



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL MEXICANO
A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MANUEL BOLAÑOS OSNAYA**

MEXICO, D. F.

1976



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA MEMORIA DE MI ABUELO:

SR. MANUEL BOLAÑOS ALBA (q.e.p.d.)

EN RECONOCIMIENTO AL APOYO PLENO QUE
POR SIEMPRE ME HA BRINDADO MI PADRE
SR. DEMETRIO BOLAÑOS PADILLA

A MI MADRE:

SRA. GREGORIA OSNAYA DE BOLAÑOS

CUYO IMPETU Y LABORIOSIDAD HAN

SIDO MI EJEMPLO.

CON AFECTO PARA MIS HERMANOS:

JULIA, JOSE LUIS, SUSANA, Y ROSA MARIA.

A MI COMPAÑERA DE AULA Y DE TODA MI VIDA

OLGA ALVAREZ CUEVAS

QUIEN ME HA INSPIRADO E IMPULSADO EN TODOS

MIS MOMENTOS TRASCENDENTALES.

A ELLOS, OBJETOS UNICOS DE AMOR.

AL MAESTRO DR. ALBERTO TRUERA URBINA,
QUIEN CON SUS IDEALES Y ENSEÑANZAS,
ME MOTIVO A REALIZAR ESTA OBRA.

CON MI ADMIRACION Y GRATITUD, AL
LIC. JOSE ANTONIO VAZQUEZ SANCHEZ
BAJO CUYA DIRECCION ME HA SIDO PO
SIBLE LA ELABORACION DE ESTA TESIS

A MIS MAESTROS.

A MIS PARIENTES Y AMIGOS.

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

Que alegría produce el realizar un anhelo, así en el presente caso la elaboración de esta obra es motivo de inmenso gozo para quien la lleva a cabo, toda vez que constituye la culminación de todo un peregrinar por los diversos caminos del aprendizaje, que da lugar a olvidar los desvelos y sufrimientos que el mismo implica.

Admirado de la forma concatenada con que me fueron suministrados los valiosos estudios jurídicos dentro del supremo recinto intelectual de nuestra Patria, me encuentro presto a abordar un tema que siempre me ha intergado y que es el relativo al procedimiento laboral mexicano.

Al partir de la base de que el procedimiento laboral mexicano es de naturaleza social, misma que le ha sido impuesta por la propia Constitución de 1917 en su artículo 123, dentro del mismo se siguen lineamientos que -- tienden a hacer efectivo el derecho laboral en favor de la clase trabajadora, así como para reivindicar sus derechos, que ha venido generando constantemente a través de la prestación de servicios.

Como consecuencia de lo anterior los Tribunales de Trabajo, así como los funcionarios que los integran, jamás deben apartarse del ideal proteccionista y reivindicatorio que en favor de la clase trabajadora establece nuestra Constitución General de la República, todo ello al venirse desarrollando el procedimiento laboral en sus diversos períodos.

Ahora bien el objeto de esta obra, es poner de relieve, tomando en -- cuenta las limitaciones de quien la emprende, todas y cada una de las carac-

terísticas del procedimiento laboral mexicano, a parte de la que en forma -- preponderante le es inherente y que se ha mencionado en el párrafo anterior.

Como aspecto trascendente del procedimiento laboral mexicano, es de considerarse, primeramente el que se refiere a su etimología, concepto y definición del procedimiento en general, tomando en cuenta para este caso, doctrinas y obras de naturaleza civil.

Como paso siguiente y ya dentro del ámbito laboral, aspecto importante - del procedimiento lo es su antecedente histórico, el que por consecuencia se analiza tomando en cuenta nuestra Historia Patria, desde la época colonial -- hasta nuestros días y que nos permite ver la corriente del Derecho Indiano y - la del Derecho Español, mismas que vienen a encontrarse en ese inmenso mar legal, que es nuestra Constitución del 5 de febrero de 1917, que en su artículo 123 plasma todas las disposiciones del índole laboral.

La teoría Integral del Derecho, desde su punto de vista doctrinario viene a ser esa nueva luz, que deja ver la grandeza del derecho del trabajo y -- por ende las de sus diversas instituciones, como la del propio procedimiento.

La realidad del procedimiento laboral la vemos al estudiar sus generalidades y formalidades, así como a los conflictos jurídicos, aspectos que vienen a remarcar las características del mismo que se mencionan en párrafos anteriores.

Sin pensar en agotar el estudio del procedimiento laboral mexicano, se -- emprende el mismo, tratando sus aspectos que se consideran más importantes.

C A P I T U L O I

ETIMOLOGIA, CONCEPTO Y DEFINICION DEL
PROCEDIMIENTO EN GENERAL.

ETIMOLOGIA.- La palabra procedimiento se deriva del latín - *Procedere*, viniendo a significar gramaticalmente y en forma general, la acción de proceder, así como el sistema o método de ejecución, actuación o fabricación; ya dentro de los linderos del derecho podría entenderse, el modo de proceder en Justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos, que dicho de otra manera, vendría a ser el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa e igualmente da a entender la serie de formalidades que deben ser llenadas sucesivamente, para obtener un resultado determinado o también, como el conjunto de reglas impuestas por la ley al titular de un derecho para hacerlo valer - en justicia.(1).

CONCEPTO.- Dentro del lenguaje jurídico la palabra procedimiento se ha venido utilizando como sinónimo de juicio, pleito y proceso.

Así nos encontramos que según las Siete Partidas la palabra Juicio en romance quería decir tanto como sentencia en latín, lo que queda de manifiesto a través de la siguiente alocución "ET ciertamente Juicio es todo-mandamiento qual juezador faga a alguna de las partes en razón del pleyto que-mueven ante él", aunque es de aclararse que en el Título II de la Tercera Partida ya se distinguía entre pleito y juicio, desde el momento en que al hablar del demandante se dice, "queremos aquí decir del demandador que la viene a pedir (la Justicia); en él es la primera persona por cuya razón se mueven los pleytos sobre que después ha de venir juicio".

Por el contrario, en la Ley primera Título II de la Tercera Partida se define el actor diciendo "demandador derechoero es aquel que face demanda en Juicio para alcanzar derecho", identificándose por consecuencia la palabra juicio con la de pleito.(2).

(1) Guillermo Cabanellas "Diccionario de Derecho Usual" Pág. 248 Ediciones Arayú. Buenos Aires 1953-1954

(2) José Becerra Bautista "El proceso Civil en México". Pág. 37 Ediciones Jus México 1962.

Ahora bien, como antes se dijo, también se ha tratado de usar la palabra procedimiento como análoga a la de proceso, aún por eminentes - processalistas, lo que ha dado lugar a un sin número de opiniones tendientes a evitar la confusión entre dichos conceptos, porque si bien nos dicen unos, todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

El proceso, se caracteriza por su finalidad jurisdiccional-compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse dentro del campo procesal cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo), se reduce a una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (v: gr. procedimiento incidental).

Así pues, mientras la noción de proceso es esencialmente - teleológica, la de procedimiento es de índole formal y de allí que, como luego veremos, tipos distintos de proceso se pueden substanciar por el mismo --- procedimiento y viceversa, procedimientos distintos si sirven para tramitar - procesos de idéntico tipo.

Cabe señalar sobre la coincidencia en ambos conceptos respecto a su carácter dinámico reflejado éste, en su común etimología, de proceder es decir avanzar; pero el proceso además de un procedimiento como forma - de exteriorizarse, comprende los nexos (constituyan o no relación jurídica), - que entre sus sujetos (es decir las partes y el Juez), se establece durante la - sustanciación del litigio.

No obstante, suelen usarse como análogos estos términos.

Manuel de la Plaza nos dice: "una consideración atenta de - los mismos permite distinguir el proceso como institución en cuanto constituye

un conjunto de actos que poseen una sola finalidad y el procedimiento o serie sucesiva y combinada de los que han de realizarse para lograrla".

"De la anterior distinción, continúa diciendo el eminente procesalista español, que instintivamente se percibe la diferencia y percibida se aprecia bien cual ha sido el fundamento en que nos apoyamos para distinguir en la dogmática de la disciplina, lo que en ella hay de sustantivo y lo que por todas las formas puede registrarse formal y sustantivo" (3).

Para Francesco Carnelutti, la palabra procedimiento, denota no tanto una sucesión de actos como una vinculación entre actos sucesivos en otras palabras, mientras sucesión nos lleva a pensar una vinculación puramente temporal; procedimiento, recuerda un vínculo más íntimo entre varios actos sucesivos, concluyendo que procedimiento, es una sucesión no solo de actos finalmente, sino también casualmente vinculados, en cuanto cada uno de ellos supone el precedente y así el último supone el grupo entero. (4).

En cuanto a nuestro Jurista tenemos opiniones valiosas al respecto, con la de Eduardo Pallares que dice, que "No hay que identificar el procedimiento y el proceso en virtud de que éste último es un todo o si se quiere una institución que se encuentra formada por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando - concluye por las diferentes causas que la Ley admite" (5).

Y el procedimiento para él es el modo como va desconvolviéndose el proceso, los términos a que está sujeto, la manera de sustanciarlo, - - -

- (3).- Mamiel de la Plaza "Derecho Procesal Civil Español" tomo II, págs 23 y 24 Segunda Edición. Madrid 1945.
- (4).- Francesco Carnelutti "Instituciones del Proceso Civil" pág 420 Quinta - Edición C. Ventis M. Buenos Aires 1959-1960.
- (5).- Eduardo Pallares "Diccionario de Derecho Procesal Civil" pág 566. Editorial Torra S.A. Cuarta Edición 1963.

que puede ser ordinaria, especial o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias con período de prueba o sin él y así sucesivamente.

Por su parte, los ilustres procesalistas Castillo y Larraga, abundando dentro del tema nos dicen, que aunque la palabra procedimiento se emplea como sinónimo de otros términos, su significado es claro y específico, es decir, expresa la forma exterior del proceso, la manera como la Ley regula las actividades procesales, el rito a que éstas deben sujetarse correspondiéndole por tanto al procedimiento lo normativo externo, es decir el conjunto de reglas que rigen el fenómeno, respondiendo en cambio el proceso a las condiciones funcionales, comprendiendo no el conjunto de reglas propiamente, sino de actos que concurren a formar el caso y a darle una individualidad determinada, considerando en conclusión ambos, que el proceso y procedimiento son sin embargo conceptos íntimamente relacionados ya que el proceso se resuelve en formas que constituyen el procedimiento; éste es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. (6).

Difiriendo de la opinión a que antes se ha hecho alusión, tenemos la expuesta por José Becerra Bautista a la que podríamos denominar legalista, en virtud, de que al identificar la palabra juicio como sinónimo de proceso por el sólo hecho de que en la práctica judicial en materia civil nunca se habla más dice de procesos, sino de juicios y las clasificaciones de éstos son civiles y mercantiles, ordinarios y especiales, universales y particulares etc., aunque él considera que la denominación de proceso es más técnica ya que indica en efecto una relación jurídica que implica cooperación de voluntades encaminadas a obtener una sentencia con fuerza vinculativa, considera por otra parte, que no podemos dejar de usar la palabra juicio por ser la empleada

(6).- José Castillo Larraga, Rafael de Pina. "Derecho Procesal Civil." Pág. 346. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición México 1961.

en nuestra Legislación positiva. (7).

Podríamos decir, que no contento con los problemas que ha causado el considerar en forma sinónima las palabras procedimiento, proceso, juicio y otras más, el Maestro Alcalá Zamora nos señala otras diversas acepciones de la palabra procedimiento.

a).- Como significativo de una fase procesal autónoma y - delimitada respecto del Juicio con que se entronca.

b).- Como sinónimo de apremio.

c).- Como sinónimo del despacho de la ejecución en el Juicio Mercantil.

d).- Como sinónimo de diligencias, actuaciones o medidas.

e).- O bien como sinónimo de tramitación o substanciación total o parcial. (8).

(7).- José Becerra Bautista. "El proceso Civil en México". Pág. 37.

(8).- Dr. Niceto Alcalá Zamora, "Revista de Hugo Alsina del año de 1952".

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El maestro Alberto Trueba Urbina dice que (9) la necesidad de un Derecho Procesal que gobierne los Tribunales y el procedimiento del trabajo se ha sentido tanto en el extranjero como en nuestro país, pero nadie -- que sepamos se ha preocupado por investigar históricamente la disciplina procesal obrera, y por ende los antecedentes históricos del procedimiento laboral mexicano.

A pesar de lo anterior y tomando como base la propia obra del Emérito maestro y otras, que en diversas formas allanan el camino, se puede decir que disposiciones del Derecho Español y del Derecho Indiano rigieron la vida jurídica de la Nueva España, aún cuando la recopilación de las Leyes de Indias y la Real Ordenanza de Intendentes, son las que en forma particular deberán ser consideradas para el caso.

Durante la época colonial no existió Tribunal y procedimiento específico, para resolver los conflictos de trabajo, sino que la llamada - Junta General de Comercio, creada por cédulas que van de 1685 a 1785, era la que tenía conocimiento económico y gubernativo en asuntos de comercio, fábricas, artes, estableciendo que la propia Junta conociese privativamente en segunda instancia y un Teniente de Villa en primera como Subdelegado suyo, procediendo, substanciando y sentenciando las causas a estilo de comercio por la "Verdad sabida y buena fé guardada".

Así dicha Junta conocía de las cuestiones obreropatronales, aún cuando fuere en forma implícita y mediante procedimientos comunes, pero - los fueros y privilegios imposibilitaban el mejoramiento de las sentencias -- procesales, dando por consecuencia, que a los conflictos obrero-patronales no se les diera importancia.

(9).- Trueba Urbina Alberto "Derecho Procesal del Trabajo". Pág 83 México 1941.

La antigua legislación mexicana no estableció sistema procesal alguno para la solución de las diferencias, entre el capital y el trabajo, quedando sometidos estos conflictos a la jurisdicción ordinaria.

El Código Civil de 1870 y el de 1884, al contener dentro de su reglamentación el contrato de obra, permitían su aplicación en los conflictos entre obreros y patronos, a través de las disposiciones sobre servicios domésticos, por jornal, contrato de obras a destajo o precio alzado, portadores y alquiladores, aprendizaje, correspondiéndole la regularización procesal de dichos conflictos, a los respectivos Códigos de procedimientos civiles de 1874 y 1884, ventilándose las controversias laborales ante los Tribunales Civiles.

En la última década del porfiriato se expidieron Leyes como la de Villada, a iniciativa del General José Vicente Villada, Gobernador -- del Estado de México, la legislatura correspondiente votó el 30 de abril de -- 1904, un decreto sobre accidentes del trabajo, en el que disponía que las sesiones que de ellos se derivasen se acreditarían, en juicio sumario.

Igualmente se expidió en el Estado de Nuevo León, la Ley -- conocida como de Reyes, el 9 de noviembre de 1906, a solicitud del Gobernador Bernardo Reyes en la que se establecía un procedimiento judicial rápido, para exigir el pago de las indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Cabe aclarar que antes de ser expedida la Constitución de -- 1917, los Tribunales Judiciales Civiles conocían de los conflictos de trabajo en casi todas las entidades federativas a excepción del Estado de Yucatán, cuya actuación fue diversa desde el año de 1915.

Durante el desarrollo de la Revolución Mexicana se produjo

la aparición del fenómeno sociológico jurídico, económico, y político, latente en la sociedad mexicana y que se rebela en las adiciones al Plan de Guadalupe, el que confirma promesas revolucionarias cuyo objeto era satisfacer las necesidades económicas y sociales de obreros y campesinos, promesas que se consolidan definitivamente en la Constitución Política de 1917, por lo tanto la obra revolucionaria en materia obrera es tan importante y trascendental desde el punto de vista sociológico, jurídico y económico.

Lo que el maestro Alberto Trueba Urbina en su obra ya citada denomina período pre-constitucional, que comprende todo el tiempo de lucha revolucionaria constitucionalista hasta la entrada en vigor de la Constitución de 1917, tiempo en el que los Gobernadores y Comandantes militares de algunos estados expidieron leyes laborales en las que existe el ánimo de independizar la justicia obrera de la civil.

Como ejemplo, tenemos la Ley del Trabajo de Veracruz promulgada el 19 de octubre de 1914 por Cándido Aguilar, que viene a ser la primeramente expedida en la República.

Esta Ley procesalmente hablando no tiene más interés que la creación de las juntas administrativas civiles en substitución de las jefaturas políticas, ante las que mediante un procedimiento sencillo se tramitaban las quejas y se dirimían las diferencias entre obreros y patronos.

Otro ejemplo vienen a ser las Leyes del Trabajo de Yucatán, que por Decreto del 14 de mayo de 1915, expedido por el General Salvador Alvarado, crean el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Por medio de la Ley del Trabajo del 11 de Diciembre de 1915, expedida también por Salvador Alvarado, se establecen las Juntas de Concilia--

ción, que compuestas por representantes de los grupos sociales, pretenden - - resolver los conflictos obrero-patronales, contando para el efecto con facultades de investigación, no pudiendo exceder el período de su conciliación de quince días, pues pasado éste, debía remitirse el expediente al Tribunal de Arbitraje, el que podía oír testigos y obligarles a declarar bajo pena de multa, así como también podía entrar libremente a fábricas, establecimientos y demás lugares donde se hubiese hecho algo que motivara una demanda, podía también hacer que se les pusiese a su disposición, los libros, papeles y escritos relativos al asunto y de los que se pudiese desprender algún testimonio, los fallos del Tribunal debía de pronunciarlos por mayoría de votos y en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la recepción de la demanda.

En el estado de Jalisco Don Manuel Aguirre Berlanga, expidió una Ley de Trabajo el 28 de diciembre de 1915, que establecía Juntas Municipales integradas con representantes de obreros y patronos y la presidencia de la autoridad municipal. El proceso aunque semejante al civil, era verbal, consistente en una sola audiencia en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos la resolución, dictada a mayoría de votos, no admitía recurso alguno. (10).

La Ley del Trabajo del Estado de Coahuila del 28 de septiembre de 1916 por la que el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, promulgó un decreto creando una sección de trabajo en la que existía un departamento - entre otros de Conciliación, la que era ejercida por inspectores o presidentes municipales como intermediarios amigables, y de fracasar la Conciliación, las partes hacían valer su acción ante los Tribunales judiciales.

(10)- De la Gueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo."

Tomo I pag 95 Editorial Porrúa S.A. México 1949.

El 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución General de la República Mexicana, la que en su revolucionario Artículo 123, señala tanto derechos sociales como reglas fundamentales de Derecho Substancial del Trabajo, al igual que disposiciones esencialmente procesales.

C A P I T U L O I I I

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- ORIGEN DE LA TEORIA INTEGRAL.- La génesis de la teoría integral la localizamos en el proceso de formación y en las mismas normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, al igual que en la identificación y fusión del derecho social en el artículo 123 Constitucional. Lo anterior da pábulo a determinar la naturaleza social del derecho del trabajo, convirtiéndose sus normas en proteccionistas y reivindicatorias de los trabajadores, no sólo en el campo de la producción económica, sino también - en la vida misma.

La naturaleza social del derecho del trabajo, le fue impregnada por los Constituyentes de Querétaro y cronológicamente podemos decir que cuando se presentó por tercera vez a la Asamblea Legislativa, el dictamen del artículo 50. es cuando aflora el propósito de llevar a la Ley Fundamental, estructuras ideológicas del socialismo, por lo que con justificación el ilustre publicista Boris Mirkiné Guetzévitch dice "La Constitución Mexicana es la primera en el mundo en consignar garantías sociales, en sus tendencias sociales sobrepasa a las declaraciones europeas" (11).

Por lo que es en los infolios del Diario de los Debates en donde está escrita la teoría social del derecho del trabajo y es a su vez - en donde encontramos el punto de partida de la teoría integral.

2.- FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL.- Si entendemos por fuentes de derecho, la génesis y diversas expresiones de la norma las fuentes de la teoría integral, las encontramos en nuestra historia patria, en la lucha -

(11).- Boris Mirkiné-Guetzévitch, "Modernas Tendencias del Derecho Constitucional", Madrid, Editorial Reus, S.A., 1934, pág 103.

de clases, en la plusvalía, aún cuando por excelencia, su fuente lo viene a ser el conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias del artículo 123 Constitucional.

3.- OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL.- La teoría integral explica la teoría del derecho del trabajo para sus fines dinámicos y como parte del derecho social, es decir como un orden dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para así alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social, en cuanto tiende a socializar los bienes de la producción - por lo que también se estimula la práctica jurídica revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, por lo que en resumen comprende la teoría revolucionaria del artículo 123 Constitucional.

Por tanto la teoría integral nos da o descubre las características propias de la Legislación Mexicana del Trabajo como aquella consistente en ser parte del derecho social distinto del público y privado, ya que protege y reivindica a la clase obrera para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capital; así como que se trata de una disciplina autónoma, en cuanto se forma diariamente tanto con la agitación de las masas obreras como con la emisión de laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, igualmente el derecho mexicano del trabajo protege no solo al obrero, sino también al jornalero, empleado, artesano, técnico, doméstico, ingeniero abogado, deportista, etc., lo que le dá la característica de ser extensivo, distinto a la de otras legislaciones extranjeras; en virtud de que dentro del derecho mexicano del trabajo existe consignado el derecho de huelga, podemos caracterizarlo también como un derecho reivindicatorio de autodefensa; de las características ya mencionadas se derivan las que podemos llamar --- principales y que son, la de ser un derecho proteccionista, ya que consigna normas igualadoras y dignificadoras de la clase trabajadora; y la de ser un

derecho reivindicatorio ya que consigna derechos encaminados a consumir la revolución proletaria, consistente en el cambio de estructuras económicas, socializando las empresas y el capital.

En consecuencia la teoría integral ya dentro del estado de derecho social, investiga la complejidad de las relaciones no solo entre los factores de la producción, sino de todas las actividades laborales en que un hombre presta un servicio a otro o que trabaje por sí mismo, para precisar su naturaleza y señalar la norma aplicable, así como para determinar las funciones del estado de derecho social.

Ahora bien dentro del estado de derecho social y a la luz de la teoría integral son sujetos del derecho de trabajo, los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, técnicos, ingenieros, abogados, médicos, deportistas, etc., no tomándose en cuenta el concepto anticuado de subordinación, como característica elemental de la relación de trabajo.

También la teoría integral es fuerza dialéctica, para hacer conciencia en la clase obrera, a fin de que materialice sus reivindicaciones sociales, con base en lo anterior, se puede resumir que la teoría integral no es sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, justificándose así la denominación y función de la Teoría Integral, ya que ésta es la investigación jurídica, social y científica del artículo 123, que da oportunidad a profundizar en la esencia del derecho del trabajo para percibir sus identificaciones con el derecho social y su función revolucionaria componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicana, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e interpretándolo en

su propia contextura, por ello la teoría que lo explica y difunde es integral.

4.- LA TEORIA INTEGRAL TIENE DOS CARAS.- Que son a su vez, los dos aspectos del artículo 123 Constitucional y que son:

EL CARO VISIBLE.- Consistente en los textos, disposiciones, normas o preceptos del título VI de la Constitución denominado "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL", integrantes del derecho del trabajo y de la seguridad social, contemplados simplistamente como estatutostitutivos del trabajador como tal o como miembro de la clase obrera, es decir son las garantías sociales mínimas de los mismos. Ahora bien este conjunto de principios o derechos establecidos en el artículo 123, tiene un sentido proteccionista que se extiende a todos los trabajadores en general y no sólo a los subordinados.

El sentido proteccionista del artículo 123 Constitucional, históricamente tuvo su origen en la Colonia, donde se inició el régimen de explotación del trabajo humano, que alcanzó su desarrollo pleno en el Porfiriato, aclarando que anteriormente a esta época, ni las Leyes de Indias, ni las Ordenanzas de gremios, en nada contribuyeron a la defensa del trabajo humano, como tampoco lo hicieron las demás constituciones políticas del México Independiente hasta la Constitución de 1857 que aunque consagraron la libertad del trabajo e industria, no contuvieron mandamientos del derecho del trabajo.

Por tanto si el derecho del trabajo no fue creado por la legislación mexicana, si fue ésta quién le dió la categoría de norma constitucional no sólo con sentido proteccionista, sino reivindicatorio y extensivo a todo el que presta un servicio a otro por lo que debe definírsele en

la forma en que lo hace el maestro Alberto Trueba Urbina; "Como estatuto - protector de los trabajadores; instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro". (12).

Y no así en la forma como la han venido haciendo la doctrina y jurisprudencia mexicana quienes sostienen que el derecho del trabajo sólo lo protege el trabajo "subordinado".

Nuestro artículo 123 Constitucional, por su esencia, está integrado por un conjunto de normas que en sí mismas y por su fin tienen por objeto la dignificación, la protección y la reivindicación de la persona humana del trabajador y de la clase obrera, es decir que para el derecho mexicano del trabajo no existe más personas que los trabajadores, en virtud de que el trabajo es una actividad humana y así son sujetos del derecho del trabajo; "Los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y en general todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o extraneos de ésta, en cualquier actividad, subordinada o autónoma, - abogados, médicos, ingenieros, técnicos, deportistas, artistas y muchos más; el prestador de servicios en los contratos de prestación de servicios del Código Civil, en el mandato, etc.". (13)

El contrato de trabajo dentro de nuestra disciplina, tiene una categoría jurídica autónoma de carácter social, en el que se consignan - todas las normas favorables y proteccionistas de los trabajadores.

La otra cara de la Teoría Integral que es a su vez el lado invisible del artículo 123, es la teoría reivindicatoria de los derechos del proletariado, sustentada en su espíritu y en su texto, por tanto no sólo

(12).- Alberto Trueba Urbina, "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa S.A. Primera Edición México, 1970. pág. 229.

(13).- Alberto Trueba Urbina Obra citada pág. 232

es normativa, sino también teleológica en cuanto tiende a la socialización de los bienes de la producción, de la protección y tutela en lo jurídico y económico, que logran los trabajadores en sus relaciones con los empresarios, la reivindicación antes señalada, se logra a través, del derecho de asociación profesional y el de huelga, así como también con el de participar en los beneficios de las empresas, pero con sentido clasista.

Considerando a la teoría reivindicatoria, como el conjunto de normas, obviamente reivindicatorias de los derechos del proletariado que tienen por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica, es decir el pago de la plusvalía desde la colonia hasta nuestros días y que trae por consecuencia la socialización del capital.

Dentro del artículo 123 Constitucional las bases con fines reivindicatorios, se consignan en las fracciones IX, XVI, XVII, XVIII, que consagran como tales los derechos a participar en las utilidades, a la asociación profesional y a la huelga, aclarando que estos derechos hasta la fecha sólo han sido ejercitados con el fin de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, mediante el mejoramiento económico de los trabajadores pero no con fines reivindicatorios.

Conforme a lo antes mencionado, a la luz del artículo 123- la sociedad mexicana está dividida en dos clases; explotador y explotado, o sea capital y trabajo. (14).

Protegiendo a éste últimamente mencionado, que a su vez se

(14).- Alberto Trueba Urbina, Obra citada pág. 245.

integra por la clase trabajadora, representada no sólo por el obrero industrial sino también por el trabajador intelectual.

Con el conjunto de principios y normas, que se han puntualizado en los apartados anteriores, se llegará a lograr en un momento determinado la revolución proletaria, para el cambio de las estructuras económicas del régimen capitalista.

5.- LA TEORIA INTEGRAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO.-

Integrándose el derecho del trabajo de dos tipos de normas, sustanciales y procesales, que originan a su vez los derechos correlativos de la misma naturaleza, pero lógicamente de carácter social ambos, cuentan cada uno con plena autonomía no obstante estar estrechamente vinculados, ya que en las circunstancias conflictivas el derecho procesal del trabajo es el instrumento para hacer efectivo, en el proceso, el derecho del trabajo.

Los tribunales laborales por consiguiente al ejercer su jurisdicción deben tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad que existe entre éstos y sus patronos.

Considerando que la norma procesal laboral es de naturaleza social, el proceso del trabajo es el instrumento de la clase labo-
rante, por el que deben alcanzar la efectiva protección y tutela de sus derechos y en el que son de aplicarse los siguientes principios:

a).- Desigualdad de las partes; o sea que al no ser iguales trabajadores y patronos en la vida misma tampoco podrán serlo en el proceso, por cuyo motivo los tribunales sociales, tiene el deber de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores.

b).- Teoría de las acciones y excepciones; o sea que las acciones procesales del trabajo siendo de naturaleza social, limitan a su vez a las excepciones patronales, principio que rige tanto en conflictos jurídicos y colectivos.

c).- Teoría de la prueba; se entiende que ésta en el proceso laboral, trata de descubrir la verdad real no la jurídica y que a favor del trabajador existe la inversión de la carga de la prueba.

d).- El laudo; se entiende que éste como resolución, debe ser dictado a verdad sabida, en el que deben analizarse en conciencia las pruebas ofrecidas por las partes.

Conforme a la Ley de la materia en vigor, se ha eliminado la aplicabilidad supletoria de las leyes comunes, en el proceso laboral.

De la Revolución Mexicana de 1910, se recogieron principios socialistas para la defensa de los obreros y de los campesinos que fueron consignados en los artículos 123 y 27 Constitucionales que representan la parte social, de nuestra Carta Magna. Estos derechos sociales se dan en contra de propietarios ó terratenientes detentadores de los bienes de la producción y contra el Estado por ser éste el representante legítimo de aquéllos en el régimen capitalista.

En la realidad actual, el artículo 123 Constitucional no obstante su naturaleza viene siendo aplicado por la clase burguesa, que lo hacen inoperante, pero a pesar de tal situación, llegará el momento en que la clase obrera, actúe en contra de tal burguesía y quede demostrado que - contra ellos también se levanta científicamente y políticamente la teoría integral, en función de hacer conciencia revolucionaria en la clase obrera. (15)

(15).- Alberto Trueba Urbina, Obra Citada. pag. 254.

C A P I T U L O IV.

GENERALIDADES Y FASES ALTERNATIVAS.

- A).- Normas procedimentales
- B).- Clases de Procedimientos
- C).- Notificaciones, citaciones / emplazamientos.
- D).- Validad de notificaciones, citaciones y emplazamientos.
- E).- Exhortos.
- F).- Términos / plazos.
- G).- Correcciones disciplinarias y folios de apremio
- H).- Actuaciones.
- I).- Incidentes.

CAPITULO IV.

Dentro del Estado Moderno, existen tres funciones principales, la determinación de las normas que rigen la vida de la colectividad; la forma en que se han de cumplimentar esas normas como garantía de una paz social y por último, la satisfacción de necesidades de seguridad, cultura y bienestar general, tales funciones se llevan a cabo según la división establecida por Montesquieu, por el poder legislativo, judicial y ejecutivo. - Ahora bien, atendiendo al objeto de este estudio la función que tiende a -- cumplimentar las normas como garantía de paz social, es a la que brindaremos atención, pero sobre todo al aspecto concerniente al señalamiento de la actuación de las partes y del juzgador es decir a las formalidades procesales que son necesarias no sólo como una exigencia del interés general, para asegurar el buen desempeño de tal función, sino también en servicio del interés privado del particular, como salvaguarda de sus propios derechos.

Tan importante es el aspecto relativo a las formalidades procesales, que constitucionalmente vemos su reconocimiento consignado en el artículo 14 de la Constitución Federal de nuestro país, el que establece como una garantía de los derechos que debe amparar, el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento.

A- NORMAS PROCEDIMENTALES

Dentro del Capítulo I de este trabajo, se mencionó que la palabra procedimiento se deriva del Latín Procedere, viniendo a significar - gramaticalmente y en forma general la acción de proceder en justicia o como - el conjunto de reglas impuestas por la Ley al titular de un derecho para hacerlo valer en justicia.

En cuanto a la naturaleza de los procedimientos de trabajo

el maestro Trusba Urbina dice que "Frente a los enjuiciamientos civiles, los procedimientos laborales deben caracterizarse por su mayor rapidez, sencillez fácil comprensión y sentido protector del obrero". (16) Tal característica - de nuestro procedimiento laboral le deviene, del carácter proteccionista -- que el derecho procesal del trabajo tiene para la clase laborante, frente -- al patrón poderoso, es decir que dentro de las controversias de trabajo no -- debe predominar jamás la forma sobre el fondo, puesto que iría en contra del más elemental sentimiento de justicia social.

Ahora bien, las normas procedimentales del trabajo constituyen un conjunto, conforme a los cuales se ejercen los actos procesales, en caminados a la conservación del orden jurídico y económico, dentro de los -- procesos del trabajo, la Ley Federal del Trabajo, recoge el espíritu proteccionista hacia el trabajador y establece en su artículo 816, la improcedencia de recursos contra las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que el procedimiento laboral ofrece la ventaja de ser de una sola instancia jurisdiccional.

B.- CLASES DE PROCEDIMIENTOS.

Si bien nuestra Ley Laboral, contiene diversos preceptos -- que contienen normas procedimentales también consagra dentro del Capítulo -- relativo al Derecho Procesal del Trabajo, debidamente estructurados los procedimientos para los diversos conflictos.

Doctrinalmente se podría clasificar a los procedimientos -- del trabajo en procedimientos de conocimiento o declaración que son las formas de investigación para establecer la relación entre la norma jurídica social y el caso concreto en el laudo, y los procedimientos de ejecución forzosa

(16).- Alberto Trusba Urbina. Obra Citada pag. 488.

sa, que son los que hacen posible la realización del interés tutelado por la autoridad judicial.

La Ley Federal del Trabajo de lo. de Mayo de 1970, regula diferentes procedimientos que pueden clasificarse en los siguientes grupos:

a).- Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, que pueden resumirse en procedimientos para conflictos jurídicos, o sea los ordinarios regulados por el Capítulo V del título antes mencionado, en estos procedimientos basta la presencia del Presidente o de su auxiliar quien llevará la audiencia respectiva hasta su terminación.

b).- Procedimientos especiales que tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinada clase de conflictos regulados dentro del Capítulo VI del Título respectivo, en los que en la mayor parte se requiere de la intervención del Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, pues solamente en caso que no sean de extrema gravedad se permite que la dirección del procedimiento quede a cargo del Auxiliar.

c).- Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, regulados en el Capítulo VII del Título mencionado anteriormente, en esta clase de procedimientos se requiere además de la presencia del Presidente la de uno de los Representantes.

C.- NOTIFICACIONES, CITACIONES Y

EMPLAZAMIENTOS.

La notificación es el medio legal, por el cual se dá a conocer a las partes o a un tercero el contenido de una resolución judicial (17)

(17) Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. Pag 270. Editorial Porrúa S.A. 2a. Edición México, 1965

La misma se convierte en el género que comprende diversas especies, como el emplazamiento, la citación, el traslado.

Los efectos de la notificación es enterar a las partes o a los terceros de acuerdos o resoluciones de los Tribunales Laborales, a fin de que puedan ocurrir en defensa de sus derechos.

Las notificaciones pueden ser hechas personalmente, por estrados y por boletín laboral.

Para poderse efectuar a las partes notificaciones personales, es menester que éstas, hayan designado en su primera comparecencia o escrito la casa o local ubicado en el lugar de residencia de la Junta. Es prudente aclarar que cuando haya desaparecido la persona, se le hará la notificación personal en el domicilio señalado en el contrato de trabajo y a falta de tal domicilio, se le realizará en el último lugar de prestación de servicio, fijándose una copia de lo notificado en los estrados de la Junta.

Dentro de las resoluciones que personalmente deben notificarse, está el emplazamiento y la primera notificación que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los negocios que ante ella se originen o los que les remitan las Juntas de Conciliación, la recepción de la sentencia de amparo, la reanudación del procedimiento, la notificación a terceros, la citación para la audiencia incidental sobre caducidad de la acción, el laudo y los casos urgentes a juicio de la Junta.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen y deben hacerse en horas hábiles con anticipación de veinticuatro horas al día y hora en que deba tener lugar la diligencia.

Las ulteriores notificaciones personales o sea las realizadas con posterioridad a la primera, se podrán realizar al interesado o a su representante, ya ante el local de la Junta o el lugar designado si está presente o bien se dejará en caso contrario la copia de la resolución de -- estar cerrado el domicilio, en la puerta de entrada.

Las notificaciones por estrados consisten en fijar en los tableros de las Juntas, las listas de los acuerdos y resoluciones dictadas -- que surten así, efectos de notificación en forma. Pueden ser notificados por estrados todos los proveídos que no deban serlo personalmente, señalando los nombres de los interesados, así como el número del expediente respectivo para que así se enteren del acuerdo o resolución los interesados.

Las notificaciones por boletín laboral, se pueden efectuar se respecto de aquellas resoluciones que no deban hacerse personalmente siempre y cuando el Pleno de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje haya acordado la publicación de un boletín que contenga la lista de notificaciones que no sean personales, surtiendo efecto esta clase de notificación, al día siguiente de la publicación, esta forma de notificación en la práctica ha venido a substituir al menos en el Distrito Federal, a la notificación por estrados.

Las citaciones consisten en llamar a una persona ajena a la controversia para que concurra a una diligencia o a un acto procesal, -- llamado que puede realizarse en el domicilio del citado, a quien se le hace saber por instructivo o verbalmente la calidad y objeto con que se le llama, indicándole el día y la hora en que ha de concurrir ante la autoridad laboral que la cita.

El emplazamiento consiste en llamar a juicio al demandado,

este acto procesal es sacramental como dice J. Jesús Castorena (18) y para ser legal debe efectuarse de la siguiente forma.

El Actuario debe acudir y cerciorarse de que el domicilio designado para hacer la notificación es donde habita o trabaja el interesado, si está presente éste o sus representantes, le leerá la resolución a notificar, entregándole copia de la misma y si ninguno de los dos está presente, - dejará citatorio para que se le espere al día siguiente a hora determinada y si aún al regresar no encuentra a alguno de los dos entenderá la diligencia con cualquier persona que encontrase y si encuentra cerrado el lugar de notificación fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

De los documentos a entregar por el Actuario al emplazado, está la copia simple de la queja, el instructivo correspondiente en el que debe consignarse el nombre del actor, la Junta que conoce el juicio, el día y la hora en que se celebrará la audiencia, así como aquellos en que se verifique el emplazamiento y la autorización del propio Actuario.

D.- NULIDAD DE NOTIFICACIONES, CITACIONES Y EMPLAZAMIENTOS.

Se entiende por acto procesal nulo, el que no reúne los -- requisitos legales y el que la ley por tal motivo lo declara expresa o implícitamente ineficaz o lo que es igual inepto para producir los efectos jurídicos que debiera producir según su propia naturaleza (19).

(18).- J. Jesús Castorena. "Procesos del Derecho Obrero". Pag. 119.

Imp. Didot. S.A.

(19).- Eduardo Pallares "Derecho Procesal Civil". Pag. 93.

La omisión de las normas procesales puede traer por consecuencia que la actuación sea inexistente o nula.

Se produce la inexistencia del acto cuando se realiza ante personas que carecen de jurisdicción o bien cuando no se realiza por escrito, no requiriéndose de declaración alguna.

Por el contrario la nulidad del acto si requiere que sea declarada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre que se planteen antes de pronunciarse el laudo y previamente que las partes hayan sido oídas y hubiesen aportado las pruebas pertinentes al caso, por lo que de no haberse realizado la notificación, citación o emplazamiento con arreglo a la Ley debe solicitarse su nulidad ante la autoridad jurisdiccional.

Sin embargo cuando la persona notificada citada o emplazada se dé por enterada del proveído, el mismo surtirá sus efectos desde entonces, como si se hubiere hecho con arreglo a la Ley, es decir se convalida el acto, puede suceder también que la persona no haga uso de los medios legales para atacar la nulidad, entonces ese abandono de derecho, permite que el acto quede purgado de su defecto.

E.- EXHORTOS

Hay ocasiones en que una diligencia debe practicarse en -
Lugar de - - - - -
trajero. En el primer caso la Junta puede encomendar el desahogo de la diligencia al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo al lugar en que daba practicarse la diligencia, por medio de Exhorto, todo ello sin perjuicio de trasladarse las autoridades mencionadas al lugar y practicar la diligencia por si mismas si así se juzga necesario, siempre y cuando el lugar esté dentro de su jurisdicción.

El Exhorto debe ser proveído dentro de los tres días siguientes de ser recibido y diligenciado dentro de los cinco posteriores, salvo que se requiera mayor tiempo, cumplimentado que haya sido el referido exhorto debe ser devuelto, pero si al mismo se demora al ser diligenciado de oficio o a instancia de parte debe girarse nuevo oficio recordatorio a la autoridad exhortada para que lleve a cabo lo solicitado, la que de no cumplir a pesar de lo anterior dará lugar a que su Superior inmediato tome conocimiento del caso.

En el caso del extranjero los exhortos deben dirigirse por la vía diplomática.

F.- TERMINOS Y PLAZOS.

El término judicial es el tiempo en que un acto procesal debe llevarse a cabo para tener eficacia y validez legal. (20).

El plazo es el término o espacio de tiempo que se les concede a las partes para responder o probar lo expuesto y negado en el juicio. (21).

En su acepción mas amplia la palabra término es sinónima de la palabra plazo, pero algunos jurisconsultos modernos, establecen entre ellas la diferencia de que el término propiamente dicho, expresa el día y la hora en que debe efectuarse el acto procesal, el plazo en cambio consiste en un conjunto de días dentro del cual pueden realizarse válidamente determinados actos.

La Ley Federal del Trabajo no establece ninguna diferencia

(20) Eduardo Pallares. Diccionario Derecho Procesal. Pag. 716

(21) Iden. Pag. 560.

entre el término y plazo refiriéndose sólo al primero aunque algunas veces en el texto se hable del segundo.

La regla general es que todo término comience a correr al día siguiente en que se haya hecho la notificación, citación o emplazamiento y se contará en él, el día del vencimiento. Se excluyen los términos para la prescripción que son computables por meses y años incluyendo los días inhábiles, igualmente existe otra excepción en materia de huelga en que los términos se cuentan de momento a momento.

De lo establecido por la Ley laboral se desprende que se acepta la regla general antes mencionada con las excepciones en materia de prescripción y de huelgas, pero según la Ley de la materia se desprende que:

a).- Las actuaciones deben llevarse a cabo en días y horas hábiles. Siendo días hábiles todos los del año a excepción de los días de vacaciones, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio, y son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas. Sin embargo los días y horas inhábiles pueden habilitarse cuando hubiese causa urgente que se exprese, la habilitación la llevarán a cabo las Juntas a través de sus Presidentes y los de las Juntas Especiales.

b).- Las actuaciones deben llevarse a cabo exactamente en los días y a la hora que se hubieren señalado para su práctica.

c).- Las Juntas deben dictar sus resoluciones dentro de un término no mayor de veinticuatro horas.

G.- CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y MEDIOS DE APREMIO.

La corrección disciplinaria se define como el padecimien--

to que se impone por los superiores a los inferiores y dependientes o subalternos, por las faltas que cometen en el ejercicio de sus funciones. Lo propio de la corrección disciplinaria, consiste en que es una sanción impuesta para mantener la disciplina en los tribunales, la que alcanza a empleados, funcionarios inferiores, litigantes y abogados.

La corrección disciplinaria no debe confundirse con los medios de apremio, éaquella deriva del poder disciplinario anexo a la jurisdicción y tiene por objeto mantener el orden de los Tribunales y el respeto a la judicatura, en cambio los segundos proceden del imperio anexo a la jurisdicción y su fin es que tenga su debido cumplimiento lo resuelto por la Autoridad.

De acuerdo a nuestra Ley Laboral, el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán corregir disciplinariamente tanto a los particulares como empleados que intervengan en los negocios. Las correcciones disciplinarias las podemos clasificar conforme a nuestra Ley en:

a).- Amonestación que es la llamada de atención al responsable.

b).- Multa que no exceda de mil pesos, si es el trabajador el multado no podrá aplicársele una multa mayor del importe de su salario semanal de acuerdo al Artículo 21 Constitucional.

c).- Expulsión del local de la Junta recurriendo de ser necesario al auxilio de la fuerza pública.

En el caso del personal de la Junta además de la corrección disciplinaria se les puede suspender del cargo hasta por tres meses.

Como medios de apremio la Ley establece que podrán emplear el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, -- los siguientes:

a).- Auxilio de la Fuerza pública.

b).- Multa hasta de mil pesos o arresto por quince días, - pero si se trata del trabajador la multa no excederá del importe del salario que percibe en una semana.

c).- Arresto por treinta y seis horas.

H.- ACTUACIONES.

La palabra actuación viene del Latín Actus que quiere decir acto y Agere, que significa hacer, es decir que etimológicamente significa "Acción y efecto de obrar". Actuación en derecho viene a significar el - conjunto de actos que integran el proceso ya sean los del órgano jurisdiccional, ya los de las partes o de los terceros que intervienen en el proceso.

Conforme a la naturaleza del proceso laboral los escritos, comparecencias y promociones no requieren formalidad alguna pero sí deben -- ser claros y precisos en las peticiones que contengan, recurriéndose en la - práctica a la forma escrita, independientemente de que el proceso sea oral.

La Ley Laboral permite que cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón, o la denominación o razón social de la empresa, basta con que precisen en el escrito inicial los - elementos necesarios para su identificación, como por ejemplo la ubicación - de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el servicio y la actividad a que se dedica el patrón.

Obviamente la actuación escrita debe constar en el idioma español por ser el oficial en nuestro país.

Los escritos o comparecencias deben ser firmados por los interesados o sus representantes, pues de otra forma no surten ningún efecto legal.

La mayoría de las Juntas siguen la costumbre de que las mismas así como las partes o terceros no son libres para actuar como ellos quisieran sino que deben ajustar su actuación a un orden, por lo que no puede iniciarse una actuación sin haberse agotado la anterior o satisfecho el mandato de la Autoridad.

Administrativamente se siguen determinadas medidas para impedir la sustracción y alteración de las actuaciones como son las consistentes en ordenar las mismas, formando un expediente con ellas, foliando y autorizando las fojas, y mostrando solamente los expedientes a las partes o a sus apoderados.

I.- INCIDENTES.

Con la palabra Incidente en su acepción procesal bien se estime derivada del Latín Incido, Incidens (conocer o cortar, interrumpir, -suspender) o del verbo cadere y de la preposición In (caer, en sobrevenir), -se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión de ella.

Por regla general las cuestiones incidentales se resuelven juntamente con la principal, excepto cuando son de tal índole que resulta --forzoso decidir las antes o bien cuando son promovidas después de haberse dictado el laudo.

La regla antes mencionada se encuentra plasmada en la --
Ley Laboral que dispone que salvo los casos previstos en la misma, las --
cuestiones incidentales se resolveran juntamente con lo principal, pero co-
mo hay asuntos que por su naturaleza sería inconveniente dejar sin resol-
ver, hasta el final del Juicio pues podrían originar un trabajo en balde -
de la Autoridad o dejar sin defensas alguna a las partes u otros que se pre-
sentan después de dictado el laudo, es por lo que la Junta podrá ordenar -
que se suspenda el trámite o que se tramite el incidente por cuenta separa-
da. El procedimiento es sumamente sencillo ya que se trata solamente de -
citar a las partes a una audiencia en la que después de oírlos y recibir -
las pruebas dictará resolución.

C A P I T U L O V

C O N F L I C T O S J U R I D I C O S

T R A M I T A C I O N D E L O S C O N F L I C T O S J U R I D I C O S

- 1o.- AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES
- 2o.- AUDIENCIA DE PRUEBAS Y ALEGATOS
- 3o.- AUDIENCIA DE RESOLUCION
- 4o.- EL LAUDO Y SUS EFECTOS

De conformidad a lo establecido por el maestro Alberto Trueba Urbina, quien considera al conflicto o diferencia laboral como -- las desavenencias, dificultades o choques entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley y lo consignado dentro de ésta, se puede recordar -- que los conflictos laborales se clasifican en obrero-patronales, inter-patronales o interobreros, así como intersindicales, posteriormente todos ellos pueden ser ya jurídicos ya económicos, dividiéndose los jurídicos en individuales y colectivos.

Por conflictos individuales se entiende la controversia entre trabajador y patrón con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley, independientemente del número de ellos.

El conflicto económico es el que se suscita entre un grupo o sindicato obrero, o uno o varios patrones sobre cuestiones de orden profesional general o de disputa de este orden en relación con el contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

En este caso se prestará mayor atención a los llamados conflictos Jurídicos, en sus dos Clases Individuales y Colectivos.

La tramitación de los conflictos jurídicos individuales o colectivos se rigen por las disposiciones señaladas en los capítulos IV y V de la Ley Federal del Trabajo, y para iniciarse, es necesaria la comparecencia o el escrito del interesado, por el que señale su queja-respectiva.

En cuanto al aspecto conciliatorio y de contención son obligatorios dentro de nuestra jurisdicción social del trabajo por lo que

resultan inasustituibles las Juntas de Conciliación y Arbitraje encargadas de dirimir los conflictos laborales, tal como se establece constitucionalmente en el artículo 123 fracción XX, que a la letra dice:

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno.

Igualmente el Arbitraje que debe de seguirse cuando hay contención entre las partes aunque la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, establece en lo conducente lo siguiente:

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

Lo que otorga al patrón la facultad de no someterse a dicho arbitraje y sufrir la sanción de indemnizar al trabajador, propiamente resulta inoperante sobre todo en los juicios de despido iniciados por los trabajadores ya que el arbitraje se encuentra inmerso en la jurisdicción del trabajo.- Más sin embargo como reza la referida fracción XXI del artículo 123 Constitucional, si la negativa a someterse al arbitraje sea del trabajador, se dará por terminado su contrato de trabajo.

La tramitación de los conflictos jurídicos tienen las siguientes fases:

a) Fase conciliatoria, en la que trataremos exclusivamente el aspecto conciliatorio que priva en la órbita jurisdiccional del trabajo, como característica especial que la distingue de otros procesos.

b) Etapa de Demanda y Excepciones, que denominamos así porque el término nos parece más técnico, no obstante que la legislación, la doctrina y la jurisprudencia llaman genéricamente de arbitraje.- En esta audiencia tiene lugar las réplicas y contraréplicas, que dan lugar al surgimiento de la litis.

c) Período de Pruebas y alegatos, que abarca desde el Ofrecimiento de Pruebas pasando por el de Desahogo de las mismas y llegando hasta los Alegatos que las partes formulen.

d) Diversos actos propios y característicos que específicamente realizan los Tribunales del Trabajo (Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y Federal de Conciliación y Arbitraje), tales son el procedimiento que se hacen a los representantes o miembros que integran con el carácter de funcionarios las Juntas, para que manifiesten si requieren de mayor instrucción para mejor proveer; emisión del dictamen por parte -

del funcionario encomendado para ello y resolución, que en la jurisdicción del trabajo se conocen con el nombre de Laudo.

Tanto conflictos jurídicos individuales como colectivos se tramitan a través de una serie de actuaciones llamadas audiencias, palabra que según el maestro Niceto Alcalá Zamora tiene diferentes significados aunque todas ligadas con la acción de oír de manera más o menos próxima, directa o figurada. En general significa, el acto en el que el Juez o Tribunal oye a las partes o recibe pruebas. (20)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 710, establece lo siguiente:

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.

Es decir que el Derecho procedimental mexicano del trabajo se basa en un sistema de audiencias públicas, en que en las partes y tribunales ejercen su actividad procesal, siendo la excepción en que tales audiencias se celebren a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Las Juntas en forma discrecional podrán determinar cuando la audiencia puede ser a puerta cerrada, y ante tal determinación no procede ningún recurso.

En consecuencia lo general del Derecho Procedimental mexicano del trabajo viene a ser el sistema de audiencias públicas en las que se sigue la oralidad, lo que da lugar que la opinión pública se ente-

re de las actividades de las juntas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 523 establece que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.

A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Al Servicio Público del Empleo.

A la Inspección del Trabajo.

A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.

A la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

A las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Al Jurado de Responsabilidades.

Es prudente aclarar la diferencia entre el fuero federal y local, tomando en cuenta que nuestro país, como República Federal - tiene normas jurídicas que se aplican en toda ella y se llaman federales,

y otras normas que sólo imperan en los límites de cada estado de la Federación y se les llaman locales.

Si bien en materias como la civil y penal, se rigen por Códigos para asuntos federales y locales, en materia de trabajo no hay más que una sola ley que es al mismo tiempo Federal y local, pero para su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local.

La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución -- Federal nos dice, que la aplicación de las leyes del trabajo comprende a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos -- relativos a industrias como la textil, la eléctrica la minera, etc., así la jurisdicción federal laboral tiene una mayor extensión que la local lo que permite la existencia y funcionalidad, respectivamente de autoridades locales y federales en materia laboral.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala diversas clases de Juntas federales de conciliación: las accidentales y las permanentes. Las primeras existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una Junta permanente. Para este supuesto los trabajadores o patronos, cuando surja un conflicto deberán proceder como lo dispone el artículo 747 de la Ley Federal del -- Trabajo, él que señala que:

En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se observarán las - normas siguientes.-

I.- El Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Mu

municipal prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de veinticuatro horas designe su representante, y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno. El Inspector Federal del Trabajo, cuando sus actividades lo permitan, podrá presidir la Junta; y

II.- Si alguna o las dos partes no designan su representante, el Inspector Federal del Trabajo o el Presidente Municipal hará las designaciones, las que deberán recaer en trabajadores o patronos.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, existen sobre todo, en lugares donde el desarrollo industrial de una región lo requiera, por la multiplicidad de conflictos que en la misma obviamente se deben producir y para ese caso la designación de representantes obreros y patronales se efectúa de distinta manera que el que se utiliza para las Juntas de Conciliación Accidentales, ya que se sigue el procedimiento establecido para la elección de representantes de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo, en donde se busca la representación de clase, para el caso del nombramiento del Presidente, la ley es más estricta, ya que exige mayores requisitos para tal nombramiento.

Para el caso de las Juntas Locales de Conciliación, les son aplicables las mismas disposiciones que se siguen para las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, con la diferencia que las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejerceran por los Gobiernos de los Estados y es el Presidente Municipal el que ac-

tada en lugar del Inspector Federal del Trabajo, pero cabe aclarar que el Presidente Municipal no puede intervenir como tal ante la Junta Local de Conciliación.

Las Juntas de Conciliación Federales y Locales, tienen funciones semejantes de acuerdo a su jurisdicción y competencia, que consisten en actuar en instancia conciliatoria potestativa para trabajadores, así como para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos cuyo monto no exceda de tres veces de salarios, y las demás que la ley en forma especial les confiera, todo ello con fundamento en lo dispuesto por los artículos 591 fracción I, 600 fracción IV y por extensión el artículo 603, todos de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, hay que distinguir los diversos procedimientos que se deben de seguir ante las Juntas de Conciliación, referidas anteriormente, cuando actúan en instancia conciliatoria potestativa y con Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las distintas audiencias de que los mismos se integran.

El procedimiento que se sigue en las Juntas de Conciliación, en la instancia conciliatoria potestativa, es el que señala el artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo y que es el siguiente:

I.- La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiere sido admitido el escrito que interpuso el actor o el en que hubiere quedado integrada la Junta Accidental.

La notificación al demandado se hará de conformidad - -
con lo dispuesto en el artículo 688:

II.- Si el actor no concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción;

III.- La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753 (fracción I);

IV.- Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer -- las pruebas que juzguen conveniente;

V.- Concluida la recepción de las pruebas, el Presidente de la Junta, remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; y

VI.- El convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el Presidente de la Junta si ésta es Permanente, y en caso contrario se remitirá al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima.

En el caso de remitirse el expediente a la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje, las partes podrán designar domicilio en el lugar de residencia de las mismas, para que se les hagan las notificaciones personales, si alguna de las partes no hace la designación, las notificaciones personales se les harán mediante publicación en los estrados de la Junta a la que se remitió el expediente o por el Boletín Laboral que las mismas publiquen.

El procedimiento que se sigue en las Juntas de Conciliación, cuando actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos laborales que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres veces el salario, es el que señalan los artículos 750 y 782 a 788 de la Ley Federal del Trabajo y que es el referente al procedimiento especial.

Este procedimiento consiste en señalar una sola audiencia de conciliación en las que se procurará avenir a las partes y de no obtener la Conciliación, se formulará la demanda o petición respectiva y se colectarán éstas.

En acto siguiente se ofrecerán y rendirán las pruebas; para que al concluirse la recepción de éstas y oírse los alegatos se dicte el Laudo respectivo, dentro del término de veinticuatro horas.

Por consecuencia en este caso el procedimiento es sumamente breve.

En este procedimiento se hace palpable la intención del legislador de imprimirle una característica de rapidez en su trámite, distinta a los demás procedimientos laborales, lo que representa una garantía para la clase trabajadora que en el mayor de los casos es quien promueve tales procedimientos, con la intención de obtener una solución inmediata a su conflicto, que para su magnitud no requiere mayor trámite que el necesario para ser resuelto pronto y expeditamente como fue la intención del legislador al establecer esta clase de procedimientos.

En contra del Laudo dictado por las Juntas de Conciliación en esta clase de procedimientos sumarísimos, no cabe otro recurso que el juicio de amparo.

En cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya Federal ya Locales, se integran con un representante del Gobierno y representantes de los trabajadores y patronos, designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias respectivas de la Ley laboral.

Estas Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan en Pleno o en Juntas Especiales, integrándose el Pleno con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

El artículo 527 delimita la clase de asuntos que deben ser del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por su sola lectura se podrá apreciar el campo de aplicación. Así enumera:

- I.- La industria minera y de hidrocarburos;
- II.- La industria petroquímica;
- III.- Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales, básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- IV.- La industria eléctrica;
- V.- La industria textil;
- VI.- La industria cinematográfica;
- VII.- La industria huleira;
- VIII.- La industria azucarera;
- IX.- La industria del cemento;
- X.- La industria de Fabricación y Ensamble de Vehículos Automotrices;

- XI.- La Industria de Productos Químico-Farmacéuticos y Medicamentos;
- XII.- La Industria de Celulosa y Papel;
- XIII.- La Industria de Aceites y Grasas Vegetales;
- XIV.- La Industria Empacadora y Enlatadora de Alimentos;
- XV.- La Industria Embotelladora de Refrescos; Aguas Naturales y -- Aguas Gaseosas;
- XVI.- La Industria Ferronarrilera;
- XVII.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- XVIII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que les sean conexas;
- XIX.- Empresas que ejecuten trabajos en Zonas Federales y Aguas territoriales;
- XX.- Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y
- XXI.- Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en -- más de una Entidad Federativa;

Respecto de las materias que deben conocer las Juntas Especiales y el Pleno, podemos decir que, a las primeras corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; estudiar y decidir los casos de pago de indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del Presidente en ejecución de los laudos y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Al Pleno de la Junta le compete, además de uniformar el criterio de -- las Juntas, como antes lo indicamos, expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en -- contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecu-- ción de los laudos del pleno; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación e informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Junta. Es interesante también hacer notar el cambio de procedimiento que se establece ahora en la -- , pues durante la tramitación de los juicios hasta la formulación del dicta-- men. - - - - - que será discutido para pronunciarse el laudo, el Presidente

de la Junta y los de las Juntas especiales serán sustituidos por los auxiliares, con excepción de la votación para resolver lo siguiente: competencias; nulidad de acta; sustitución del patrón; desistimiento de la acción y designación de peritos en los casos de conflictos colectivos de naturaleza económica.

En cuanto a las Juntas Locales, de Conciliación y Arbitraje podemos decir que para la integración y funcionamiento de estos tribunales de trabajo se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Para este caso la Ley dispone que el Presidente de la Junta percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, correspondiendo a los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

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

Respecto del personal jurídico de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo, establece que además de los representantes del Gobierno, del Capital y del Trabajo, existirán actuarios auxiliares y secretarios generales. Como requisitos generales para todos ellos establece que no pertenezcan al estado eclesiástico y no hayan sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal. Por lo que ve a su --

preparación o conocimiento se establecen diferentes requisitos, pues para los Secretarios auxiliares y secretarios generales se indica que de' en tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, para los actuarios, el que hayan concluido el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho y por lo que toca a la práctica profesional, los auxiliares deberán tener tres años de ejercicio de su carrera y los secretarios generales cinco años, el período para el que se designan los Presidentes de las Juntas es de seis años.

Las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje pueden -- por tanto, conocer de un juicio laboral, que ha comenzado en las Juntas de -- Conciliación Permanentes Federales y Locales o bien Accidentales, pero también pueden conocer desde el inicio del juicio laboral respectivo, es ante -- tales Juntas, en donde se sigue el procedimiento en el que se delimitan claramente las diversas audiencias de Conciliación, Demanda y Excepciones; Pruebas y Alegatos, así como la de Resolución y la del dictado del Laudo.

Las audiencias antes mencionadas aun cuando su estructura tienen semejanza en las del procedimiento civil en especial, se distinguen de ellas, -- por que son llevadas a cabo en actos especialmente señalados para su verificación haciéndose a un lado la práctica de conceder términos para que tales actos se realicen como sucede dentro del propio ámbito del derecho civil.

Las audiencias de Conciliación, Demanda y Excepciones, pruebas y alegatos, la de resolución y emisión del Laudo, caracterizan al procedimiento laboral por la rapidez con que las mismas deben ser llevadas a cabo tal como lo dispone la ley de la materia.

1.- AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Cuando ante las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje se presenta la demanda, se procederá como lo establece el artículo 752 - de la Ley Federal del Trabajo:

El Pleno o la Junta Ejecial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y -- percibirá el demandado de tenerlo por inconstante con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

10. En esta Audiencia la Junta debe proponer una fórmula conciliatoria, si la fórmula es aceptada, el convenio a que se llegue, será aprobado por la Junta y tendrá todo el valor de un Laudo, éi que las partes están obligadas a cumplir. Si en esa audiencia no se llega a un acuerdo, - queda terminado el período de conciliación, procediendo;

20.- A pasar al período contencioso o de arbitraje o sea propiamente a la demanda / excepciones. Puede ocurrir que en ese momento el actor no se concreta a reproducir su demanda inicial sino que ejerce acciones - nuevas o distintas de las que inicialmente presentó, en este caso la Junta señalará nuevo día y hora para iniciar otra vez el período conciliatorio y pasar después al contencioso sin que, en esta segunda ocasión, use el -- actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

No hay que olvidar las exigencias legales al respecto y no pretender hacer una negación global de los hechos, pues las consecuencias de tal actitud son sumamente graves, ya que la Ley indica que respecto de aquellos - hechos sobre los que el demandado no suscite expresamente controversia, se -- tendrán por admitidos, sin que proceda prueba en contrario. La simple negación del derecho, consideró el Legislador que importa la confesión de los hechos, en tanto que la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Todos estos requerimientos obedecen a una técnica jurídica estricta; que dan al juicio laboral un carácter un tanto complejo que se aparta del espíritu con que inicialmente se pretendió manejar procesalmente las cuestiones laborales. Es interesante también recalcar el hecho de que, al presentarse la excepción de incompetencia, no exige al demandado de contestar la demanda en ese mismo acto, ad-cautelam, -pues si no lo hace y la Junta se declara competente la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

La ley permite la réplica y contraréplica o sea la posibilidad de que al terminar la contestación de la demanda vuelva a hablar el actor y - cuando concluya tendrá derecho el demandado de hacer una nueva exposición.

Puede ocurrir que el demandado tenga a su vez una reclamación que presentar al actor, en cuyo caso se habla de la reconvencción de existir, - será necesario abrir un período conciliatorio y si lo solicitare el actor, podrá señalarse nuevo día y hora para que tenga lugar la audiencia de demanda y excepciones, por lo que va a la reconvencción.

En el caso de que el actor no concurra a la audiencia de demanda y excepciones se lo tendrá por inconforme con todo arreglo; pero se reproducirá su demanda o escrito inicial. En cambio si no comparece el demandado se estimará que rehúsa todo arreglo, pero además se tendrá la demanda - por contestada en sentido afirmativo, salvo pruebas en contrario. Como lo dispone el artículo 755 que señala lo siguiente:

"El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era - trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

Por último, si no concurren a la audiencia ni el actor ni el demandado se archiverá el expediente hasta nueva promoción.

Si al terminar esta audiencia se advierte que las partes están conformes con los hechos y solamente discrepan en los derechos que pueden asistiles, sobre la marcha la Junta solicitará a las partes que presenten alegatos y de inmediato dictará el laudo..

2.- AUDIENCIA DE PRUEBAS Y ALEGATOS.

Tanto cuando las partes no estuvieron de acuerdo en los hechos -- expuestos como cuando se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, o cuando, sencillamente, las partes, así lo solicitan, la Junta debe proceder a recibir el negocio a prueba, señalando al efecto día y hora para la celebración de una Audiencia de Pruebas, en su fase de ofrecimiento en que el actor y el demandado, deberán ofrecer todas aquéllas probanzas, con las que pretendan demostrar los hechos y razones esgrimidos por ellos.

Si a esta audiencia de ofrecimiento de pruebas concurre una sola de las partes, ésta ofrecerá sus pruebas y si ninguna de ellas, concurre, la Junta entonces, turnará el Juicio a su fase de alegatos.

Al ofrecer pruebas, es costumbre que lo realice primero el actor - y luego el demandado, pruebas que deberán estar relacionadas con los hechos - ya de la demanda, ya de la contestación, aunque lo anterior no se mencione - expresamente, como en materia civil, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 760 fracción II de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen;"

En materia laboral las pruebas que legalmente pueden ofrecerse se pueden agrupar en las siguientes clases:

Prueba confesional;
Prueba testimonial;
Prueba pericial;
Prueba documental pública;
Prueba documental privada;
Prueba de inspección judicial, y
Prueba presuncional.

Las pruebas se ofrecerán con pañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

Así cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba, los informes y copias que deban expedir las Autoridades y cuya obtención sea imposible para el oferente, pueden ser solicitados a dichas Autoridades, por la propia Junta, previa la gestión o petición que haya realizado y que se demuestre sobre todo en forma escrita.

Al ofrecer la prueba confesional se observarán las normas dispuestas por el artículo 760 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes:

- a) Cada parte podrá solicitar que su contraparte concurre personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.
- b) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se le cite.
- c) Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.
- d) La Junta ordenará se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.
- e) Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas, y las guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original, en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

Puede suceder que los hechos ocurran en presencia de diversas -- personas ajenas a la controversia, para su restablecimiento se puede recurrir a su declaración, cada parte debe llevar a sus testigos, y someterlos - al interrogatorio que se presente a la autoridad laboral, que ésta debe aprobar, en este caso la contraparte tiene el derecho también de formular - repreguntas a los testigos, por tanto esta prueba testimonial debe ofrecerse indicando los nombres de los testigos, pudiendo solicitar de la Junta - que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte - podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta.

Cuando una parte advierte que las personas que fueron llevadas como testigos por la otra parte, están ligadas en forma tal con el promovente que su opinión pueda ser tachada de interesada o de parcial, es permitido - ofrecer prueba para justificar esa peculiaridad, que en el vocabulario jurídico se conoce como "tachas" de los testigos. Esta prueba se puede ofrecer, como es lógico, hasta después de que se haya desahogado la testimonial co- - rrespondiente, y por lo mismo, con posterioridad el período de ofrecimiento de pruebas.

Se puede ofrecer la prueba pericial, que tiene por objeto acreditar hechos del dominio de una ciencia o de un arte. Se requiere, por lo tanto, - del concurso de quienes poseen esa ciencia o ese arte para que establezcan --- cual es o puede ser la verdad, conforme las leyes de una o de las reglas del -

otro, se puede decir que la prueba pericial es puramente ilustrativa, o sea - que los estudios y las conclusiones de los peritos sirven sólo para ilustrar a la Junta, así esta probansa se rige por lo establecido por el artículo 760 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará - la materia sobre la que deba versar el peritaje. A admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recep-- ción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con - el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios -- correspondientes."

Existen determinados hechos que constan físicamente y que es posi- ble apreciar por la simple vista o por otros sentidos.

Aun cuando es difícil que estos hechos se conserven en las mismas condiciones a través del tiempo, su comprobación directa hecha por la Junta o por el funcionario que ésta designe, constituye un elemento de convicción de indiscutible valor y pueden demostrarse con la prueba de inspección.

La inspección se refiere siempre a objetos y lugares para dar fé - de unos, de su situación, de sus peculiaridades, del aspecto que presentan, - de sus defectos, etc., o para establecer sus condiciones de ubicación, dispo- sición, etc.

Ahora bien con la prueba presuncional se pretende lograr el estable- cimiento o la demostración de un hecho o de un conjunto de hechos, derivados

de los que están acreditados en el proceso. Entre el hecho que no se conoce y los conocidos, tiene que haber una relación de necesidad o causalidad lógica, etc., tales, que al uno o los unos no puedan darse sin la concurrencia del otro u otros, y se tenga entonces que admitir que éste tuvo que suceder, ésta es la prueba más difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea, que al juzgar determinadas circunstancias el tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar.

También se puede ofrecer la prueba documental, entendiendo por documento el papel en que se consigna por escrito un hecho, un acto jurídico, una obligación, el incumplimiento a la obligación, el diferimiento de la misma, etc.

Los documentos se clasifican en públicos y privados, o sean instrumentos y simples documentos; los documentos en general, públicos y privados, son objetables; en los siguientes aspectos:

a) En cuanto a su autenticidad, cuando se afirma que quien los extiende no tiene fe pública o cuando no se extiende por quien se dice que los extendió, o porque no es el autor de ellos, o porque fue alterado.

b) En cuanto a su contenido, sin negar la autenticidad puede tratarse, por ejemplo, de un acto simulado: la objeción entonces se hace consistir en que el acto real habido entre las partes es diverso del que consta en el instrumento.

c) En cuanto a su alcance, probatorio la parte que objeta le puede atribuir un valor probatorio distinto del que le da la persona que lo presenta.

d) También pueden ser objetados porque no guarden relación con la

cuestión debatida, es decir, se admite que prueba el hecho o el contrato - que en él se contiene, era ese hecho no formó parte de la controversia. - Puede sin embargo, ese hecho constituir la base de una presunción cuando - guarde una relación de forzabilidad con los hechos de la litis.

En la ausencia de pruebas el primero en ofrecerlas es el actor y después el demandado; tanto uno como otro tienen derecho a ofrecer todas - las pruebas que estén a su alcance, esto es, pueden disponer de todos los - medios de pruebas que consigna las leyes laborales, así como aquellas que - sin estar previstas en la Ley o no ser contrarias a la moral o al derecho - sirvan para justificar los hechos materia del conflicto.

Es necesario precisar cuál es el fin objetar pruebas en general y en que casos cabe la objeción:

1o. La objeción de probanzas en el proceso laboral debe hacerse - al concluir el ofrecimiento de pruebas de las partes, primero debe objetar el actor y después el demandado, aunque en la práctica primero objeta pruebas el demandado después el actor. Consecuentemente también son objetables las pruebas que no se relacionen con los hechos de la demanda o de la contestación. No hay norma expresa en lo que se refiere a la objeción de pruebas por cuyo motivo deben aplicarse los principios que se derivan de - la Ley Federal del Trabajo.

2o. También son objetables las pruebas cuando éstas no están ofrecidas en términos de derecho por no estar relacionadas con los hechos integrantes de la litis o bien por no ajustarse a los principios probatorios - específicos en materia laboral.

3o. Objeciones en particular.

Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje admitir o desechar las pruebas, una vez dictada la resolución que las admite o desecha, no podrán admitirse nuevas pruebas, a no ser que se trate de hechos supervenientes y aquellas que tengan por objeto comprobar tachas de testigos, como se ha mencionado anteriormente.

Al concluir la audiencia de ofrecimientos de pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de una nueva audiencia que tendrá por objeto recibir todas las pruebas admitidas a las partes a no ser que no reserve resolver sobre la admisión o desechamiento de las mismas. En el acuerdo que dicte a este respecto deberá señalarse el día y hora para la recepción de las pruebas admitidas por la Junta, y se procederá a su desahogo, primero, las de la parte actora y luego las de la parte demandada, al recibirse la prueba confesional deberá observarse lo dispuesto por el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"En la recepción de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

- I.- La persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante;
- II.- La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos y las juzgue insidiosas, pero deberá fundar su resolución. Se tienen por insidiosas las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad;
- III.- El absolvente responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxi-

liar su memoria;

IV.- Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que le pida la Junta:

V.- Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa;

VI.- Si las respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancias del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso;

VII.- Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aun cuando no sean propios; y

VIII.- La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que deba absolver posiciones no concurre, a la que concurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante.

Al recibir la prueba testimonial, las partes presentarán a sus testigos, no podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar, para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo cuando sea necesario girar exerto para desahogar esta prueba, las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba, la Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas, que se relacionen con esas tachas.

Para el desahogo de la prueba pericial debe estarse de acuerdo con lo establecido por el artículo 768, que dice:

"En la recepción de la prueba pericial se observarán las normas siguientes:

I.- Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora - para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que - juzguen convenientes;

II.- Si alguno de los peritos no concurre a la - audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada, previa ante anunciada y - comprobada, la prueba se desahogará con el pe- rito que concorra; y

III.- En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta podrá designar un perito tercero."

Para el caso de que sea necesario desahogar pruebas fuera del local de la Junta, en causas especiales en que la persona no pueda concurrir, previa la comprobación del hecho, la Junta podrá trasladarse al lugar donde la persona se encuentre.

Respecto del desahogo de las pruebas cuya regulación no refiere la Ley, ésta debe sujetarse a los principios judiciales.

Es prudente, mencionar en este momento la facultad de la Junta para decretar pruebas para mejor proveer, a que se refiere la fracción II del artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en que al llegar a la audiencia de resolución cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar a la Junta y ésta acordar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se lleva-

rán a cabo según las normas previstas para la audiencia de recepción de -- pruebas. También se faculta a la Junta para que ordene, señalando día y - hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causa no imputable al oferente, aunque estas facultades, que no son usuales en otros procedimientos, se han malinterpretado, pretendiendo suplir el olvido o corregir los defectos de las pruebas rendidas por las partes, con el pretexto de que se trata de pruebas para mejor proveer, no obstante que el artículo - 765 concede a los miembros de la Junta facultades para hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas, a cuantas personas intervengan en la audiencia, carrear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos, unos con otros examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquier diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

Las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas por las partes a que antes se ha hecho mención, la Junta al dictar el Laudo las deberá apreciar, sin sujetarse a reglas sobre su estimación, pero sí de una forma lógica y humana, apreciando los hechos en conciencia.

Después de concluida la recepción de las pruebas se llega a la fase procesal de los alegatos, es decir, los razonamientos que formularon las partes, ligando lo sostenido por ellos en la demanda ó en la contestación de la acción o de la defensa, de tal forma el artículo 770 de la Ley Federal -- del Trabajo, dispone lo siguiente:

"Al concluir la recepción de las pruebas, de oficio la Junta concederá a las partes, un término de 48 horas - para que presenten sus alegatos por escrito".

Cabe aclarar que dentro de la práctica laboral es costumbre la de - no ejercitar el derecho de presentar alegatos.

Situación que deja a la Autoridad, toda la carga que implica la resolución de un juicio laboral.

3.- AUDIENCIA DE RESOLUCION.

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, de oficio al auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes, formulará un dictamen que deberá contener según lo dispone el artículo 771 lo siguiente:

- I.- Un extracto de la demanda y la contestación;
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes;
- III.- Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV.- Un extracto de los alegatos; y
- V.- Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

Se ha recurrido al menos dentro de las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje, y Local del Distrito Federal, y tal vez por el cúmulo de Juicios a constituir un Departamento que se denomina de dictaminadores a quienes se turnan los asuntos para éste fin, sustituyendo en tal labor a los auxiliares de dichas Juntas.

El dictamen emitido, puede estar sujeto a modificación, pero ya elaborado se agrega el expediente entregándose copia a cada uno de los representantes del capital y del trabajo, siendo el Secretario de la Junta respectiva quien asentará la razón en autos, del día y hora en que se hizo entrega de las copias a dichos representantes, ó bien de la negativa de éstos al --

recibirlos.

Concluidos los trámites señalados en los párrafos anteriores el Presidente pondrá el negocio a discusión de las partes y se procederá a la votación, que se asentará en el expediente.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio y cuando la condena se refiera a pagos que deban hacerse con base en el salario, deberá precisarse en el propio laudo cuál es el salario que se tomará en cuenta.

El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes.

La palabra laudo se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo, su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione.

Pese a que las Juntas son, en nuestro derecho positivo, tribunales, que sus resoluciones son sentencias puesto que vinculan la Ley al hecho concreto, se conserva el término laudo para designar sus resoluciones definitivas.

El laudo por tanto debe dictarse a verdad sabida apreciando en conciencia las pruebas.

Ato seguido el engrose se realizará conforme al artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el secretario deberá engrosar el laudo."

Entendiéndose por engrosar el laudo el dar forma legal a la resolución definitiva de la Junta. Esa fórmula requiere que la resolución se haga constar por escrito y que lo escrito se ajuste a los requisitos de forma y de fondo que prevén las disposiciones legales para que muestre el juicio de valoración que llevó a cabo el órgano jurisdiccional y que ese juicio se ajustó a los elementos del proceso.

Por consecuencia el laudo deberá contener según el artículo 780, lo siguiente:

"El laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores;
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener, con claridad concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas;
- IV.- La enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la Junta;
- V.- Un extracto de los alegatos;
- VI.- Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento; y
- VII.- Los puntos resolutivos.

Engrosado el Laudo el Secretario recogerá la firma de los miembros que votaron el negocio.

4.- EL LAUDO Y SUS EFECTOS.

Una vez dictado el Laudo, el Presidente de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje debe poner de acuerdo a las partes sobre la forma de darle cumplimiento, concediendo los plazos y exigiendo las garantías necesarias, al tenor de los artículos 836 y 837 que dicen respectivamente.

"Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los -- laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y -- por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en -- los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas."

"La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para la ejecución sea pronta y expedita".

Pero si, por no llegarse a un convenio sobre el particular o por vig larse el que se celebre al efecto, se pide la ejecución del laudo, procede dictar todas la providencias pertinentes en un término perentorio. Hay que advertir que el convenio mencionado es sobre la forma de dar cumplimiento al laudo únicamente, ya que sobre el monto de lo condenado a las obligaciones impuestas por la resolución no puede haber transacciones.

Respecto a las diligencias que se dicten para ejecutar el laudo, se debe distinguir entre lo que éste ordena:

a) Si el laudo condena a hacer alguna cosa y el condenado no cumple, a elección del acreedor se puede hacer la cosa a costa de aquél u obligársele a resarcir los daños y perjuicios que provengan de su inexecución.

b) Si el laudo condena a no hacer alguna cosa, cuando la prohibición es violada por el obligado, el acreedor puede optar entre que las cosas, a -- costas del deudor, sean repuestas al estado en que se hallaban o que se le -- paguen daños y perjuicios.

c) Si el laudo condena a firmar algún convenio o escritura, al no -- hacerlo el obligado, el Presidente debe proceder a firmarlos en rebeldía de aquél.

d) Si el laudo condena a pagar cantidades líquidas, el executor, a--

sociado de la parte que obtuvo, debe con el correspondiente mandamiento de embargo requerir de pago al deudor y, en caso de que éste no lo efectúe, embargarle aquellos bienes que, sean bastantes para cubrir la cantidad demandada y los gastos de ejecución.

Naturalmente que para poder despachar una ejecución se requiere saber el importe líquido de la condena, por lo que de no contenerse en el laudo la base por la que se infiera el monto de la liquidación, será necesario que previamente se tramite un incidente para ese efecto, pero una vez que éste ha concluído y que se conoce el "quantum" del adeudo, la ejecución válidamente podrá despacharse.

La diligencia de ejecución puede ser llevada a efecto aún cuando el condenado no esté presente. Si hay oposición púedese usar de la fuerza pública y hasta romper cerraduras con orden expresa del Presidente de la Junta. Los bienes que han de ser embargados son elegidos por el ejecutor quien, -- practicado el secuestro, pone dichos bienes en depósito de la persona designada al efecto por el acreedor, quedando bajo la responsabilidad de este último. El depositario debe informar al Presidente de la Junta, del lugar en que quedan depositados los bienes. Si en cambio, lo embargado es dinero o créditos realizables en el acto, el pago se hace desde luego al acreedor.

Una vez embargados los bienes, se procede de acuerdo con el trámite especial señalado en los artículos 865 y 866, de la Ley Federal del Trabajo, que dicen respectivamente:

"Si los bienes embargados son muebles, se observarán las normas siguientes:

- I.- Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente ejecutor;

II.- Servirá de base para el remate el m.to del avalúo y

III.- El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el -- Presidente ejecutor".

"Si los bienes embargados son inmuebles se observarán las normas siguientes:

I.- Se tomará como avalúo el que sirva de base para el pago de los impuestos correspondientes o en su defecto, el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta;

II.- Se recabará a costa del embargante, certificado de gravámenes - del Registro Público de la Propiedad, que debe comprender el dato de la totalidad de los gravámenes que pesen sobre ellos, hasta la fecha en que se ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá el Registro, el relativo al período o períodos que aquél no abarque; y.

III.- El remate se anunciará en los tableros de la Junta y se publicará, por una sola vez, en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la respectiva Entidad Federativa, y en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes. En la misma publicación se citará a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes.

Cuando el laudo dictado por la Junta es contrario a la Ley, a su -- interpretación jurídica o, falta de precepto aplicable, a los principios generales de derecho; cuando comprende personas, acciones, excepciones o cosas que no fueron objeto de él, procede el juicio de amparo. También pueden las partes interponerlo por violaciones al procedimiento.

En estos casos la parte agraviada tiene derecho a interponer el juicio de amparo contra el laudo dictado por la Junta.

El amparo contra los laudos es directo, esto es, debe interponerse directamente ante el Tribunal Colegido del Circuito correspondiente, bien sea presentando ante él la demanda respectiva o bien haciéndolo por conducto de la propia Junta. Al efecto, de acuerdo con el artículo 164 de la Ley de

Amparo, "El agraviado solicitará de la Autoridad responsable - en este caso la Junta - copia certificada de la sentencia o laudo de que se trate y de -- las constancias que estime necesarias, la que se adicionará con las que señala la parte contraria y con las que dicha Autoridad estime procedentes". La demanda deberá ir acompañada de la copia certificada a que se alude y, además, de una copia de la propia demanda para el expediente de la Junta y de - tantas otras como partes hubiesen intervenido en el juicio, a fin de que se les corra traslado.

Por lo que toca a violaciones a las reglas del procedimiento, sólo - podrán reclamarse en la vía de amparo al interponerse el juicio contra el - laudo definitivo. Al efecto, al ocurrir la violación debe protestarse para los efectos del amparo en el mismo expediente que se esté tramitando ante la Junta, de modo que, una vez dictado el laudo, pueda recurrirse éste ante El - Tribunal Colegiado del Circuito correspondiente y señalar en la demanda las - referidas violaciones.

Según el artículo 21 de la Ley de Amparo, "el término para la inter - posición de la demanda de amparo será de quince días". Dicho término se con - tará desde el día siguiente al en que se haya notificado al quejoso la reso - lución o acuerdo que reclame; al que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, o al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos."

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

PRIMERA.- Aún cuando se han empleado como análogas las palabras Procedimiento y Proceso, ambas deben distinguirse claramente.

SEGUNDA.- El Procedimiento implica una coordinación de actos en marcha - ligados entre sí, por la unidad del efecto jurídico final, en - cambio el Proceso implica una finalidad jurisdiccional composi- tiva de litigio. Así el Procedimiento es una noción formal y ru- tinaria y el Proceso es una noción sustantiva y teológica. Sin embargo ambos conceptos están íntimamente ligados.

TERCERA.- La vida jurídica laboral de la Nueva España se rigió por el Derecho Español y Derecho Indiano, más los fueros y privilegios existentes en la Nueva España, le restaban importancia a los -- conflictos sociales, situación que prevaleció hasta el período del Porfirato.

CUARTA.- Es hasta el período Pre-Constitucional, cuando en diversos Esta- dos de nuestro País surge el ánimo de deslindar, a través de la expedición de leyes laborales, la justicia obrera de la Civil, ánimo que se concretizó, hasta el 5 de febrero de 1917, al pro- mulgarse la Constitución General de la República Mexicana y con- signar en su artículo 123 disposiciones de naturaleza netamente laboral reguladoras de los conflictos de índole laboral.

QUINTA.- La Teoría Integral del Derecho del trabajo, al derivarse de --- nuestra Historia Patria y del Artículo 123 Constitucional, re- marca el carácter Social, Autónomo, Extensivo, Reivindicatorio y Proteccionista de la Legislación Mexicana del Trabajo.

- SEXTA.- Igualmente la Teoría Integral del Trabajo es quien, con su fuerza dialéctica forma conciencia en la clase obrera, para que logre la reivindicación de sus derechos sociales, consignados en las distintas leyes de carácter laboral.
- SEPTIMA.- Dentro del Proceso del Trabajo, la Teoría Integral, permite que la clase laborante alcance la efectiva protección y tutela de sus derechos.
- OCTAVA.- Las generalidades y formalidades procesales en cuanto a su cumplimiento son exigibles desde el punto de vista del interés general, ya que asegura la función judicial del Estado Mexicano y desde el punto de vista del interés social permiten, la salvaguarda de los derechos de la clase laborante.
- NOVENA.- Las formalidades del proceso, en lo particular, son de singular importancia, por lo que deben continuar consignadas no sólo en leyes secundarias, si no aún en la Constitución General de la República Mexicana para que permitan garantizar los derechos -- que amparan.
- DECIMA.- Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, las normas procedimentales, deben servir de protección al trabajador, permitiendo que el procedimiento que rigen sea ágil y dinámico en sus diversas instancias.
- DECIMA PRIMERA.- La tramitación de los conflictos jurídicos de índole laboral si bien están regulados atinadamente por la Legislación Positiva, en forma sencilla y expedita, debe -

pugnarse porque en la realidad, los tribunales del trabajo cumplimenten los diversos trámites de dichos conflictos jurídicos, en forma igualmente sencilla y expedita.

BIBLIOGRAFIA.

- ALCALA ZAMORA NICETO.- "Revista de Hugo Alsina". Del año de 1952.
- BECKERA BAUTISTA JOSE.- "El Proceso Civil en México". Ediciones Jus. - México 1962.
- BORIS MIRKINE-GUETZEVITCH.- "Modernas Tendencias del Derecho Constitucional". Madrid. Editorial Reus, S.A. 1934.
- CABANELLAS GUILLERMO.- "Diccionario de Derecho Usual". Ediciones Arayú Buenos Aires. 1953-1954.
- CARNELUTTI FRANCISCO.- "Instituciones del Proceso Civil". Quinta Edición, por S. Sentis M. Buenos Aires 1959-1960.
- CASTILLO LARRAGANA JOSE RAFAEL DE PINA.- "Derecho Procesal Civil". Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición. México 1961.
- CASTORENA J. JESUS.- "Procesos del Derecho Obrero". Imprenta Didot.
- DE LA CUEVA MARIO.- "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México 1949.
- DE LA PLAZA MANUEL.- "Derecho Procesal Civil Español". Segunda Edición. Madrid. 1945.
- PALLARES EDUARDO.- "Diccionario de Derecho Procesal Civil".- Editorial - Porrúa, S.A. Cuarta Edición, México 1965.
- PALLARES EDUARDO.- "Derecho Procesal Civil". Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México 1963.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- "Derecho Procesal del Trabajo". México 1941.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición 1970.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Editorial - Porrúa S.A. Primera Edición. México 1971.

LEYES CONSULTADAS

- I.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.
- II.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.
- III.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL
DISTRITO FEDERAL.
- IV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I N D I C E .

	PAG.
INTRODUCCION.....	9
CAPITULO I.- Etimología, concepto y definición del procedimiento en - general.....	11
CAPITULO II.- Antecedentes históricos del procedimiento laboral.....	17
CAPITULO III.- La Teoría Integral del derecho del trabajo.....	23
CAPITULO IV.- Generalidades y formalidades procesales.....	32
A).- Formas procedimentales.....	33
B).- Clases de procedimientos	34
C).- Notificaciones, citaciones y emplazamiento.....	35
D).- Nullidad de notificaciones, citaciones y emplazamientos	38
E).- Exhortos.....	39
F).- Términos y Plazos.....	40
G).- Correcciones disciplinarias y medios de apremio.....	41
H).- Actuaciones.....	43
I).- Incidentes.....	44
CAPITULO V.- Conflictos Jurídicos.....	46
Tramitación de los conflictos jurídicos.	
1.- Audiencia de conciliación, demanda y excepciones.....	61
2.- Audiencia de pruebas y alegatos.....	64
3.- Audiencia de resolución.....	74
4.- El Laudo y sus efectos.....	76
CONCLUSIONES.....	81
BIBLIOGRAFIA.....	84
LEYES CONSULTADAS.....	85