar poderes del caso, es decir, es errónea y apartada del contexto del testimonio notarial que hemos visto en autos, pues el Tribunal Colegiado señala que el Director General de Petróleos Mexicanos sólo puede delegar en los Subdirectores alguna o algunas de sus atribuciones, en las cuales se encuentra la representación legal de la Institución, pero en dicho testimonio notarial se expresa también que otorga ese poder amplísimo, que incluye facultades para pleitos y cobranzas y para actos de administración y creemos que no se puede desconocer la facultad del Director General para otorgar esa clase de poderes, los cuales tienen plena eficacia para conciliar,

independientemente de otras delegaciones de sus atribuciones a los Subdirectores.

Toda vez que esta tesis extrema y apartada de la realidad nos llevaría a la exigencia de que exclusivamente los Subdirectores de Petróleos pudiesen concurrir a los juicios laborales, lo cual resultaría prácticamente imposible, porque tendrían que desplazarse a todos los Estados de la República donde Petróleos Mexicanos sea demandado.

ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Artículo de referencia tiene la facultad de regular la fase conciliatoria del procedimiento ordinario, y establece:

"La etapa de conciliación se desarrollará en la siguiente forma":

I.- Las partes comparecerán personalmente a las juntas, sin abogados, patronos, asesores o apoderados.

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

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

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

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

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

Con la Reforma Procesal el período de conciliación se inicia con la comparecencia personal de las partes, las cuales deben concurrir sin hacerse acompañar por abogados, patronos, asesores o apoderados. La junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, pero esto no la faculta para proponer de manera formal cual será ese arreglo, a diferencia del anterior Artículo 753 en su Fracción I.

También y como producto de la Reforma referida, la Ley otorga facultad a las partes para que de común acuerdo pospongan la celebración de la audiencia conciliatoria, por una sola vez y hasta por un término de ocho días.

Manteniéndose vigente la disposición referente a los casos en los cuales, se llega a un acuerdo conciliatorio, lo cual pone fin al procedimiento, previa aprobación del convenio relativo por la Junta, el cual surtirá efectos de laudo. Por su parte, la Fracción VI establece la obligación a las partes de presentarse personalmente al período de demanda y excepciones, en caso de que no hubiesen concurrido a la conciliación.

Sobre la prohibición en la etapa conciliatoria de que las partes se asistan de abogados, asesores o apoderados, esta prohibición se hace con el objeto de que las partes en forma espontánea y libre lleguen a un arreglo. En relación a esta cuestión en la V Reunión Nacional de Juntas de

Conciliación y Arbitraje celebrada en Hermosillo, Son., fue aprobada por unanimidad de votos la ponencia denominada "La Conciliación exige presencia física de las partes". Dada su importancia nos permitimos transcribirla a continuación:

"Planteamiento: La Conciliación Laboral implica concordar, acomodar o poner de acuerdo a patrón y trabajador respecto a una controversia, a fin de que se llegue a un convenio satisfactorio a los intereses en pugna, pero no en vía de transacción sino con la mira a la solución del conflicto mediante una actitud razonada, civilizada, para darle al trabajador lo que le corresponda. Para ello es necesario evitar la presencia de aquellas personas como lo son: patronos, asesores o apoderados que ya no son los directamente afectados por más que representen los intereses de alguna de las partes, sin que esto lesione alguna garantía constitucional, en virtud de que no se trata de una etapa jurisdiccional.

**ANALISIS AL ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO (FRACCION I Y VI).**

Las fracciones I y VI del Artículo 876 de nuestra Legislación Laboral, al establecer la comparecencia personal de las partes, en la etapa conciliatoria y en el período de demanda y excepciones, en el caso de que las partes no hubieran concurrido a la conciliación, conlleva la necesidad de precisar como debe llevarse a cabo la comparecencia personal a cargo de las partes, según sea el caso, ésto es cuando se trate de personas físicas y cuando se trate de personas morales.

En el primer caso, no hay problemática alguna, en cuanto a la interpretación, ya que bastará con que el trabajador o el patrón se apersonen en la etapa respectiva, cumplimentándose así, la comparecencia personal. La

problemática se hace presente cuando se trate de personas morales, situación en la cual la disposición contenida en la Fracción I, resulta absurda, pues son estas ficciones del Derecho, y es a través de una persona física que acredite tener facultades como representante legal, mediante testimonio notarial, en el que conste no sólo las facultades que se le otorguen; sino también la facultad de sustitución que tenga la persona que transfiere el poder, dicha persona física comparece en representación de la persona moral, resultando improcedente lo dispuesto por la Fracción I, en virtud de que todo representante es un apoderado, lo cual demuestra que la fracción en cuestión es utópica, pues la intención del Legislador es la de favorecer la conciliación, por lo que resulta nugatoria.

Personalmente opino que la conciliación es de una relevancia importantísima, y relevante no sólo por la invocación del Legislador, sino también atendiendo desde el punto de vista de la situación socio-económica de nuestro país, al lograrse la conciliación en toda la extensión de la palabra, se logrará una justicia pronta y expedita, lo cual también conduciría a una verdadera justicia social en beneficio de la clase trabajadora.

#### **ARTICULO 878 DE LA LEY LABORAL.**

Posterior a la etapa de conciliación y una vez que ha quedado integrada la relación jurídica procesal, se abre la etapa de demanda y excepciones.

Dentro de esta etapa es indispensable la existencia del acto jurídico de demanda; el cual viene a ser el requisito sine quanon, a efecto de provocar la actividad del órgano estatal en ejercicio de su jurisdicción.

En la etapa de Demanda y Excepciones debe comparecer personalmente el actor por sí o por conducto de su apoderado legal, expondrá su demanda precisando sus puntos petitorios, sus fundamentos, ratificándola o modificándola; en el supuesto de que el trabajador no cumpliere los requisitos o bien no subsanare las irregularidades contenidas en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

En aquéllos casos en los cuales el actor en su exposición, ejercite acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial de demanda, se señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, evitando así que la contraparte quede en estado de indefensión.

El día y hora señalado para la celebración de esta segunda audiencia el actor ya no podrá ejercitar nuevas o distintas acciones, pues al no haberlo hecho en su demanda, las mismas quedarán extinguidas y perdido su derecho a hacerlo.

Tanto el demandado como el actor deben concurrir personalmente o también por conducto de su representante con todas las facultades y requisitos inherentes a la comparecencia y personalidad que debe reunir el demandado.

El demandado al contestar la demanda interpuesta en su contra, opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a cada uno de los hechos que comprenden la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar; pudiendo adicionar en su exposición las explicaciones que estime pertinentes. Se tendrán por admitidos los hechos que no susciten expresamente controversia sin admitirse prueba en contrario.

La Fracción IV del Artículo de referencia señala "...la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho".

Cabe aclarar que el planteamiento de una excepción de incompetencia, no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que de no hacerlo, la Junta se declarará Competente, se tendrá por confeso de la demanda y por ciertos los hechos que se le imputan.

Se establece un periodo de réplica y contrarréplica, aunque es breve, se aprecia la intención del Legislador de consignar situaciones propias del Derecho Procesal Civil, ya que en esta audiencia se fija la litis contestatio con elementos propios de la demanda, que no son otra cosa sino simples alegaciones que se hacen las partes en relación a sus acciones y excepciones planteadas en la demanda y en su contestación, lo cual se traduce en un retraso en el procedimiento y también puede motivar situaciones que afectan la agilización de la impartición de la justicia.

En los casos en que se da la Institución de la reconvencción o contrademanda, si se opone a ésta el actor, se abrirá un periodo conciliatorio y una vez concluido, el reconvenido podrá producir su contestación o solicitar a la Junta señale nuevo día y hora para celebrarla.

En la práctica para que surja la reconvencción o contrademanda, se requiere que el demandado tenga capacidad procesal para intervenir como actor, porque en tal Institución se transforma su personalidad, es decir, se convierte en actor.



La reconvencción se debe ventilar dentro del mismo proceso y formular en los términos de la demanda.

La contestación de la demanda produce efectos entre los cuales están el de crear la relación jurídica procesal y determinar la competencia del juzgador, desde el punto de vista del demandado, así como el establecimiento de los puntos litigiosos y como consecuencia la fijación de la litis contestatio, o sea, el establecimiento de los hechos que serán objeto de prueba.

Concluida esta etapa se continuará con la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

#### **5.5) LA CONCILIACION COMO SOLUCION EXPEDITA A LOS CONFLICTOS LABORALES.**

Para finalizar este trabajo haremos incapie en la necesidad de una impartición de Justicia Laboral pronta y expedita, libre de toda traba, idea fundamental de las Reformas Procesales a nuestra Ley Federal del Trabajo, con lo cual se persigue llegar a un avance notable en la recta aplicación de las normas laborales y un notorio fortalecimiento en la impartición de la justicia.

La conciliación representa un papel importante dentro de esta idea de impartición de justicia pronta y expedita ya que al obligar a las partes a comparecer a pláticas conciliatorias, en ellas se les explicará el motivo de su comparecencia, hecho lo cual se les exhortará a llegar a un arreglo equitativo para ambas, lo cual pondrá fin al conflicto laboral de que se trate, agilizando la

administración de la justicia y evitando un procedimiento largo y costoso en perjuicio en la mayoría de los casos del trabajador.

No obstante el carácter obligatorio de la función conciliatoria previa al procedimiento, como lo establece la Ley, ésta no recibe la debida importancia ni por parte de los funcionarios encargados de aplicarla, ni por las partes.

Lo anterior ha provocado la creación de este trabajo con el fin de sugerir la creación de un cuerpo especializado de conciliadores dentro del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje encargados de avenir a las partes, con lo cual se podría evitar la falta de importancia referida anteriormente en relación a la conciliación o el hecho de que ésta no se lleva a cabo debidamente, situación tal vez provocada por el exceso de expedientes laborales y la falta de tiempo suficiente para llevarla a cabo.

Consecuentemente la Conciliación permite satisfacer de inmediato o prontamente la pretensión originada en una relación de trabajo y con un mínimo de esfuerzos y de gastos, respondiendo a los propósitos y principios que debe perseguir y asegurar una buena Ley Procesal del Trabajo y cumplir así con los objetivos del Legislador, entre otros:

"Lograr la impartición de una Justicia pronta y expedita, sujetando estrictamente a los términos establecidos en la Ley, los procedimientos establecidos para la resolución de conflictos individuales y colectivos".

Por lo que se refiere al hecho de sujetarse estrictamente a los términos establecidos en la Ley, considero que se está limitando al Conciliador para cumplir los fines que persigue, ya que el funcionario encargado de la Administración de Justicia, y a efecto de conciliar a las

partes, no puede ser rígido con las mismas, puesto que si se sujetara estrictamente a lo que dice la Ley, le sería más difícil darle solución a un problema.

Independientemente de lo anterior y como ya se ha mencionado, habría que preparar a todo funcionario encargado de administrar justicia, con cursos especiales como podría ser psicología, relaciones humanas, etc., dotándolos de los conocimientos suficientes para facilitar el avenimiento de las partes en cualquier conflicto y solucionarlo.

Asimismo, insistió en la creación de ese Cuerpo de Conciliadores dentro de la organización de las personas morales, que vendría a ubicarse dentro del Departamento o Gerencia Jurídica de las mismas, las cuales tendrán las facultades acordes o propias de un Representante Legal, y podrán comparecer a juicio particularmente en la Conciliación, la cual tendría un mayor grado de posibilidad de efectuarse, ya que serán personas especializadas y realmente interesadas en obtenerla y solucionar así el conflicto de que se trate, independientemente de los intereses económicos personales que el conflicto de referencia represente para las partes en el juicio.

Todas estas Reformas Procesales y en un personal punto de vista, la Conciliación, aportan un notable avance a nuestro Derecho Laboral, ratificando su carácter social y marcando el camino para lograr una justicia equitativa, reivindicadora de la clase trabajadora, principio rector del mismo.

No obstante las notorias innovaciones a nuestra Legislación Laboral y a los grandes avances logrados a través de las mismas, es necesario se lleve a cabo una constante actualización de los preceptos que la configuran, evitando así que queden rezagados ó caigan en una aplicación

inadecuada debido a los cambios que sufre nuestra sociedad.

Motivo de este trabajo es asimismo, el de sugerir un análisis anual a la Legislación Laboral con el objeto de lograr una mejor adecuación a la realidad, es decir, a la práctica laboral.

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

PRIMERA.- El Derecho Laboral, es autónomo, proteccionista y tutelar de los derechos del trabajador. Se sistematiza y se ordena en tanto ya no encaje dentro del Derecho Civil, con lo cual surgen los actos jurídicos procesales del trabajo, la regulación de los mismos, con tribunales, principios y legislación aplicable.

SEGUNDA.- El proceso laboral, tiene su esencia en ser el instrumento para fundamentar la defensa de los derechos de los trabajadores, en forma eficiente, a través de normas subjetivas y objetivas para su buen desarrollo y aplicación, siendo los órganos específicos del Estado los encargados de vigilar su cumplimiento, con fundamento en el Artículo 123 Constitucional que consagra la protección y respeto de los derechos inherentes a los trabajadores, y a sus fines humanos, como son detallados en la Ley Federal del Trabajo particularmente en los Artículos 2o. y 3o.

TERCERA.- El Artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo de 1980, especifica los principios procesales básicos, como fundamentos y apoyos de las instituciones y del proceso, constituyen de igual manera las directrices o lineamientos rectores, así como la teleología sobre la que se desenvuelve el procedimiento por las partes y el juzgador.

CUARTA.- El procedimiento escrito, tiende a llevarse a cabo con lentitud y por medio de diversas etapas que provocan el alargamiento del juicio, razón por la cual, la oralidad, específicamente durante la conciliación, proporcionan economía procesal, sin que por ello dejen de

cumplirse las formalidades del procedimiento. Ahora bien, la fase escrita da una seguridad a las declaraciones hechas durante el proceso, las cuales quedarán permanentes, como constancias de las actuaciones desarrolladas y que servirán de auxilio al juzgador.

QUINTA.- Dentro del Derecho Laboral, es acentuada la necesidad de un lenguaje y de una redacción, que permita tanto al más modesto trabajador como a cualquier erudito ejecutivo, tomar conciencia de la Ley.

SEXTA.- Entre las innovaciones más sobresalientes de la Reforma Procesal de 1980 está la parcialidad procesal en beneficio de la clase trabajadora, innovación que da un cambio notable a la categoría de paridad procesal o igualdad irrestricta entre las partes, ante la Ley, así como favorece a los económicamente débiles (socialmente). Buscando de tal manera abrir camino a una justicia real, a una equidad.

SEPTIMA.- Tanto las Juntas como los Funcionarios pertenecientes a las mismas deben además encuadrarse en las normas y leyes, darles efecto para que el procedimiento avance todo esto de manera gratuita, pronta y expedita.

OCTAVA.- Las modalidades especificadas en la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a subsanar las deficiencias de la demanda, constituyen una verdadera innovación en el proceso laboral, evitando exponer al trabajador a situarse en una posición en la cual por omisiones o deficiencias graves en su escrito inicial, pueda obtener un laudo desfavorable, si éstas no le fueron señaladas en forma oportuna por la Junta Especial respectiva.

NOVENA.- Al intervenir las Juntas Especiales asistiendo al trabajador en los casos de duda o falta de claridad respecto a las acciones ejercitadas, el mínimo de datos para

emplazar al demandado, el relevo de la carga de la prueba, la sencillez e impulso procesal de oficio a cargo de la Junta, se intenta que el trabajador no decaiga durante el proceso, abandonándolo o negociándolo en una forma poco equitativa.

DECIMA.- La Ley Laboral al establecer la concentración como principio procesal tiene como fin fundamental el evitar la dispersión del procedimiento en una serie de actuaciones separadas, en aquellos casos en los que surjan cuestiones que no vayan al fondo del asunto de que se trate; reduce también a su mínima expresión la existencia de recursos y con ellos las audiencias derivadas de los mismos, beneficiando notablemente al trabajador.

DECIMA PRIMERA.- En los Tribunales Laborales no se produce plenamente el principio de Inmediatez, ya que en la práctica las audiencias tienen lugar en ausencia de los representantes que integran las juntas Especiales.

DECIMA SEGUNDA.- El principio de inmediatez coadyuva a obtener un procedimiento ágil y un laudo más apegado a la justicia real. No obstante resulta difícil para el personal jurídico de las Juntas cumplimentarlo debido al exceso de expedientes laborales que se tramitan y a la escasez de personal. Las Juntas como lo ordena el Artículo 685 "Tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".

DECIMA TERCERA.- Sobre las recusaciones, la Ley Laboral, establece una serie de impedimentos que obligan a los representantes a que se ubiquen en los supuestos previstos en ellos, a excusarse en el conocimiento del asunto en el cual estén interviniendo.

DECIMA CUARTA.- El Artículo 776 de la Ley Laboral establece cuáles son los medios admisibles de prueba al señalar; "Son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; enumera los siguientes:

- |                 |                                 |
|-----------------|---------------------------------|
| a) Confesional, | e) Inspección,                  |
| b) Documental,  | f) Presuncional,                |
| c) Testimonial, | g) Instrumental de Actuaciones, |
| d) Pericial,    | h) Fotografías,                 |

y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

El Artículo 779, establece, La Junta tiene la facultad de desechar aquéllas pruebas que no se relacionen con la Litis planteada.

El Artículo 686 faculta a las Juntas a regularizar el procedimiento, señalando: "Tiene la facultad de ordenar que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso..."

En materia de nuevas pruebas solo el trabajador actor es quien tiene la opción para solicitar la suspensión de la audiencia cuando a su juicio requiere ofrecer nuevas pruebas en relación con hechos que hasta antes de la contestación a la demanda eran desconocidos, lo cual en ningún momento significa un trato desigual a las partes.

DECIMA QUINTA.- Las Reformas Procesales establecen la obligación de la junta para vigilar la continuación de oficio del procedimiento, tal como lo señalan los Artículos 771 y 772, los cuales van a tratar con un nuevo y profundo sentido social el problema de la caducidad de la acción ejercitada.



El Artículo 782, por su parte y en relación al 2o. párrafo del Artículo 886, faculta a la Junta para "practicar las diligencias que juzgue convenientes".

DECIMA SEXTA.- La carga de la prueba en favor del trabajador, es un acierto de la Reforma Procesal, ya que además de reafirmar la autonomía laboral, atiende al principio de paridad procesal, tan señalado, toda vez que en la relación laboral, la mayoría de los casos es el patrón quien tiene la obligación de conservar los documentos, siendo justo que al existir la controversia, la carga de la prueba recaiga sobre quien tiene la posibilidad probatoria, disposición que significa una garantía probatoria para el trabajador, según lo señala el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- El objetivo fundamental de la Conciliación, es el de concientizar a las partes de la trascendencia de una ruptura en la relación de trabajo, así como las consecuencias de la misma y del sometimiento al arbitraje del conflicto que origine, exhortándolas a terminarlo a través de un arreglo justo y equitativo, que además de ponerle fin al proceso en su primera etapa, evitaría problemas que ocasionan en la generalidad de los casos perjuicios irreversibles a alguna de las partes, o bien a ambas.

DECIMA OCTAVA.- El Artículo 713, ordena que: "En las audiencias que se celebren se requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados...".

APODERADOS. El apoderado es un mandatario con poder bastante para representar en juicio ante los tribunales a su mandante. No se trata de sujetos que ocupen

algún puesto de carácter administrativo o directivo dentro de la empresa, sino de personas ajenas a dichas actividades en la misma, a las cuales se les contrata para utilizar sus servicios como apoderados de las empresas que lo soliciten.

**REPRESENTANTES.** La Representación es una Institución Jurídica de amplia significación y aplicación que entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella. Los representantes de las personas morales, son aquellos funcionarios que ejercen cargos de dirección o administración dentro de la empresa.

La Ley impone la ausencia de los apoderados, asesores o abogados patronos en la etapa conciliatoria, y no existe tal prohibición en la etapa de demanda y excepciones. En consecuencia, las partes deberán presentarse personalmente a esta segunda etapa sólo cuando no lo hayan hecho así en el período conciliatorio, pudiendo ser asistidos en su comparecencia por abogados, patronos, representantes o apoderados.

**DECIMA NOVENA.-** No obstante, el carácter obligatorio previo al procedimiento, como lo establece la Ley de la función conciliatoria, ésta no recibe la debida importancia, tanto por los funcionarios encargados de aplicarla como por las partes.

**VIGESIMA.-** Las Juntas de conciliación no cumplen debidamente su función conciliatoria, por carecer de tiempo suficiente, y por el cúmulo de trabajo, así como por no contar con personal especializado para realizarla.

**VIGESIMA PRIMERA.-** Se debe crear un cuerpo especializado de conciliadores tanto dentro del personal de las Juntas, como dentro de las organizaciones de las

personas morales, con la función de avenir a las partes, solucionando así el conflicto planteado.

VIGESIMA SEGUNDA.- La Conciliación permite satisfacer de inmediato o prontamente la pretensión originada en una relación de trabajo, con un mínimo de esfuerzos y gastos; respondiente a los propósitos y principios del Legislador, logrando una impartición de Justicia Social verdadera, pronta y expedita.

VIGESIMA TERCERA.- La Reforma Procesal de 1980 a la Ley Laboral, significa el cumplimiento de una situación jurídica debida a los Constituyentes del 17 y al movimiento obrero mexicano, al independizar en definitiva al Derecho Laboral del Derecho Civil. Todos los que actualizamos sus preceptos y principios en nuestro campo de responsabilidades, estamos comprometidos a respetarlo, pero también a entenderlo, estudiarlo y desarrollarlo, como una manera de agregar el sentido de solidaridad, que es el elemento que distingue y da la connotación de la Justicia Social.

VIGESIMA CUARTA.- Es necesario un análisis anual a nuestra legislación Laboral con el objeto de lograr una constante actualización de los preceptos que la integran e impulsar al verdadero cumplimiento de los mismos en la práctica laboral tanto por los litigantes como por las autoridades encargadas de administrar justicia.

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

- Becerra Bautista, José. "EL PROCESO CIVIL EN MEXICO".  
Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
- Cervantes Campos, Pedro. "APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA  
DEL PROCESO LABORAL". Editado por el Instituto Nacional  
de Estudios del Trabajo. México, 1981.
- De Buen, Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Tercera Edición.  
Edit. Porrúa, S.A. México, 1979.
- De Buen, Néstor. "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL".  
Primera Edición. Edit. Porrúa, S.A. México, 1980.
- De Pina, Rafael. "CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".  
Edit. Botas. México, 1952.
- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. "INSTITUCIONES  
DE DERECHO PROCESAL CIVIL". Edit. América.  
México, 1946.

Galindo Garfias, Ignacio. "DERECHO CIVIL". Parte General  
Personas-Familia. Segunda Edición. Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1976.

Gómez Lara, Cipriano. "TEORIA GENERAL DEL PROCESO".  
Primera Reimpresión. Imprenta Universitaria.  
U.N.A.M. México, 1976.

Pallares, Eduardo. "DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL".  
Decimo Quinta Edición. Porrúa, S.A.  
México, 1983.

Porras y López, Alberto. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".  
Tercera Edición. Textos Universitarios. Edit.  
Libreria Manuel Porrúa, S.A. México, 1975.

Ramírez Fonseca, Francisco. "LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL". Tercera Edición, Publicaciones  
Administrativas y Contables. México, 1981.

Ross Gaméz, Francisco. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".  
Editorial Vicovs, S. A. México, 1978.

Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL  
TRABAJO". Tercera Edición. Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1975.

O T R A S            F U E N T E S

Cavazos Flores, Baltazar y Otros. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA". Catorceava Edición. Edit. Trillas. México, 1983.

MEMORIA DE LA REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Hermosillo, Sonora. México, 1981.

MEMORIA DE LA REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Oaxaca, Oaxaca. México, 1981.

Ramírez Fonseca, Francisco. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA". Segunda Edición. Edit. Pac.

TEMARIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1985.

LEGISLACION CONSULTADA

1.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Editorial Porrúa, S. A. México 1984.

2.- CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS.- Editorial Porrúa, S. A. México 1987.

3.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Editorial Porrúa, S. A. México 1985.

4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Editorial Porrúa, S. A. México 1986.

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1986.

6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Trueba Urbina, Alberto. Editorial Porrúa, S. A. México 1987.