



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

"FORMAS DE LA TERMINACION DEL PROCESO INDIVIDUAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO".

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

OSCAR CONRADO PAEZ VALENCIA



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.

Con la satisfacción de haber cumplido
y con el deseo de mejorar más cada día,
con respeto y amor

A MIS PADRES

Por la confianza en mí depositada
y los estímulos recibidos

A MI AMADA ESPOSA.

Deseando dignamente ser la vereda
trazada para su futuro camino a
seguir

A MI PEQUEÑA "YESSY"

Con la admiración y el cariño
que siempre les he tenido

A MIS HERMANOS

A mi querida familia consanguinea
y colateral, porque siempre pueda
servir dignamente en reciprocidad.

Con respeto y agradecimiento a
mi querido amigo y socio
LIC. MANUEL ACUÑA

A TODOS MIS MAESTROS
que han sido el medio imprescindible
para alcanzar este fin.

A todos y cada uno de los amigos
y compañeros, de los que solo he
recibido grandes satisfacciones.

I N D I C E

- P R O L O G O.

CAPITULO I SINOPSIS DEL PROCESO LABORAL MEXICANO

- a) DEMANDA
- b) CONTESTACION
 - 1) Reconvención
- c) PRUEBAS
 - 1) Ofrecimientos
 - 2) Desahogo
 - 3) Carga de Pruebas
 - 4) Valoración
- d) ALEGATOS

CAPITULO II L A U D O

- a) CONCEPTO
- b) NATURALEZA JURIDICA
- c) EJECUCION

CAPITULO III OTRAS FORMAS DE LA TERMINACION DEL PROCESO INDIVIDUAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

- a) PRESCRIPCION
- b) CADUCIDAD
- c) DESISTIMIENTO
- d) ACUMULACION
- e) CONVENIO

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

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

- P R O L O G O .

Es importante distinguir entre los fines in mediatos y los mediatos, también es importante ser honrado con uno mismo y reconocer la importancia de la elaboración de este trabajo.

Pues bien, es cierto que el fin inmediato - de la elaboración de este trabajo, lo es el cumplir con los requisitos que impone nuestra Alma Mater, para obtener un título tan añorado de Licenciado en Derecho y que la elaboración de éste se prolongó por mucho más tiempo del que debía y era necesario, pero también es cierto, - que la intención del suscrito ha sido la elaboración de un documento en el que como fines mediatos, quede asentado no sólo los pocos o muchos conocimientos adquiridos - de la cátedra recibida, y los adquiridos con la práctica desarrollada y las observaciones e investigaciones practicadas, sino también ha sido mi deseo dejar plasmada en el cuerpo de esta Tesis, las opiniones, conclusiones y - críticas personales, así como el enfoque, desde mi muy -- particular punto de vista de lo que es el Proceso Indi dual en el Derecho Laboral Mexicano, y sus reformas de - terminación, estoy cierto de que este trabajo puede tener como efecto y quizá los tenga, innumerables equivo-- cos y falsas apreciaciones, pero de una cosa si estoy se

guro, contiene la mejor buena voluntad de haber sido rea-
lizado con el deseo de que sea el documento con manifes-
taciones límpias y con el deseo de que se mejore la admi-
nistración de Justicia, no sólo desde el aspecto laboral,
sino que mi ambición es tanta que bien quisiera que este
trabajo, sea uno de tantos granos de arena que mejore di-
cha administración de Justicia.

EL SUSTENTANTE.

I. SINOPSIS DEL PROCESO LABORAL MEXICANO.

Si bien es cierto que la tramitación de los conflictos jurídicos laborales en México se dirimen en cuatro estadios procesales, los cuales son Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Alegatos y Resolución, esto en su aspecto dogmático, la verdad práctica de la tramitación específica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país se desenvuelven de manera distinta a lo dogmático e inclusive a lo estrictamente preceptuado en la Legislación Federal del Trabajo, tal es la razón por lo cual en este trabajo se presenta una división o desenvolvimiento del proceso desde un punto de vista un tanto personal, pero que se intenta hacerlo al más apegado realismo que el suscrito ha apreciado, pero antes de iniciar el primer inciso de este trabajo, es de de cir, el inciso correspondiente a la "DEMANDA", es menester tratar lo que legalmente se establece como el inicio del procedimiento: la conciliación.

La conciliación es una obligación que impone ya sea el pleno o la Junta Especial, ya sea la Federal Local, de Conciliación y Arbitraje, o sólo de conciliación, de señalar día y hora para la celebración de una audiencia que se denomina Conciliación, Demanda y Excep-

ciones (1) hasta 1970 se señalaba día y hora específica - y exclusiva para la audiencia de Conciliación o Arbitraje, en la actualidad se señala para el mismo día y momento, - una fecha para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, iniciandose dicha audiencia con la exhortación que hace la Junta, tanto a la parte actora como a la parte demandada para que se llegue a un avenimiento, para que haya arreglo lo más justo posible; esta exhortación en la - práctica regularmente siempre se hace aunque en algunas - ocasiones sean las mecanógrafas o escribientes quienes -- las realizan, pero el hecho obvio y la protección jurfdi- ca que la Ley establece de conciliar los intereses de los contendientes, así se realiza.

Cabe hacer mención que tratándose de Juntas- de Conciliación exclusivamente después de oír a las par-- tes, si no se llegase a ningún arreglo o transacción, es- ta Junta remitirá el expediente a las Juntas de Concilia- ción y Arbitraje para la continuación del procedimiento - laboral. Ahora bien, tanto las Juntas de Conciliación -- como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal, si las partes llegan a un avenimiento en ese - mismo momento puede darse por terminado el juicio o bien- celebrarse un convenio con el cual también desde ese mo-- mento queda dirimida la controversia y resuelto el plan-- teamiento con el cual sólo basta cumplirse ya sea en el -

(1) Artículos 748, 752 y 753 de la Ley Federal del Trabajo.

término convencionalmente pactado o en el caso de desacato a lo pactado en ejecución del convenio, ya que a este convenio, se le dará la fuerza y categoría de laudo, en autoridad de cosa juzgada, aunque cabe la crítica, de que regularmente en estos convenios se dice; se eleva a categoría de laudo ejecutoriado, siendo que en materia laboral no cabe recurso alguno, por lo que todos los autos y por ende los laudos son firmes y no cabe recurso en contra, considerando el Amparo no como recurso, sino como una demanda, un juicio autónomo que restituye al quejoso las garantías violadas y sólo cuando se considere que sí se violan estas garantías.

Ahora bien, si alguna de las partes no concurre a la audiencia de conciliación, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se pasará a la siguiente audiencia, en este caso aunque el mismo día y momento que a la Audiencia de Demanda y Excepciones, con las consecuencias jurídicas que adelante se expresarán, y de hecho si las partes no concurren a esta audiencia no existen consecuencias jurídicas que lamentar, por ninguna de las partes, ya que en cualquier momento las partes pueden conciliar sus intereses y dar por terminado el juicio. (ver primera conclusión).

a) DEMANDA

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece la no obligación de llevar determinada for-

ma en los escritos promociones, alegaciones o compare --
 cencias, sino que su única obligación que se establece --
 es de que las partes deben precisar los puntos petito- --
 rios e indicar sus fundamentos, asimismo, el artículo 687
 de la propia Ley establece que las partes, en su primera
 comparecencia o escrito deben designar casa local ubica-
 da en el lugar de residencia de la Junta, a fin de que --
 se hagan las notificaciones personales. Si algunas de --
 ellas no hace la designación, las notificaciones persona
 les se harán de conformidad con lo expuesto en el artícu
 lo 690. (2)

" Las partes, en su primera comparecencia o
 escrito, deben designar casa o local ubicado
 en lugar de residencia de la Junta, a fin de
 que se les hagan las notificaciones persona-
 les. Si algunas de ellas no hacen las desig-
 naciones, las notificaciones personales se le
 harán de conformidad con lo dispuesto en el
 artículo 690.

Asimismo, deben designar la casa o local en-
 que deba hacerse la primera notificación a -
 la persona o personas contra quienes promue-
 van. Cuando haya desaparecido la persona, -
 la notificación se hará en el domicilio que-
 se hubiese señalado de conformidad con lo dis-
 puesto en el artículo 25, fracción I y faltan-
 do ésa designación, la notificación se hará-
 en el último local o lugar de trabajo en don-
 de se prestaron sus servicios y se fijará co-
 pia de la demanda en los estrados de la Jun-
 ta"

(2) Se considera que por un error de imprenta o de redacción, lo co-
 rrecto debería ser artículo 691, el que se refiere a que dichas
 notificaciones se harán a las partes mediante publicaciones en-
 los estrados de la Junta.

Así, no obstante la estipulación del artículo 685, la demanda laboral debe reunir los requisitos a los que obliga la misma Ley en distintos artículos, que en síntesis se puede resumir en los siguientes términos:

- a) Precisar los puntos petitorios. (3)
- b) Indicar el fundamento de los escritos. (4)
- c) La ubicación del centro de trabajo y la actividad del patron. (2)
- d) Designar casa o local en el lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones. (5)
- e) Designar casa o local en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas -- contra quienes se promueva. (6)
- f) La personalidad del actor y en su caso -- del representante común cuando sean varias las personas-- que necesitan de la misma acción. (7)
- g) El monto del salario o la base para fijarlo, cuando se reclama el pago de salarios o indemnizaciones. (8)
- h) Las causas o hechos que dieron origen al conflicto laboral que se inicia, debidamente numerados y para que la demandada los conteste. (9)

Y aunque la Ley señala una audiencia de De-

- (3) Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.
- (4) Artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo
- (2) Artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo
- (5) Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo
- (6) Artículo 687, Segundo Párrafo de la Ley Federal del Trabajo.
- (7) Artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo
- (8) Artículo 753 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo
- (9) Artículo 753 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo

manda y Excepciones, que como ya se dijo anteriormente - es señalada conjuntamente con la de conciliación, se pasa al estadio de la audiencia de demanda, en estricto de recho se entiende que en ese momento, expondrá el actor su demanda precisando los puntos petitorios y sus fundamentos, (8) pero para que se presente este estadio procesal, es costumbre que previamente se haya presentado por escrito y depositado ante la oficialía de partes de la propia Junta el escrito inicial de demanda con los requisitos que se han dejado precisados, con lo que en verdad se inició el procedimiento; (10) recibida la demanda por escrito el día siguiente deberá ser turnada al pleno o a la Junta especial que corresponda. (11) Una vez redicada la demanda en la Junta competente, ésta señalará el día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones (12) que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda y se apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme de todo arreglo y de tener por contestada la demanda en el sentido afirmativo si no ocurre a la audiencia, ordenando notificación que será personal y se -

(8) Artículo 735 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

(10) Aunque en las juntas se ha hecho costumbre lo anterior, en la opinión del suscrito, no es requisito indispensable para que se inste al proceso laboral, el no exhibir copias de traslado, aunque si es sana esa costumbre pues de esa forma se permite al demandado preparar debidamente su contestación, que de esa forma se le dejaría en un estado similar al de indefensión.

(11) Artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo.

(12) Artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo.

hará tres días antes, por lo menos, de la fecha de la au
diencia, entregando al demandado copia de la demanda, si
el demandado no pudiese ser notificado en el lugar de re
sidencia de la Junta, se aumentará el término a que se -
refiere el párrafo anterior a razón de un día por cada -
100 Kms., o fracción; no obstante, lo preceptuado por di
cho artículo, lo real es que la audiencia de Concilia---
ción, Demanda y Excepciones se celebrará en muchas oca--
siones hasta un mes después de presentada la demanda ini
cial; desahogándose dicha audiencia por lo que se refie--
re a la primera parte, o sea, a la conciliación, en los-
términos anteriores expuestos, se pasa a la audiencia de
demanda, en la que se concreta el actor a ratificar y re
producir en todas y cada una de sus partes el escrito ini
cial de demanda, de lo que se desprende de hecho la obli
gación previa de presentar el escrito debidamente formu-
lado. (12) Ahora bien, para el caso de que si no ocurre -
el actor a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excep-
ciones, se tendrá por inconforme de todo arreglo, como -
antes se dijo, y por reproducida en vía de demanda su --
comparecencia o escrito inicial, es decir, que aunque no
se presente el actor se tiene por reproducida la demanda
o formulada en los términos del escrito inicial; y para-
el caso de que no ocurra el demandado se le tendrá por -
inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda-
en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, es de-

(12) Artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo.

cir aceptado lo que se narra en el capítulo de hechos co
rrespondiente a la demanda, de ahí la importancia de con
currir a esta audiencia, principalmente por lo que a la
parte demandada se refiere, pero ese tema será más amplia
mente tratado en el correspondiente capítulo de contesta
ción.

No obstante, ni tiene importancia la previa
presentación por escrito de la demanda, que si se desea
ampliar la demanda, exponer o ejercitar nuevas o distin-
tas acciones, se podrá hacer el día que se hubiere fija-
do para la celebración de la audiencia de Conciliación,-
Demanda y Excepciones, pero se suspenderá ésta última y-
se señalará fecha para senda audiencia de Conciliación,-
Demanda y Excepciones, en la cual el actor no podrá ejer-
citar nuevas o distintas acciones y el demandado ya con-
testará la demanda y la ampliación instaurada en su con-
tra. (13)

b) CONTESTACION.

En la propia audiencia multicitada de Conci-
liación, Demanda y Excepciones, se ha visto que se va --
desahogando cronológicamente en sus tres partes, se ha -
visto con antelación el desahogo de la audiencia en su -
etapa conciliación, el desahogo de la audiencia en su --
etapa demanda y a continuación e inmediatamente del uso-

(13) Artículo 753 Fracción IV última parte, de la Ley Federal del -
Trabajo.

de la palabra de la actora al producir su demanda o ratificar su escrito inicial o en su caso de que la Junta se lo tenga por ratificado, la parte demandada deberá hacer valer sus Excepciones y Defensas en su contestación y -- para tal caso debe estarse a lo previsto por la Fracción V del multicitado artículo 753 que a la letra dice:

" En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando lo que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndose como crea que tuvieron lugar. -- Podrá adicionar su exposición de hechos con -- los que juzgue conveniente. Se tendrá por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin -- admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simpl del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia si no lo hace y la Junta se declara -- competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente".

Por lo tanto en la contestación de la demanda se va a fijar la litis, es decir se van a confesar los hechos ciertos, a negar los falsos y describiéndose tal y como la demandada juzgue conveniente, así mismo podrán

ignorarse siempre y cuando los hechos que se están narrando en el escrito inicial de la demanda o en su caso ampliación, no sean propios de la parte demandada, es entendible que la Ley establece cuando se trata de negar por parte de la demandada exclusivamente el capítulo de derecho y no se alega nada por lo que se refiere al capítulo correspondiente a los hechos, estos se tengan por ciertos, ya que la parte demandada goza de un tiempo suficiente o legalmente suficiente para contestar su demanda en todas sus partes y al no contestarla las está admitiendo, puesto que se le citó a la audiencia bajo ese -- apercebimiento legal.

No es menester que al contestar la demanda, el demandado conteste todos y cada un de los hechos narrados en la misma en forma casuística, cuando la excepción que éste haga valer, consista en la negación del -- contrato individual de trabajo o de la relación contractual, en tal caso la negativa de los hechos puede ser en forma general y no concreta y detallada.

Así entonces, la contestación de la demanda debe tener los siguientes requisitos:

a).- El señalamiento del domicilio en que -- deben hacerse las posteriores notificaciones personales, por lo que se refiere a la parte demandada.

b).- La contestación de los hechos en forma individual, ya sea confesándolos, negándolos o desconociéndolos por no ser hechos propios.

c).- La negación del derecho cuando éste no sea el aplicable al caso concreto, ya que en caso de no hacerlo se tendrá por conforme a esa aplicación.

d).- Las excepciones y defensas que se hagan valer.

e).- Así como debe considerarse por analogía que debe fundarse la contestación de demanda, (después de negar los hechos, tal y como dice el actor que ocurrieron), expresando como fue que en realidad acontecieron las circunstancias y hechos que se contestan y señalar los preceptos legales que deben aplicarse al caso concreto controvertido, al momento de dictar resolución.

Esta parte de la audiencia puede ser en forma verbal, dictándole a la mecanógrafa la contestación de la demanda o exhibiéndole el correspondiente escrito. Cabe hacer notar que ésta es la única forma en que se debe contestar, puesto que presentar escrito por oficialía de partes previa o posterior a la audiencia señalada y no encontrándose presente ese escrito al momento de la audiencia, equivaldría a no comparecer a la citación con apercibimiento decretado por la Junta, con las consecuenci

cias precisadas con antelación.

Ahora bien, cuando el demandado se allana-- a los hechos narrados en la demanda, no así a la aplicabilidad del derecho, al concluir la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la Junta reabrirá el juicio al periodo procesal relativo a los alegatos, alegando en ese momento las partes verbalmente lo concerniente a sus derechos y deberá dictarse Laudo,⁽¹⁴⁾ no obstante que en teoría podría darse este supuesto, la verdad es que a la fecha nunca se ha presentado (según se tiene conocimiento por haber recabado información previa, en la mayoría de las Juntas Especiales, tanto Locales como Federales), este supuesto, pues claro que ante la aceptación de los hechos, las partes ya realizaron la fase más importante del convenio, que es el entendimiento del problema, y cuando las partes en este supuesto están debidamente asesoradas, la transacción o convenio para dar por terminado el conflicto es ya inminente.

Se ha comentado lo que ocurre dentro del -- proceso laboral, ante la inasistencia de cada una de las partes a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones; ahora bien, para el supuesto de que sean ambas partes (actor y demandado), las que no asistan a esta audiencia, la Junta al levantar el acta relativa a esta audiencia, hará constar este hecho y ordenará el archivo -

(14) Artículo 758 de la Ley Federal del Trabajo.

del expediente hasta nueva promoción.⁽¹⁵⁾

1).- Reconvención.

El único momento procesalmente oportuno para promover la reconvención, es en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, concretamente en el estudio de Excepciones, ya que de otra forma precluiría el derecho para hacer la reconvención el demandado, ya sea incluyéndola en el escrito de contestación de demanda y excepciones, ya sea dictándola verbalmente a la mecanógrafa que levante el acta respectiva.

Aunque la Ley Laboral no señala ninguna reglamentación para la reconvención, e inclusive se menciona ésta como si se tratase de una excepción para probanza procesal, debe entenderse que esta reconvención debe reunir los mismos requisitos de la demanda y a los que se hace mención en el inciso a) de este trabajo, asimismo debe contestarse en una audiencia específica y para tal efecto se señalará con los mismos apercebimientos legales de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, para la contestación a la reconvención, la cual reunirá también los requisitos que se señalan en el inciso b) de este trabajo; aunque la audiencia específica -- puede celebrarse en la misma fecha al concluir la audiencia principal de Conciliación, Demanda y Excepciones, --

(15) Artículo 756 de la Ley Federal del Trabajo.

la Ley⁽¹⁶⁾ da la potestad al actor reconvenido a contestar en esa fecha, no obstante lo cual en la practica forense regularmente y ante la vista de la reconvenición, - la Junta señala nueva fecha para la contestación relativa.

c) PRUEBAS.

Fijados los puntos controvertidos por las partes, corresponde a éstas el aportar todos los medios- que estén a su alcance a fin de llegar al esclarecimiento de la verdad, y para ello se señala el período procesal siguiente, es decir, concluída la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la Junta señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas,⁽¹⁷⁾ - la cual debe celebrarse dentro, según ordena la Ley, de los siguientes diez días; sin embargo y según el trabajo de la propia Junta ante la que se tramite el procedimiento, es común que se señale fecha para el ofrecimiento de pruebas hasta en un mes después, aunque también en otras ocasiones se señala con una diferencia hasta de cuatro - días.

La legislación laboral no numera en artículos específicos los medios de pruebas ni en forma enunciativa, menos en forma limitativa, por lo que éstos son -- amplísimos,⁽¹⁸⁾ y sólo prohibidos aquellos medios de prue

(16) Artículo 754 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo

(17) Artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo

(18) Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo.

ba que estén en contra de la moral y el derecho, siempre y cuando sirvan al Juzgador para conocer la verdad.

1.- Ofrecimientos.

En efecto, la Junta señala día y hora específica para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, apercibiendo a las partes que de no comparecer se les tendrá por perdido el derecho para ofrecerlas, por lo que para el caso de que ninguna de las partes concurriera a esta audiencia, se tendrá por cerrado el período de ofrecimiento (aún que no se haya ofrecido prueba alguna) y se concederá a las partes el término de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito,⁽¹⁹⁾ y para el caso de que sólo concurriera una de las partes, la compareciente ofrecerá sus pruebas, en los términos que adelante se precisan y la parte inasistente perderá su derecho para ofrecer pruebas, por lo que, acto continuo se señalará fecha para el desahogo de las pruebas admitidas a la parte que compareció.

Ante la inminente oralidad de el Juicio Laboral, las pruebas deben ofrecerse ya sea por escrito, - ya sea dictadas ante la mecanógrafa de la Junta, pero -- siempre deben cumplimentarse los siguientes requisitos:

a).- Las pruebas que se ofrezcan deben refe

(19) Artículo 760 Fracción I y Artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo.

rirse a la Litis planteada, a los hechos controvertidos, (20) por lo que es ineficaz ofrecer pruebas para los hechos ya confesados o bien que quedan fuera de la controversia, como suele ocurrir en otras ramas jurídicas, principalmente en Materia Civil, en la que se ofrecen pruebas inoficiosas con el único fin de retardar el procedimiento, siendo procedente en materia laboral desechar ese tipo de probanzas.

b).- Después de haber ofrecido pruebas, ambas partes pueden mejorar éstas, siempre y cuando se relacionen con las pruebas ofrecidas por la parte contraria. (20)

c) Con el ofrecimiento de pruebas, deben exhibirse los elementos para su desahogo, y esto significa casuísticamente que en su caso se deben acompañar los documentos cuando se ofrezcan, el objeto cuando éste sea posible o señalar el lugar donde se encuentra, el informe y cuando éste no haya sido entregado, la copia de su solicitud y expresar las razones por las que no se acompañó el mismo, y tratándose de pruebas que deberán desahogarse fuera del lugar de la Junta, la solicitud de exhorto, con los respectivos pliegos de posiciones, requisitos en su caso, se indicaría el nombre de los testigos domicilios y la razón por la cual no podrá presentarlos y tratándose de pruebas periciales, la materia sobre -

(20) Artículo 760 Fracción II y Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

la cual deba practicarse el peritaje, en fin, según la naturaleza de la prueba ofrecida, serán los elementos necesarios para su desahogo. (21)

Existe la viciada práctica en todas las Jurtas, e imputable no tanto a ellas, sino a los litigantes, consistente en que después del ofrecimiento de pruebas y so pretexto de objetarlas se inicia una especie de audiencia de Alegatos en el propio ofrecimiento de pruebas, "audiencilla", en la que cada parte con o sin razón, objeta todas y cada una de las pruebas ofrecidas en su contra, primero en general en cuanto a su "alcance y valor-probatorio que pretende dársele" y después en lo particular a cada una de las pruebas ofrecidas supuestamente no conforme a derecho. Esta viciada práctica muy común, es innecesaria e improcedente conforme al estudio procesal, amén de que si las pruebas no están ofrecidas conforme a derecho, la Junta las desecha.

Concluido el ofrecimiento de pruebas y hechos las alegaciones correspondientes, la Junta dicta -- (regularmente, pues puede reservarse a proveer en fecha-posterior, cuando el ofrecimiento y las alegaciones son-bastantes y requieren un estudio más minucioso, o bien - porque las labores de la Junta no permiten el estudio correspondiente para dictar el auto). El acuerdo que se - dicte en primer lugar declara cerrado el período de ofre

(21) Artículo 760 Fracción III y 763 de la Ley Federal del Trabajo.

cimiento, en segundo lugar, admiten o desecha las pruebas de cada parte; en tercer fase, se tienen por hechas las manifestaciones de los comparecientes, para (supuestamente) ser tomados en cuenta al momento de dictar el laudo. En seguida se señala día y hora para que tenga lugar la audiencia de desahogo de pruebas, dictándose los apercibimientos legales correspondientes para el desahogo de esas pruebas, la que deberá celebrarse dentro de diez días siguientes.⁽²²⁾ Cabe hacer el mismo comentario emitido sobre la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

No obstante lo manifestado con anterioridad y arriesgando se declare cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, pueden ofrecerse nuevas pruebas sólo en estos dos casos: que se refieran a hechos supervivientes o a probar tachas que se hagan valer en contra de testigos.⁽²³⁾

2.- Desahogo.

Las pruebas admitidas a las partes, se desahogaron siguiendo el orden en que se admitieron, principiándose por las pruebas de la actora en su orden y, después, los de la demandada en su orden, aunque también acostumbren algunas Juntas⁽²⁴⁾ desahogar las pruebas por su naturaleza, es decir señalar fecha para desahogar to-

(22) Artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo.

(23) Artículo 760 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

(24) Como la Junta Especial núm. 15 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

das las confesiones ofrecidas, otra para la recepción de todas las testimoniales y así sucesivamente.

En la audiencia de recepción de pruebas, deberá desahogarse bajo los apercibimientos decretados, o sea que tratándose de la confesional y no estando el absolvente presente, o en su caso, no acreditar fehacientemente la facultad para absolver posiciones calificadas de legales, o no presentar a sus testigos o peritos cuanto esté obligada a ello, se tendrá por desierta esta prueba, haciendo efectivos los apercibimientos decretados para la deserción de las probanzas.

La Legislación laboral,⁽²⁵⁾ otorga amplias facultades tanto a las autoridades laborales,⁽²⁶⁾ como a las partes, para interrogar libremente a las personas que intervengan en las audiencias, inclusive carear a las partes, examinar documentos, objetos, lugares, etc., todo esto con el fin de contribuir al esclarecimiento de la verdad, no obstante lo cual, tratándose de posiciones que se articulen en la prueba confesional, éstas deberán ser calificadas de legales,⁽²⁶⁾ desechándose aquellas que no tengan relación con la litis, las que sean insidiosas,⁽²⁷⁾ o que sean formuladas en sentido negativo, que contengan más de un hecho o que no sean hechos propios del absolvente, por cada hecho a probar, amén de que el absolvente no

(25) Artículo 764 y 765 de la Ley Federal del Trabajo.

(26) Artículo 776 Fracción II, VII de la Ley Federal del Trabajo.

(27) Entendiéndose por posiciones insidiosas aquellas que se formulan en forma capciosa y con el ánimo de confundir al absolvente y -- crillarle a declarar hechos contrarios a la verdad.

podrá tener un asesor, ni valerse de interrogatorio con-
respuestas y sólo podrá previa autorización de la Junta,
consultar notas o apuntes cuando éstos sean necesarios,-
debiéndose continuar el desahogo de pruebas, las que se
recibirán en la misma forma como se ofrecieron y admitie
ron.

3.- Carga de la Prueba.

Siendo como lo es, la Legislación Laboral,-
pobre y carente de un criterio definido principalmente -
en lo que a su aspecto procesal se refiere, la teoría de
la obligación de la prueba⁽²⁸⁾ ha sido superada por la -
teoría de la carga de la prueba que se desprende de esta
propia Legislación, ya que la misma no establece sanción
alguna a quien no pruebe sus peticiones, fuera desde lue
go de la resolución adversa en su caso, y de que en esta
legislación no se establece a quien corresponde la llama
da "carga de la prueba". El articulado es preciso y só-
lo el artículo 763,⁽²⁷⁾ señala "... Las partes están --
obligadas", (en opinión del sustentante debería decir; -
"... Corresponde a las partes aportar....", "a aportar
todos los elementos de que dispongan, que puedan contri-
buir a la comprobación de los hechos al esclarecimiento-
de la verdad....", de lo que se desprende, que la carga-
de la prueba, corresponde a cada parte (al actor probar-
su acción y al demandado probar sus excepciones) por lo-

(28) En esta teoría que tiene su aplicación principalmente en el De
recho Civil, es obligatorio para el demandado probar sus excep
ciones y para el actor probar sus pretensiones so pena de ser-
condenados, incluso al pago de gastos y costas y demás conse--
cuencias legales.

que esta diferencia legislativa ha sido en parte superada por la jurisprudencia firme y reiterada de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que establece los siguientes principios:

La carga de la prueba corresponde al patrón:

a) Para acreditar que no adeuda salarios -- cuando el obrero ha probado la existencia de contrato de trabajo. (28)

b) Para acreditar que el obrero no sufre en enfermedad profesional. (29)

c) Para acreditar que la enfermedad profesional del obrero no fue originada por el trabajo, cuando ésta está catalogada en la table correspondiente. (30)

d) Para acreditar que el obrero se separó - voluntariamente o abandonó el trabajo. (31)

e) Acreditar la existencia del contrato individual de trabajo. (32)

La carga de la prueba que corresponde al -- trabajador:

a) Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo. (33)

b) Cuando reclama el pago de horas extras. (34)

(28) Ejecutoria. 1º de julio de 1935. Zenaida Godínez Vda. de Hdz.

(29) Ejecutoria. 20 de Septiembre de 1934. Ma. Arias Vda. de González

(30) Ejecutoria. 24 de abril de 1935. Ma. Montoya Vda. de Cepeda.

(31) Ejecutoria. 13 de marzo de 1936. Vicente Cortés.

(32) Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

(33) Ejecutoria. 29 de enero de 1959. Raúl del Moral.

(34) Ejecutoria. 27 de enero de 1957. Felipe Chaplin.

Por lo anterior, debe considerarse que fuera de los casos señalados y de otras tesis jurisprudenciales recientes que pudiera haber sustentado, la carga de la prueba, corresponde a cada una de las partes.

4.- Valoración de las Pruebas.

El artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "... Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean en conciencia..." , de lo que se desprende que la Junta al resolver, no requiere sujetarse a ningún sistema de estimación de las pruebas, es decir, se sigue el sistema llamado "de la prueba libre" y que significa que el juzgador (la Junta Local o Federal), posee las amplias facultades para estimar las pruebas rendidas por las partes, siguiendo un criterio lógico y justo, aunque sin sujetarse estrictamente a la rigidez de los formalismos jurídicos, por lo que se analizarán las pruebas en conciencia, de acuerdo con su sentir personal, racional de cada uno de los miembros que integran la Junta, y así tener un mejor conocimiento de los hechos sobre los cuales tendrá que resolverse.

Este sistema de la prueba libre, en opinión del sustentante, es un gran romanticismo, que si lo utilizaran los integrantes de las Juntas podrían dictar re-

soluciones mucho más justas y equitativas, defendiendo los intereses de cada miembro de la Junta representa en forma más satisfactoria, sin embargo la práctica forinse nos enseña que este sistema se ha utilizado para en ocasiones "derrumbar todo el sistema jurídico", todos los principios generales de derecho inclinándose el Juzgador a saber de la parte más fuerte (ya económicamente, ya relaciones políticosocial de la parte o de su asesor), dictándose resoluciones tan absurdas, que el juicio de garantías se ha convertido en la actualidad como si fuera "una segunda instancia" del proceso laboral por las aberraciones legales cometidas y que cotidianamente se repiten y cuyo origen proviene por un lado de la falta de honradez de los miembros de las juntas pero principalmente por la ignorancia de los representantes de los trabajadores por su colusión hacia fines inconfesables.

d) ALEGATOS.

Al desahogarse la última de las pruebas - ofrecidas por las partes, o en su caso, al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas y no compareciendo las partes⁽³⁴⁾ la Junta concederá a las partes, el término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito, aunque no debe perderse el principio de la oralidad del juicio laboral, por lo que las partes po

(34) Artículos 760 Fracción I y 770 de la Ley Federal del Trabajo.

drán alegar verbalmente lo correspondiente a sus derechos.

Este estudio procesal es muy importante, ya que las partes al presentar sus alegatos, podrán realizar un análisis de las pruebas rendidas y argumentar lo conveniente a sus derechos, haciendo resaltar los puntos controvertidos y exponer sintéticamente los razonamientos lógicos, jurídicos del por qué debe dictarse un laudo favorable.

No obstante la importancia de esta secuela procesal, en la gran mayoría de los juicios laborales observados por el sustentante, las partes no presentan alegatos y la razón al parecer (y según investigación realizada a base de encuesta) se debe a que el Juzgador nunca lee los alegatos que presentan las partes, por lo que se considera inoficioso el presentarlos, y a preguntas realizadas a diversos miembros integrantes de las Juntas, se ha confirmado esta razón ya que la respuesta vertida al particular es en el sentido de que al leer los alegatos, se vicia el razonamiento del juzgador ya que las partes interpelan las actuaciones en forma parcial, considerando que es más conveniente estudiar la fuente primera de lo que va a resolverse, es decir, estudiar y analizar las actuaciones mismas, sobre el propio expediente y no a través de versiones parciales.

Concluído el término para presentar alega--
tos, habiéndose presentado o no, la Junta dictará un au-
to en el que se ordena se turne el expediente al C. Dic-
tador que corresponda, para que se proyecte lo que será
el laudo.

II. L A U D O .

a) CONCEPTO.

El doctor Alberto Trueba Urbina,⁽³⁵⁾ emite como concepto del laudo, el que textualmente dice:

" El laudo es la resolución Ipsa Jure pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que dice definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo. "

El laudo es la resolución definitiva que ponga fin al proceso laboral, razón por la cual se equiparan al laudo las resoluciones dictadas tanto en los convenios celebrados por las partes, como en los incidentes de caducidad, de acumulación y en los desistimientos, pues estas resoluciones finiquitan el procedimiento.

Los laudos que la Junta dicte (así como las demás resoluciones), son firmes, pues no existe recurso alguno que pudiera revocar las resoluciones de la Junta,⁽³⁶⁾ (a excepción de la Revisión del Actos del Ejecutor,⁽³⁷⁾ - -- aclarando que este recurso en su caso sólo revocaría actuaciones de autoridad distinta a quien dictó la resolución, tal como lo es la autoridad exhortada o en ejecución de laudo, pero que de ninguna forma se revocan las resoluciones dictadas en el juicio, sino sólo determina-

(35) Tratado Teorico Practico de Derecho Procesal del Trabajo Pag. 324.

(36) Artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo

(37) Artículo 817 de la Ley Federal del Trabajo

das actuaciones en ejecución del laudo). Así mismo cabe la aclaración que las resoluciones dictadas por la Junta pueden ser combatidas mediante el Juicio de Amparo (ya directo si se combate un laudo, ya indirecto si se combate resolución distinta al laudo), pero por ningún motivo puede considerarse al juicio de garantías como un recurso.

b) NATURALEZA JURIDICA.

Aunque se ha discutido mucho sobre la Naturaleza Jurídica del laudo y por ende de la Junta de Conciliación y Arbitraje y no siendo la esencia de este trabajo abundar sobre el particular, me permito concluir:

No puede considerarse que la Naturaleza Jurídica del laudo sea una resolución administrativa, no obstante que la Junta dependa del Poder Ejecutivo; no debe tomarse en cuenta la calidad del órgano que dicta el fallo sino la función que desempeña el órgano que toma conocimiento del conflicto obrero patronal y, a mayor abundamiento, si este órgano (la Junta de Conciliación y Arbitraje) realiza funciones relativas a declarar y aplicar el derecho, siguiendo un procedimiento establecido por leyes previamente dictadas, estas resoluciones serán jurisdiccionales, equiparadas con la misma fuerza cual si se tratara de una sentencia dictada por una autoridad judicial, Juez Civil, Penal o Familiar.

Lo que si es parte de este trabajo y una de las más importantes, es el laudo, como la forma lógica de la terminación del proceso individual en el Derecho Laboral Mexicano. Y la Ley señala que antes de dictarse laudo, debe declararse cerrada la instrucción,⁽³⁸⁾ formularse un dictamen dentro de los 10 días siguientes el cual deberá contener: un extracto de la demanda y su contestación, el señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes, 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 aprobados, un extracto de los alegatos y las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado. Este dictamen se agregará al expediente,⁽³⁹⁾ se entregará una copia de ésta a los representantes de cada parte asentándose la correspondiente razón. El presidente⁽⁴⁰⁾ citará a una audiencia de discusión y votación, para celebrarse dentro de los siguientes 10 días, en la que⁽⁴¹⁾ se leerá el dictamen, se pedirá, en su caso, el desahogo de pruebas para mejor proveer o bien el desahogo de aquellos que no se hubieran rendido por causas no imputables al ofe--rente, se pondrá el expediente a discusión, después a votación y el Presidente declarará el resultado, ya en el laudo propiamente dicho, el cual deberá ser⁽⁴²⁾ claro, -

(38) Artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo

(39) Artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo

(40) Artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo

(41) Artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo

(42) Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo

preciso y congruente con las pretenciones de las partes- y en su caso se determinará el salario que sirvió de base para la condena y cuando la condena no sea de cantidad líquida, se sentarán las bases para realizarse la liquidación.⁽⁴³⁾

El laudo deberá contener:⁽⁴⁴⁾ lugar y fecha de la Junta que lo pronuncia; nombres y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores;- un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener, con claridad y concreción las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas; la enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la Junta; un extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento y los puntos resolutivos; se mandará engrosar el laudo⁽⁴⁵⁾ y hecho lo anterior, se recogerán las firmas de los miembros que integran la Junta y se notificará personalmente a las partes dicho laudo.

No obstante lo anterior, la práctica forense nos enseña un trámite que varía gradualmente de lo establecido por la legislación laboral antes señalada, y que puede resumirse según se ha observado principalmente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, en los siguientes pasos:

(43) Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo

(44) Artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo

(45) Artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo

Cerrada la instrucción, se le asignará una clave al expediente, esta clave contiene tres números: - el primero se refiere al número de la Junta que conoció el expediente, el segundo al número de lista que corresponda y el tercero al número de la línea que tenga el expediente en esa lista, y con esta clave se enviará el expediente a la oficina de dictámenes (una oficina para todas las Juntas Especiales) y ésta se encargará de remitir a su vez el expediente al dictaminador, lo cual se hace con el más absoluto hermetismo, ocultando así como secreto profesional el nombre del dictaminador, según -- se trate de la Junta que conoció del juicio, tarda el expediente en enviarse a la oficina de dictámenes entre 15 y 90 días y esta oficina en entregar el expediente al -- dictaminador, meses y más meses de innecesaria espera. - Ya dictaminado el expediente se remiten los autos al C.-Presidente de la Junta de que se trate, este dictamen -- lleva la forma y requisitos de laudo, sólo con espacios - en blanco para ser llenada la fecha y las firmas. Si el dictamen no satisface a los miembros de la Junta, se devolverá para formular otro dictamen, el cual se remitirá al Presidente y se recabarán las firmas; se engrosará y publicará. También la práctica nos ha señalado que en - la mayoría de las ocasiones y al momento de estampar las firmas, cuando el laudo es condenatorio lo aprueba el representante de los trabajadores, lo firma el representan

te de los patrones oponiéndose y cuando es absolutorio - lo firma el representante de los patrones aprobándolo y el representante de los obreros lo firmará oponiéndose - y cuando sea mixto, uno lo firmará aprobándolo en lo que absuelve y oponiéndose a lo que condena y otro a la inversa y así regularmente se resuelve por mayoría de votos, sólo en casos muy contados, cualquiera de los representantes emitirá por escrito un voto particular y con - ésto volverá a estudiarse el expediente pudiendo en esta forma modificar el dictamen al convertirse en laudo y la Junta sólo cambiará la última hoja del dictamen original, se mandará engrosar el laudo y notificar a las partes, - teniéndose el caso que muchas veces dura más tiempo este trámite que toda la secuela procesal.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el trámite es regularmente más expedito y no existe el hermetismo, ni el secreto absurdo de la persona -- del dictaminador.

Las juntas tienen facultades de imponer --- multas a los litigantes y a sus abogados, asesores, cuando sea notoria su mala fe o su temeridad⁽⁴⁷⁾ y no obstante que en ocasiones éstas son notorias, al parecer este precepto es letra muerta, pues no obstante investigación realizada, por lo menos a últimas fechas no se ha impuesto este tipo de sanciones, que mucho podrían mejorar el-

(47) Artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo

procedimiento laboral.

c) EJECUCION.

El laudo, como antes se sostuvo, tiene la fuerza de una sentencia judicial y, por ende, tiene aparejada la ejecución, la coercitividad que caracteriza a la norma jurídica, además de que como antes se dijo, el laudo es firme porque no existe recurso ni instancia revisora alguna, (reiterándose el comentario relativo al juicio de garantías, que de ninguna forma puede considerarse recurso laboral), que pudiera invalidarlo, por lo que debe cumplirse con los puntos contenidos en el laudo y para tal efecto la Ley establece:

Que corresponde⁽⁴⁸⁾ a los Presidentes de las Juntas la ejecución de los laudos y para tal efecto podrán dictarse las medidas de apremio más eficaces para la pronta y expedita ejecución del laudo, lo que significa que si el procedimiento se siguió ante la Junta, en la que los acuerdos requerirían la firma de la mayoría de sus miembros, ahora tratándose de ejecución de laudo, los acuerdos necesarios los dictará y firmará -- únicamente el Presidente, esta medida es buena, pues ya no es necesaria la deliberación de los representantes. -- Si la ejecución sólo es un trámite para cumplimentarse en lugar distinto de la Junta, se girará exhorto al -- Presidente de la Junta o al Juez más cercano del domici

(48) Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.

lio de la parte beneficiada con el laudo, con los insertos necesarios para su debido cumplimiento sin que pueda ⁽⁵⁰⁾ la autoridad exhortada tomar conocimiento de las excepciones que se opongán, con éstas dará cuenta el Presidente exhortante y sólo para el caso de que se oponga un tercero que no hubiere sido oído en el juicio, el exhortado fijará fianza bastante por la cantidad condenada y los posibles daños y perjuicios causados, suspenderá la ejecución y dará vista a la autoridad exhortante. ⁽⁵¹⁾

Aunque en materia laboral están prohibidos los gastos y costas y sólo tratándose de ejecución de laudo, corresponderán a cuenta de la parte que no cumpla ⁽⁵²⁾ todos gastos necesarios que se originen con la ejecución del laudo. Los laudos deberán cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta efectos la notificación. ⁽⁵³⁾

aunque las partes pueden celebrar convenio respecto al cumplimiento del laudo, pues en ningún momento se pierde la función conciliadora de la Junta y en caso de incumplimiento del laudo, a partir de haber fenecido dicho término de 72 horas, deberá promover el incidente de ejecución, el cual deberá despacharse ⁽⁵⁴⁾ para la entrega de cosa determinada o por la cantidad líquida y cuando el laudo no señale cantidad líquida, deberá existir medio para fijar esta cantidad, y es natural pensar que transcurre determinado tiempo mientras que el dictámen se convierte en laudo; y si en el -

(50) Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.

(51) Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

(52) Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

(53) Artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo.

(54) Artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

laudo hay condena a prestaciones periódicas como lo es - el pago de salarios caídos o indemnizaciones periódicas, por accidentes o enfermedades profesionales, éstas deben liquidarse hasta el momento mismo de su ejecución.

Casufísticamente la legislación laboral seña la con claridad meridiana las normas que se observarán - en la ejecución del laudo, en sus artículos 844 y 845 -- que a la letra dicen:

"Artículo 844.- En la ejecución de los lau-- dos se observarán las normas siguientes:

I. Si el laudo ordena la entrega de una cosa terminada, se requerirá al deudor para que cumpla y si se negare, lo hará el actua rio. En caso de no poder entregar los bienes, se despachará ejecución por la canti-- dad que señale la parte que obtuvo, que pue de ser moderada prudentemente por el Presi-- dente ejecutor;

II. Si el laudo ordena hacer alguna cosa y el deudor no cumple dentro del término -- que señale, se hará a su costa, en caso de ser posible o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la ejecu ción, a elección del acreedor; y

III. Si el laudo ordena no hacer alguna - cosa y el deudor quebranta la prohibición, - el acreedor podrá solicitar que se repongan las cosas al estado en que se hallaban, si- fuere posible, a costa del deudor, o a que-

se le paguen los daños y perjuicios...."

" Artículo 845.- Si el patrón se negare a -- someter sus diferencias al arbitraje o a -- aceptar el laudo pronunciado por la Junta;

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I, II y IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse, hasta que se paguen las indemnizaciones....."

Resulta que es el laudo la principal forma (por calidad y no por cantidad) de terminación del proceso laboral, debiéndose entender la ejecución del laudo, pues aunque teóricamente el proceso termina con el laudo, para los intereses de las partes lo importante no es tanto el laudo, como su ejecución, pues la misma práctica nos ha enseñado y principalmente tratándose de condenas cuantiosas, que no obstante dictado el laudo condenatorio, éste se convierte en una "condena de humo", pues no existe recurso legal alguno contra el laudo, y siendo -- tan grande la maldad humana y las "chicanas legales", no morales, o en ocasiones lo injusto de un laudo mediante el cual por el problema de un sólo trabajador se pone en

peligro la totalidad de la fuente de trabajo e ingreso - de muchas familias, y como decía, no obstante el laudo - firme dictado, no puede hacerse efectivo, por circunstan- cias de hecho, que van desde la oposición material, in- clusive armada, pasan por un emplazamiento a huelga, en- contubernio "líder-patrón", inclusive a espaldas de los- demás trabajadores y llega hasta la descapitalización, - insolvencia de la empresa o en ocasiones hasta la total- desaparición de ella.

III. OTRAS FORMAS DE LA TERMINACION DEL PROCESO INDIVIDUAL- EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

a) PRESCRIPCION.

La prescripción es la pérdida del derecho -- por no ejercitarlo dentro del término señalado por la -- Ley. La Legislación Laboral señala que sólo opera la -- prescripción cuando la invoca la parte a quien beneficia, y nunca podrá hacerse valer de oficio, por lo que debe -- invocarse al contestar la demanda, como una excepción pe -- rentoria.

La legislación laboral señala los siguien-- tes plazos; de un año,⁽⁵⁵⁾ como regla general para ejerci-- tarse las acciones de trabajo, con las siguientes excep-- ciones; un mes,⁽⁵⁶⁾ para que los patrones despidan justi-- ficadamente a los trabajadores, para disciplinar sus fal-- tas y para efectuar descuentos en sus salarios, y a los-- trabajadores para separarse de su trabajo, por causas -- justificadas; en dos meses,⁽⁵⁷⁾ la acción de los trabaja-- dores para ejecutar sus acciones por haber sido separa-- dos injustificadamente de su trabajo; en dos años,⁽⁵⁸⁾ -- la acción para reclamar el pago de indemnización por -- riesgo de trabajo y de sus beneficiarios en caso de muer

(55) Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo

(56) Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo

(57) Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo

(58) Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo

te y las acciones para solicitar la ejecución de laudos.

Los modos de computar la prescripción según sea el caso a partir de que sea exigible la obligación, - contados al día siguiente en que se tenga conocimiento - de la causa de separación o de la falta, desde el momento que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte del trabajador, desde el día siguiente en que se notificó el laudo o aprobó -- convenio.

No correrá la prescripción contra incapaces mentales, mientras no se nombre representante legal y -- los trabajadores incorporados al servicio militar, pero sólo en tiempo de guerra. (59)

La prescripción se interrumpe, (60) por la - presentación de la demanda, requerimiento fehaciente y - cuando se reconoce expresa o tácitamente pero en forma - fehaciente los derechos.

Si bien es cierto que la sola prescripción - no pone fin al proceso laboral, sí es como antes se dijo, una excepción perentoria, por tal motivo a la postre y - al dictar el laudo, con el sólo hecho de haber operado la prescripción y haberse hecho valer, la resolución será - en ese sentido, poniendo fin a la controversia y sólo po ne fin al procedimiento cuando opera por no haberse soli

(59) Artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo

(60) Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo

citado la ejecución del laudo habiendo transcurrido el -
plazo de dos años de notificado éste o de haberse dejado
de actuar en el correspondiente incidente de ejecución y
claro cuando lo invoque la parte a la que le beneficie -
esta prescripción.

b) CADUCIDAD.

La caducidad es la extinción de la instan--
cia por falta de promoción de las partes; se diferencia
de la prescripción en que mientras que ésta opera por no
haberse hecho valer sus derechos dentro del plazo señala
do por la Ley, la caducidad presupone que sí se hizo va-
ler ese derecho, pero después se abandonó la instancia y
se dejó de promover por ambas partes, es decir, se re- -
quiere la pasividad de ambas partes.

La Legislación señala⁽⁶¹⁾ las característi-
cas que se deben reunir para que prospere la caducidad -
de la instancia y son las siguientes:

- 1.- Que no realice promoción (atendiéndose-
también comparecencia) alguna.
- 2.- En el término de seis meses, y
- 3.- Que esa promoción sea necesaria para la
continuación del procedimiento.
- 4.- Que lo solicite el demandado.

(61) Artículos 726 y 727 de la Ley Federal del Trabajo

5.- Que se celebre una audiencia en que se recibirán las pruebas relativas sólo a la caducidad, y

6.- Que se dicte la resolución en ese sentido.

Aunque la legislación habla de desistimiento de la acción y como en el siguiente inciso se expresará, por pureza dogmática debe entenderse que se refiere a la caducidad de la instancia y no al desistimiento de la acción.

Esta caducidad, llenados los requisitos señalados, pone fin al procedimiento laboral y aunque en teoría podría demandarse nuevamente por las mismas acciones, lo seguro es que en esta nueva demanda ya estaría prescrita la acción, por lo que ya no prosperaría, pues conviene solicitar o iniciar el incidente de caducidad de la instancia, cuando ya se encuentre prescrita la acción del actor.

En la práctica forense es relativamente común esta forma de terminación de los procesos laborales y que se debe principalmente por las siguientes causas, que el sustentante ha observado.

a) Porque en la secuela procesal se nota la flagrante improcedencia de la acción.

b) Porque el trabajador abandona a su ase--

sor sin proporcionar los medios jurídicos de continuar el juicio.

c) Por falta de interés de los litigantes y en las mínimas ocasiones por,

d) Pérdida del expediente mismo, que aparece después de transcurrido el plazo de la caducidad y -- que se cuenta con la negligencia de la parte interesada -- que no promueve por escrito.

c) DESISTIMIENTO.

El desistimiento es la manifestación expresa y ratificada del actor de dar por terminada la acción intentada en esa instancia.

Debe entenderse que el desistimiento opera sólo por lo que se refiere a la instancia y a las acciones intentadas en esa, y nunca por ser el derecho laboral de orden público, puede considerarse el desistimiento -- como una renuncia a los derechos laborales debidamente -- tutelados, inclusive por la Constitución Política Federal.

El desistimiento se diferencia de la prescripción, en que éste presupone el no ejercicio de la -- acción, y aquella, en que ya se ejercitó la acción.

Se diferencia de la caducidad, en que ésta

es el abandono, la falta de promoción bilateral de las partes, es decir la pasividad, el no actuar en el procedimiento, y el desistimiento es el sí actuar, el manifestar expresamente su voluntad unilateral de dar por terminada la instancia, su acción intentada; caducidad es -- una sanción impuesta a las partes por su inactividad procesal y el desistimiento es el deseo de la actora de dar por terminado de esa manera el juicio.

Regularmente el desistimiento presupone un convenio celebrado entre las partes, que no desean expresarlo a la Junta y cuyas razones pueden ser desde no -- sentar un precedente en la fuente de trabajo, hasta la -- evasión de los impuestos por la cantidad recibida y en -- ocasiones el convencimiento hecho al actor de lo improcedente de la demanda.

d) ACUMULACION.

La acumulación, tiene su origen en razón de economía procesal y para evitar resoluciones contradictorias o que violen los principios generales del derecho, como el que reza: "" Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho"", y para entender la acumulación, es preciso hacer los siguientes comentarios.

La Ley establece la definición entre acumulación de acciones⁽⁶²⁾ y de procesos,⁽⁶³⁾ equivaliendo la

(62) Artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo

(63) Artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo

primera, la obligación al actor de hacer valer todas y -
 cada una de sus acciones que tenga contra una misma per-
 sona y por el mismo asunto, en una sola demanda, con la-
 única salvedad de que no sean contrarias, so pena de que
 se tendrán por extinguidas aquellas que no se intentaran.

Equivale a la acumulación de los procesos -
 la prohibición al actor para el caso de haber presentado
 una demanda por esos mismos conceptos (pues como se dijo
 con anterioridad, puede ampliarse la demanda pero no pre-
 sentarse demandas distintas, pero este concepto no seña-
 la el correspondiente trámite para este caso. En opi --
 nión del sustentante, y como en el Capítulo de Conclusio-
 nes se apuntó, este precepto debería señalar una sanción
 darle coercitividad a las normas jurídicas para que ten-
 ga debido cumplimiento. Para el caso de que no obstante
 la prohibición señalada por el artículo 724 de la Ley --
 Federal del Trabajo, el actor presente diversa demanda -
 por los mismos hechos, el demandado podrá solicitar en -
 la Vía Incidental la acumulación de los autos, ante la -
 Junta que conozca del segundo juicio y está tramitando -
 el incidente por cuerda separada citará a las partes y -
 rendirá las pruebas conducentes, y dictará resolución, -
 si esta resolución ordena la acumulación, se remitirá el
 expediente a la Junta que conoció del primer juicio y se
 glosará el primer expediente, y sin que surta efectos --

las actuaciones del segundo juicio. Y para el caso de que la Junta no ordenara la acumulación pedida, la demandada podrá pedir con fundamento en la parte final del artículo 722 del ordenamiento invocado, que en lo conducente textualmente dice; "... deberán intentarse en una sola demanda todas (las acciones) que no sean contrarias, y por el ejercicio de una o más quedarán extinguidas las otras", se decreta la extinción de las acciones pretendidas en la segunda demanda.

Como se ha expresado, promoviéndose el incidente de acumulación se dará por terminado el segundo de los procedimientos individuales de trabajo, obvio es decirlo, que el primero debe continuarse en todas sus partes.

e) CONVENIO.

Es el convenio la forma más común por su -- cantidad, de resolver los conflictos obreropatronales, - convenios que se celebran desde el momento en que ocurre el hecho que puede dar origen y motivo al juicio laboral, que se celebra en la propia factoría u oficina de la empresa, convenios éstos que evitan inclusive llegar al conocimiento de las autoridades del trabajo, en otras ocasiones se celebra el convenio entre las partes y se ratifica ante la Junta, sin que exista controversia planteada e inclusive en otras ocasiones comparecen las partes-

ya sea previo citatorio o no ante las oficinas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y se levante el convenio que termina la controversia.

Ahora bien, los convenios que ponen fin al proceso individual en el Derecho Laboral Mexicano, es el que se celebra después de iniciado el procedimiento, ya sea en la audiencia de conciliación, ya sea con posterioridad, ya que como antes se dijo, la Junta exhorta a las partes, precisamente a que se celebre este convenio, a que concilien los intereses y se dirima la controversia, poniendo fin al proceso, también puede celebrarse este convenio en cualquier estado del procedimiento y en este caso estaríamos por así decirlo, frente a un convenio judicial, (entendiéndose judicial por la función, no por la calidad de la autoridad).

Estos convenios deben reunir las siguientes características: (64)

- 1.- Que no contengan renunciadas de los trabajadores a las prestaciones que deriven de su contrato de trabajo o señale la Ley.
- 2.- Que sea por escrito.
- 3.- Que contenga una relación de las circunstancias del por qué.
- 4.- Que contengan los derechos que se le re-

(64) Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

conocen a las partes.

5.- Que se ratifiquen ante la Junta correspondiente.

6.- Que ésta lo apruebe.

La práctica nos enseña que en la mayoría de los convenios, para que reúna los requisitos antes señalados se expresan fines que inclusive se alejan de la realidad y principalmente en convenios celebrados después de dictado el laudo, tales como "manifiesta el actor haber recibido con anterioridad todas y cada una de las -- prestaciones a que tuvo derecho", "que el actor no ha sufrido enfermedad o riesgo profesional alguno", "que no laboró horas extras", "que recibe tal cantidad por concepto de gratificación", y frases similares, y en efecto -- así aprueba la Junta el convenio quedando ambas partes -- beneficiadas con la celebración del mismo, ya que lo que interesa al actor es recibir lo convenido y lo que menos le interesa a éste, es regularmente lo que el convenio -- diga.

IV. CONCLUSIONES -

De toda la anterior exposición, el susten -
tante se permite concluir:

PRIMERO - Es importante iniciar el procedimi
miento laboral, defendiendo los intereses que se repre--
sentan, pero más importante es aún, terminar estos proceso
s, beneficiándose lo mejor posible estos intereses y -
perjudicando lo menos posible los intereses contrarios,-
pues se ha visto que en ocasiones por el beneficio de un
solo trabajador se pierde la fuente de trabajo, de la --
que pueden depender muchas familias y hasta se ha dado -
el caso que sólo desaparece dicha fuente de trabajo y no
se beneficia al trabajador, o sea la parte interesada.

SEGUNDO - La mejor forma de terminar un --
conflicto tanto laboral como de cualquier índole, es me--
diando los intereses y celebrando un convenio justo y --
equitativo, que, se reitera, a todos los niveles.

TERCERA - Es en verdad una magnífica medida
la Institución Jurídica Natural del Derecho del Tra-
bajo, conocida como "Conciliación", mismo que en esta-
materia y dentro del proceso, es obligatoria como se ha-
dejado asentado y se sugiere al Legislador, trasladar a-

todas las materias y leyes procesales, no solo a nivel - Juzgado o Tribunal, sino inclusive, a nivel Administrativo Reglamentario, en tanto que existe una institución -- oficial que trate al menos, de mediar los intereses y dirimir la controversia antes de que se causen mayores --- males y antes de entrar al fondo del problema. Al litigante se sugiere, (abogado, defensor, procurador, apoderado, representante, etc.), hacerle saber a su cliente o representado, las conveniencias de una transacción en la que se lesione al mínimo sus intereses o los representados, cediendo en parte y obteniendo en parte, al fin una solución más pronta, equitativa y expedita; solución que el Juzgador tardará en dictar y aplicar o que, en su caso, puede dictarse resolución adversa, en la que ya no - se obtiene lo pretendido; ya que en la actualidad, aquél romántico y medieval refrán de: "Defender la Verdad a -- Capa y Espada", ha pasado a la historia y ha perdido su aplicabilidad, siendo el vigente aquél otro que reza: -- "Vale más un mal arreglo, que un buen pleito".

CUARTO - Es de cabal importancia hacer del Derecho Procesal del Trabajo, un sistema más pronto y expedito; evitar al máximo los tecnicismos jurídicos y acercarlo más a la poca cultura del trabajador medio mexicano, ya no para pensar que sea el trabajador por su propio derecho el que ventile su propia causa, sino que en-

tienda por lo menos, lo que es el procedimiento laboral y tenga mejores medios de procurar elementos para una resolución más favorable y ésto en parte, es también aplicable para los pequeños y medianos industriales; razón por la cual se sugiere, además, en procurar mayor pureza jurídica, (que no se contradice con lo anteriormente expresado), se desglosen de la actual legislación laboral, todas las disposiciones adjetivas y se legislen en forma ordenada y sistematizada, un CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS DEL DERECHO LABORAL, haciendo la prudente aclaración, de que esta idea, que si considero aplicable, no es del suscrito, sino de eminentes estudiosos de esta rama, e inclusive se ha creado el "ANTEPROYECTO DE CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO", que tan honrosamente ha presentado la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo, anteproyecto, que casi en su totalidad podría válidamente, convertirse en el Código Adjetivo que se sugiere, mismo que contiene instituciones novedosas y adelantadas que en mucho beneficiarían para obtener una justicia más pronta y expedita.

QUINTO - Tratándose de las pruebas, se sugiere se deen en la práctica mayores libertades, concretamente en lo que se refiere a la articulación de las posiciones, ya que en todas las Juntas se ha observado el criterio uniforme en el sentido de que sólo puede articularse posiciones en forma positiva o inquisitiva,-

es decir, bajo la fórmula de que "diga el absolvente si es cierto como lo es tal o cual hecho", ya que el propio espíritu de la ley laboral, procura la absoluta libertad carente de formulismos para conocer la verdad histórica, no jurídica o analizarla en conciencia debiéndose ofrecer y adjitir asimismo, los careos y las preguntas recíprocas entre las partes, y aceptar también la recepción de la prueba confesional por medio de mandatario, con poder bastante y debidamente instruido jurídicamente ilógico al criterio de la Junta, de sólo recibir la prueba confesional en forma personalísima, aunque ésta no sea de hechos propios y aún así, puede un mandatario absolver estas posiciones, si va debidamente instruido, ya que se reitera, lo importante no es hacer comparecer a juicio a personas que muchas veces no pueden hacerlo, sino que lo importante es llegar al esclarecimiento de la verdad.

SEXTA - Se sugiere, se capacite mayormente a los representantes, tanto de los patronos, como principalmente a los representantes de los trabajadores, inclusive exigirles a éstos que sean Licenciados en Derecho, o en el peor de los casos, que sean asesorados por un docto en la materia laboral, pues salvo muy honrosas excepciones, que seguramente las hay, los representantes principalmente de los trabajadores, son personas-

carentes de la debida preparaci3n, para desempe1ar el importantísimo cargo de representar dignamente en un momento determinado, a la clase econ3micamente m1s d3bil, ya que aunque sea mucha su buena voluntad para representarla, la falta de preparaci3n puede impedirle en el momento oportuno, hacer uso de los argumentos tanto sociol3gicos, morales y principalmente jur3dicos que beneficien a la clase representada.

SEPTIMO - Aunque los art3culos 715, 716, - 717 y 718 de la Ley Federal del Trabajo se1alan sanciones, ya sea como correcci3n disciplinaria o al momento de dictar el laudo, se sugiere se dicten sanciones, no solo disciplinarias o hasta el laudo por temeridad o mala fe, sino en el transcurso del juicio y en el momento mismo - en que sea notoria esa temeridad o mala fe. Pudiéndose-implantar estas sanciones, lo mismo en las audiencias, - como en las diligencias, a fin de acabar con las pr1cticas negativas de aconsejar testigos, objetar pruebas, s3lo por objetarlas, aunque no se tenga ninguna raz3n y -- que s3 entorpecen el procedimiento, ocultar documentos - sobre los que deben versar las pruebas, negar hechos en la confesional aunque est3n probados, en f3n, se sugiere que a base de sanciones, que se impongan, los litigantes o sus asesores, se haga m1s recta la administraci3n de - justicia.

OCTAVA - Asimismo, se sugiere se den mayores facultades, tanto a las partes como a los funcionarios para que se impongan sanciones a los empleados y funcionarios que dilaten el procedimiento sin necesidad alguna, tal como lo es de los actuarios de no cumplir con las notificaciones personales ordenadas a las partes, o notificar fuera del término o después de varios meses, de los archivistas, perder los expedientes o turnarlos después de transcurrido con exceso el término prudente, de las secretarías, dictar acuerdos y reservas después de varios meses, y otros vicios similares, que podrían sanearse, existiendo estas sanciones económicas y que podrían ser, inclusive, responsabilidades oficiales y siempre pensando que debe hacerse todo lo posible para que sea más pronta y expedita la administración de la justicia.

NOVENA - También se sugiere la imposición de multa al actor que habiendo presentado una demanda, presenta otra, en vez de aclarar la primera y pone en marcha la maquinaria judicial, aumentando el ya bastante trabajo que tienen las Juntas en perjuicio de otros.

DECIMA - Por lo que se refiere a la elaboración de los dictámenes, se sugiere cambiar por completo el sistema actual, aumentar el número de los auxiliares de audiencia, asignar a éstos determinados asuntos que deban conocer en todas sus partes y ser éstos a los-

que corresponda la elaboración de los dictámenes, pues - al ventilar éstos la secuela procesal, conocerán mejor - del juicio en lo particular y estarán en mejor disposición de emitir un dictamen más justo y apegado a la realidad, inclusive se sugiere se les aumente el horario de trabajo y emolumentos; que por las mañanas celebren las audiencias y por las tardes, si la junta lo considera -- pertinente, a puerta cerrada para evitar la influencia - de las partes, se dediquen a rendir sus dictámenes.

DECIMA PRIMERA - Se sugiere también, tomando en cuenta la irrevocabilidad del laudo, que en las audiencias de liberación de la votación, se celebren con - la asistencia de las partes, permitiéndoseles, inclusive el uso de la palabra a cada una, por una sola ocasión, - para no dilatar mayormente el procedimiento, y se dicte en ese momento el fallo.

DECIMA SEGUNDA - Por último, lleno el romanticismo utópico, sugiero y más que sugerir, pido a las -- autoridades y no sólo laborales, sino de toda índole, -- que siguiendo los más puros principios generales del derecho, en la terminación de todos los procedimientos, impartan una administración de justicia pronta, expedita, -- equitativa y llena de buena voluntad hacia la realiza--- ción de la justicia.

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

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S. A. México 1971.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios-Jurisprudencia por el Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S. A. México 1972.
- 3.- Nueva Legislación de Amparo. Doctrina, Texto y Jurisprudencia. Código Federal de Procedimientos Civiles comentados por el Dr. Alberto Trueba Urbina y el Lic. Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S. A. México 1968.
- 4.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, anotado y comentado por el Lic. Manuel Andrade. Ediciones Andrade, S. A. México 1970.
- 5.- Jurisprudencia 1917-1965. Recopilación, Dirección y Coordinación de Francisco Barrueto Mayo. Mayo Ediciones. México 1968.
- 6.- Anteproyecto de Código Federal de Procedimientos de Trabajo. Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. México 1976.
- 7.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Dr. Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa, S. A. México 1965.
- 8.- Diccionario de Derecho Obrero. Dr. Alberto Trueba Urbina. Ediciones Botas, México 1957.
- 9.- Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Lic. Alberto Trueba Urbina. Talleres Lito Tipográficos. México 1941.
- 10.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Dr. Mario de la Cueva. Librería de Porrúa Hermanos y Cía. México 1943.
- 11.- Manual de Derecho del Trabajo. Lic. Eugenio Guerrero. Tomo II. Dirección, Redacción y Editor Eugenio Guerrero. México 1962.
- 12.- Principios de Derecho del Trabajo. Dr. Juan Estella Campos. México 1970.

- 13.- Procesos del Derecho Obrero. Lic. J. Jesús Castorena, Imprenta Ditot S. de R. L. México.
- 14.- Introducción al Derecho Laboral. Volumen II. Dr. - Guillermo Cabanillas. Bibliografía Omeba. Buenos-Aires, Argentina. 1960.
- 15.- Diccionario de Derecho Usual. Dr. Guillermo Cabanillas. Editorial Veracocha. Buenos Aires, Argentina. 1959.

INDICE GENERAL

- P R O L O G O.

CAPITULO I	SINOPSIS DEL PROCESO LABORAL MEXICANO	--	1
	a) DEMANDA	-----	3
	b) CONTESTACION	-----	8
	1) Reconvención	-----	13
	c) PRUEBAS	-----	14
	1) Ofrecimientos	-----	15
	2) Desahogo	-----	18
	3) Carga de Pruebas	-----	20
	4) Valoración	-----	22
	d) ALEGATOS	-----	23
CAPITULO II	L A U D O	-----	26
	a) CONCEPTO	-----	26
	b) NATURALLZA JURIDICA	-----	27
	c) EJECUCION	-----	32
CAPITULO III	OTRAS FORMAS DE LA TERMINACION DEL PROCESO INDIVIDUAL EN EL DEFECHO LABORAL MEXICANO.	-----	37
	a) PRESCRIPCION	-----	37
	b) CADUCIDAD	-----	39
	c) DESISTIMIENTO	-----	41
	d) ACUMULACION	-----	42
	e) CONVENIO	-----	44
	- C O N C L U S I O N E S.	-----	47
	- B I B L I O G R A F I A.	-----	54