

851
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

"ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DE SU DIFERIMIENTO"

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIO GERARDO VARGAS HERNANDEZ

TESIS CON
FOLIO DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PROCEDENCIA
O IMPROCEDENCIA DE SU DIFERIMIENTO**

I N D I C E

INTRODUCCION	PAG.
I.- LAS PARTES EN EL JUICIO LABORAL.....	1
1) Concepto de parte.....	1
2) Las partes en el juicio laboral.....	3
A) Autoridad.....	9
B) Patrón.....	13
C) Trabajador.....	19
3) Los principios generales del derecho.....	23
4) Los principios procesales del Derecho..... del Trabajo.	25
1.- Público.....	27
2.- Gratuito.....	29
3.- Inmediatez.....	29
4.- Predominantemente oral.....	31
5.- A instancia de parte.....	33
6.- Economía procesal.....	35
7.- Igualdad.....	26
8.- Suplencia de la queja del..... trabajador.	37
9.- Relevo de la carga de la prueba.....	38
II. ANTECEDENTES HISTORICO - JURIDICOS.....	39
1) Las primeras autoridades que conocen..... de los conflictos laborales.	39

2) Creación de las Juntas de Conciliación..... y Arbitraje.	48
3) Creación de la Junta Federal de Conci- liación y Arbitraje.	52
 III.- REGULACION DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	55
1) Ley de 1931.....	55
2) Ley de 1970.....	60
3) Reformas procesales de 1980.....	71
 IV.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	81
1) Presentación de la demanda.....	81
A) Concepto de demanda y su..... contenido.	82
B) Requisitos de la demanda.....	82
C) Artículos 685 y 873 de la Ley..... Federal del Trabajo.	85
1.- Subsana la demanda incompleta.....	87
2.- Aclaración de la demanda oscura..... o irregular.	100
3.- Acciones contradictorias.....	101
2) Notificación del demandado.....	102
3) Audiencia de conciliación, demanda..... y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.	112
A) Etapa de conciliación.....	115
B) Etapa de demanda y excepciones.....	125
 V.- CRITERIO PROPUESTO A SEGUIR PARA EL TEMA..... DESARROLLADO.	142
1) Tesis emitidas por los tribunales..... federales.	142

2) Criterio adoptado por los juzgados.....	154
de distrito en materia de trabajo.	
3) Casos en que procede el diferimiento.....	157
de la audiencia en su etapa de demanda	
y excepciones.	

C O N C L U S I O N E S.....	156
------------------------------	-----

B I B L I O G R A F I A.....	172
------------------------------	-----

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

Con la elaboración del presente estudio, consideramos si no dar un último esfuerzo académico, si uno muy trascendental, y si el primero en el terreno profesional; por tal razón, queremos darle una significación especial, intentando su realización con toda honestidad.

El tema seleccionado para nuestra tesis profesional, surge de la inquietud del abogado postulante, puesto que el mismo, se da en la práctica profesional actual, como un problema que hasta la fecha carece de solución, ya que no ha sido tratado en su totalidad por los estudiosos del Derecho Laboral, y la Ley no le ha dado la debida solución, por lo que en los Tribunales encargados de solucionar los conflictos laborales, no existe una unificación de criterios, necesaria para resolver los problemas que se plantean en la etapa de demanda y excepciones, al momento en que el actor aclara o modifica su demanda inicial y el actor en el acto solicita su diferimiento, accediendo generalmente la autoridad laboral a suspender dicha audiencia, considerando que si no suspendía la audiencia para otra fecha podría dejar al demandado en un estado de indefensión, siendo que tales aclaraciones o modificaciones tal vez no tuvieran trascendencia alguna para la litis, además de que su actuar no encuentra fundamento legal alguno en la Ley Federal del Trabajo. Además hablaremos de la figura de la reconvencción, único su

puesto que regula la Ley dentro de la etapa de demanda y excepciones para suspender la audiencia cuando así lo solicita el actor, por lo que abordaremos el problema que se suscita cuando el actor no comparece a esta etapa y es reconvenido y por lo tanto no puede pedir la diferición de la señalada audiencia.

Por todo lo anterior, consideramos necesario abordar los problemas enunciados anteriormente, para tratar en el terreno teórico de darle solución a nuestras dudas, intentando profundizar en el estudio de cada uno de ellos; para la realización del presente estudio lo dividimos en cinco capítulos, en los cuales abordaremos desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, las autoridades que conocen y han conocido de los conflictos laborales, las formalidades del procedimiento laboral, así como una remembranza de las diversas legislaciones del Derecho Laboral Mexicano, y de las distintas Leyes Laborales que la han regido, así como la regulación que ha tenido la etapa de demanda y excepciones, y los efectos de la misma.

Por último, haremos referencia a tesis emitidas por los Tribunales Federales relativas al tema, así como de los diversos criterios que sostienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y al final exponer el nuestro.

I.- LAS PARTES EN EL JUICIO LABORAL

Este primer capítulo y el cual da inicio al presente trabajo, lo avocaremos al estudio de las partes que intervienen en todo juicio laboral, como lo son el actor y demandado, y en su caso el tercero interesado en juicio, así como de la autoridad, órgano mediador de todo conflicto laboral.

También haremos referencia a los Principios Generales del Derecho, al igual que de los Principios Procesales del Derecho del Trabajo, principios éstos que rigen el procedimiento laboral a la luz del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

1) Concepto de parte.-

Este concepto en principio no es exclusivo del derecho procesal, y en un sentido lógico, esta palabra significa un elemento o fracción de un todo. El diccionario al hacer referencia al concepto de parte, nos señala que: "Parte es la porción indeterminada de un todo... cada una de las personas que participan en un negocio o en un pleito... las partes contratantes de un acuerdo".⁽¹⁾

En sentido jurídico, dicho concepto ha sido amplia-

(1) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO LAROUSSE, T. II, tercera edición, Larousse, México, 1988, p. 636.

mente estudiado por la doctrina y ésta le ha dado diversas defi-
niciones y hecho distinciones acerca del tema en comento.

La Ley Federal del Trabajo actual, en su artículo 689 nos da la definición de parte, al señalar que: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acred-
iten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongán excepciones". (2)

Ugo Rocco, citado por Cipriano Gómez Lara nos dice -- que parte, es: "Quien estando legitimado para obrar o contrade-
cir, gestiona en nombre propio la realización jurídica de la -- que afirma ser titular otro sujeto que puede comparecer o no en juicio, con quienes "lo son legitimamente", cuando lo cierto es que basta con que el demandante afirme o pretenda esa legitimación y el demandado aparezca citado en la demanda para ser considerados partes en el proceso, aún cuando en la realidad carezcan de la citada cualidad para serlo". (3)

Otro criterio que se utiliza para definir al concepto de parte, es el utilizado por Chiovenda y Gómez Orbeja, citados por José Lorca García, quienes la definen como: "El que demanda en nombre propio --o en cuyo nombre se demanda-- una actuación de la ley y la persona frente o contra la cual se demanda". (4)

(2) NUOVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, - Baltasar Cavazos Flores y otros, 1970, quinceava edición, - Trillas, México, 1984.

(3) GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Textos -- Universitarios, U.N.A.M., México, 1979, p. 276.

(4) LORCA GARCÍA, José. Derecho Procesal Civil. Lex-Madrid, -- 1972, p. 84.

2) Las partes en el juicio laboral.-

Parte, desde el punto de vista jurídico, se refiere a los sujetos de derecho, es decir, a los que son susceptibles de derechos y obligaciones, el concepto sujeto es más amplio que el de parte, y los sujetos de la relación jurídica procesal en el proceso civil, laboral y contencioso administrativo están constituidos por el juez, las partes y los terceros intervinientes; es decir, tal concepto tradicionalmente se entiende como una relación jurídica que se establece entre el actor y demandado a través del órgano jurisdiccional, señalándose que las partes en el proceso son fundamentalmente dos; aquella que demanda y aquella de quien se demanda, sin embargo no olvidemos que existen procedimientos en donde la ley específicamente nos señala a las partes, como en la Ley de Amparo que en su artículo 5ª señala como partes en el proceso, al agraviado o agraviados, la autoridad responsable, el tercero perjudicado y al Ministerio Público Federal, cuando a su criterio se afecte al interés público.

De lo anterior, se desprende que en el procedimiento laboral han de intervenir dos partes, ya que no se concibe una demanda contra sí mismo, ni siquiera en calidad de representante de otra persona.

En el proceso laboral, se necesita partir de la idea de que mediante el procedimiento se pretende averiguar los he-

chos sucedidos dentro de una relación de trabajo, para determinar la conducta que la parte demandada está obligada a seguir frente a la demandante, siendo únicamente las que están implicadas en dicha relación.

Lo esencial a la parte en sentido procesal, es que ésta sea un sujeto que reclame o inste para sí o para otro, o que esté en posibilidad de reclamar una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en el proceso se debate; no basta para ser parte en sentido procesal la sola personalidad jurídica, sino que debe tenerse capacidad de ejercicio, entendida ésta, como la posibilidad de efectuar válidamente actos jurídicos en beneficio o perjuicio propios o ajenos.⁽⁵⁾

Las partes en el derecho laboral, pueden ser como lo menciona Jesús Castorena, personas físicas o morales a las cuales el derecho vigente les confiere esa personalidad de entes jurídicos, capaces de adquirir derechos y obligaciones, o de ejercitar acciones o de interponer excepciones a la acción - ejercitada en su contra; es decir, parte en el derecho obrero, es la persona física o moral sobre quien recae los resultados de los laudos.⁽⁶⁾

Todo proceso civil, penal o de cualquier orden supo-

-
- (5) TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Ley Federal de 1970. Reforma procesal de 1980. Porrúa, S. A., cuadragésima edición, México, 1980, p. 351.
- (6) C. F. CASTORENA, J. Jesús. Procedimiento de Derecho Obrero. Dedat, S. de R. L., México, p. 105.

ne tres sujetos fundamentales, dos que contienden y un tercero que decide la controversia, así pues, partes son los sujetos - que reclaman la decisión jurisdiccional respecto a la preten-- sión que en el proceso se debate.

Es muy común que la parte en sentido formal y la par te en sentido material coincidan en una misma persona, lo cual no implica que necesariamente y forzosamente así sea, por lo - que hablaremos en seguida de cada una de ellas.

La parte en sentido formal es aquel sujeto que solici ta la actuación de la ley a nombre o en representación de -- otro, promoviendo estas facultades de la propia disposición de la ley o de un acto contractual por el que se le confiera la - representación procesal o por algún tipo de designación o nombramiento; es decir, las partes formales son los sujetos del - proceso que cuentan con atribuciones que le son dados por la - ley, para que puedan actuar dentro del proceso, impulsándolo a fin de obtener una resolución judicial que resuelva el conflic to, sin que esta resolución afecte de manera alguna su propia esfera jurídica, dicha afectación jurídica a quien afecta es a la parte en sentido material.

La parte en sentido material, es aquella que a nom-- bre propio solicita la actuación de la ley, otro criterio nos señala que dicha parte es aquella que coincide con el sujeto - de la relación jurídica substancial. Dicho concepto se refiere al sujeto del nexo material o de fondo que está por debajo o -

atrás del proceso, es decir, aquella persona a la cual el resultado del proceso o la probable sentencia estará en posibilidad de afectarle su esfera jurídica en una forma particular y determinada. Esta afectación al ámbito jurídico podría consistir en una ampliación, en una restricción o en una mera medida de protección o conservación a dichos ámbitos o esfera jurídicas.⁽⁷⁾

Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no vaya a afectar derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del estado en un conflicto puramente especulativo. En tal virtud, el licenciado Armando Ferras y López, nos dice al respecto: "Parte es todo sujeto que ejerce la acción u opone excepción principal conxa o accesoria para la ejecución de la ley. Agraga que este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral".⁽⁸⁾

El artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos señala que: "Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en dicho conflicto, comprobando su interés jurídico en el mismo, o siendo llamados a juicio por la junta"; este precepto se refiere al tercero interesado en juicio, y el cual puede ser llamado de oficio por parte de la junta o por cualquiera de las

(7) CP. GOMEZ LARA, Cipriano. op. cit. p. 219.

(8) FERRAS SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, segunda edición, México, 1987, p. 43.

partes.

Los presupuestos jurídicos que configuran las tercerías son los siguientes:

- a) La existencia previa de un juicio, con lo cual queda excluida la jurisdicción voluntaria, en donde no existe pleito; y
- b) El segundo presupuesto de las tercerías, es que sean los terceros, verdaderamente ajenos al juicio en que vayan a intervenir.

La Ley Laboral vigente, nos habla en un capítulo --- acerca de las tercerías, señalando que pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia, señalandonos en sus artículos 976, 977 y 978 en que consiste la tercería, su trámite a seguir y la forma.

Concluyéndose, que el tercero interesado en juicio es parte en el proceso, ya que en todos los casos en que comparezca a deducir derechos en el mismo, la decisión del juez afecta rá su ámbito jurídico, ya sea en su persona o en su patrimonio, y desde luego, tratándose de la intervención obligada del tercero, la sentencia le perjudica, aún cuando no comparezca al juicio de que se trate.

Y en referencia a la materia laboral y en forma general, pueden ser partes un trabajador y un patrón, siempre y ---

cuando tengan capacidad y personalidad para comparecer a juicio, entendiéndose a la capacidad procesal para ser parte en el proceso como la capacidad de goce y de ejercicio, siendo la capacidad de ejercicio como la posibilidad de ejecutar válidamente actos jurídicos procesales en beneficio o perjuicio propios o ajenos, y sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles;⁽⁹⁾ y la capacidad de goce en sentido material, se adquiere por el nacimiento y se extingue por la muerte.

En consecuencia, al hablar de personas físicas trabajadoras, al celebrar un contrato individual de trabajo, se ponen de manifiesto tanto la capacidad de goce, como la de ejercicio, y el artículo 123 constitucional, en su fracción III -- del inciso a), señala el prohibimiento de la utilización de -- trabajadores menores de edad, es decir, de catorce años y los mayores de edad y menores de dieciséis años, tendrán una jornada máxima de seis horas, lo que trae como consecuencia, que -- los menores de catorce años, no podrán ser sujetos de una relación de trabajo.

A) A U T O R I D A D .-

Las autoridades del trabajo son "los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de im

(9) Idem.

poner a las partes su resolución".(10)

La fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, declara que 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 -- tanto de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

En tanto que la fracción XXI, señala que si el patrono 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 resulte del conflicto, si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Tales señalamientos indicados en el párrafo anterior, nos dan la pauta a seguir cuando surja un conflicto entre el -- trabajador y el patrón, indicándonos, ante qué autoridad se debe de acudir, y de cuantos miembros se forma la junta de conciliación y arbitraje, que en este caso es la autoridad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través -- del tiempo ha emitido diversos criterios respecto de la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje, y que

(10) *Ibidem.* p. 60.

haremos tales señalamientos en seguida.

En primer lugar, en el año de 1918 se consideró que las juntas de conciliación y arbitraje eran autoridades y no tribunales de trabajo, procediendo en contra de sus resoluciones el juicio de amparo; que eran instituciones de carácter público, y que tenían por objeto evitar los grandes trastornos del orden y de la paz pública, proteger la riqueza, la industria y el trabajo, y además, las juntas deberían de conocer de los conflictos colectivos económicos; y el arbitraje que se llegara a dar en las juntas, sería de orden público y no privado y no se extendería a todos los conflictos, sino solamente a los colectivos de naturaleza económica y que los conflictos individuales serían tramitados ante los tribunales del orden común. Posteriormente, dicho criterio cambió y en el año de 1924 la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió nuevo criterio en el amparo promovido por Corona, S. A., diciendo que las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales de trabajo, no tribunales especiales y podían conocer de conflictos individuales, colectivos y de carácter económico, aún cuando no pertenecieran al Poder Judicial Federal. (1)

Como conclusión a lo anterior, las juntas de conciliación y arbitraje, son tribunales de trabajo y conocerán de cualquier conflicto originado de la relación que se da entre el capital y el trabajo, siendo sus fallos de carácter obligatorio

(1) Ibidem. p. 63.

e imperativo y del orden común, y aunque dependen del Poder - Ejecutivo, sus funciones no son esencialmente de carácter admi nistrativo, ya que dentro de sus facultades está la de capaci- dad de ejecutar actos jurisdiccionales y de hacer cumplir sus_ resoluciones.

Al momento de aplicar las normas del trabajo, se tie- ne que hacer una división, según sus respectivas jurisdiccio- nes, y el artículo 523 de la Ley Laboral vigente señala que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a las siguientes autoridades:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empre- sas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Concilia- ción;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitra- je; y

XIII. Al Jurado de Responsabilidades.

En el presente estudio, y por lo extenso que sería hablar de todas las autoridades laborales, nos limitaremos a hacer un breve análisis de las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, y con respecto a la competencia constitucional de las autoridades laborales, nos habla acerca de la aplicación de las normas de trabajo, especificando, tanto a las Ramas Industriales, como a las Empresas.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra integrada por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y un representante del gobierno, siendo éste último el Presidente de la Junta.

El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, reuniendo los requisitos que enumera el artículo 612 del Código Laboral actual, entre los que están, el de ser mexicano, mayor de veinticinco años; tener título de licenciado en derecho, legalmente expedido; tener cinco años de ejercicio profesional; haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, y de la seguridad social; no pertenecer al estado eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

El Pleno de la Junta, se encuentra integrado por el -
Presidente de la misma y los representantes del trabajo y del
capital, señalándose las facultades y obligaciones de los mis-
mos en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte el artículo 617 de la multicitada Ley, -
señala las facultades y obligaciones de la junta, siendo las -
siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del -
personal de la junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las juntas especiales en los ca-
sos de los artículos 608 y 609, fracción
I;
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno
y por las juntas especiales en los casos -
señalados en la fracción anterior;
- V. Revisar los actos de los actuarios en la
ejecución de los laudos que le correspon-
da ejecutar, a solicitud de cualquiera de
las partes;
- VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a -
los presidentes de las juntas especiales;
- VII. Rendir los informes en los amparos que se
interpongan en contra de los laudos y re-
soluciones dictados por el Pleno y por --
las juntas especiales que presida; y
- VIII. Las demás que le confieren las leyes.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, fun-
cionarán en todas las Entidades Federativas y les corresponde
conocer de asuntos y conflictos de trabajo que no sean de la -

competencia de la Junta Federal del Trabajo. En la Ley Laboral, se encuentra establecido expresamente la competencia de las -- Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, no así por lo -- que respecta a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 622, faculta al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal a establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando lo requieran las necesidades del capital y del -- trabajo, fijando su competencia y su residencia.

Con respecto al funcionamiento e integración de las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje, estarán regidas por las -- disposiciones legales aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; con excepción de que las facultades dadas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y -- Previsión Social, las ejercerán los gobernadores de los Estados y para el Distrito Federal, el Presidente de la República -- y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente. Así pues, tenemos que para ser nombrado el Presidente -- de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, lo hará el Gobernador del Estado y para el Distrito Federal le corresponde -- hacerlo al Presidente de la República o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

B) P A T R O N .--

Dicho vocablo proviene etimológicamente del latín Patronus (Pater-Familia), y en castellano se designa al titular de un derecho o que está a cargo de un patronato. Dicha raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, entendiéndose que el patrón procuraba enseñanza a los trabajadores a su servicio, pero al paso del tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como un explotador de servicios, ya que en su afán de proteger su riqueza procuraba otorgar las mínimas condiciones a las personas que estaban a su servicio.

En el proyecto de la Ley de 1970, como en la Ley de 1931 se utilizaba el término de patrono.

El artículo 42 de la vieja Ley, decía que "Patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo"; en cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo 10, que "Patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores",⁽¹²⁾ difiriendo substancialmente de la anterior definición, ya que en aquella se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, pero en esta Ley de 1970, hay un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existen-

(12) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa, S. A., décima primera edición, México, p.159.

cia y validez del vínculo laboral.⁽¹³⁾

La Ley actual, en su artículo 10, nos da la siguiente definición: "Patrón es la persona física o moral que utiliza - los servicios de uno o varios trabajadores", en la que se observa que se abstiene de destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario, por lo que siendo correcto dicho concepto, resulta insuficiente, pero en gran acierto, no impone la obligación de un contrato escrito de trabajo.

Al patrón se le ha denominado además de patrono, con los siguientes vocablos: empleador, acreedor de trabajo, dador de trabajo, etc., y el Congreso de la Unión sustituyó por mejor connotación dicho término de patrono por el de patrón, argumentando que el patrono es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre.

La Ley Laboral acepta como patrón a una persona física o moral, (como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo cual es normal), a diferencia de como un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.⁽¹⁴⁾

Para Roberto Muñoz Román, patrón "es la persona fisi-

(13) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I, Porrúa, S. A., segunda edición, México, 1988, p. 97.

(14) CF. EUQUERIO GUERRERO, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, S. A., México, 1980, p. 33.

ca o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación — los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador".(15)

Krotoschin, citado por Néstor de Buen Lozano, nos dice que: "...es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".(16)

Por lo tanto, Juan D. Pozzo, también citado por el jurista antes mencionado, nos señala que: "...el empleador, patrón o empresario es quien dirige la actividad laboral de un tercero que trabajó bajo su dependencia en su beneficio, mediante retribución".(17)

De las definiciones expuestas con anterioridad, nos quedamos con la expuesta en la Ley vigente, con excepción de incluir los elementos de "subordinación" y el de "pago de un salario".

Con un criterio dogmático, es decir, apegado a la ley, el maestro Néstor de Buen Lozano, hace la siguiente clasificación de patrones:

-
- (15) MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, S. A., T. II, México, 1983, p.p. 18 y 19.
(16) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa, S. A., sexta edición, T. I., México, 1986, p. 476.
(17) Ibidem.

- a) Por su naturaleza jurídica:
 - 1.- Personas individuales;
 - 2.- Personas jurídicas;
 - 3.- Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).
- b) Por el tipo de actividad que desarrollan:
 - 1.- Industriales;
 - 2.- Comerciales;
 - 3.- Agrícolas;
 - 4.- Minerías;
 - 5.- De servicios.
- c) Por su extensión:
 - 1.- Empresas;
 - 2.- Establecimiento.
- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:
 - 1.- De jurisdicción local;
 - 2.- De jurisdicción Federal.
- e) Por su ubicación:
 - a).- Dentro de las poblaciones;
 - b).- Fuera de las poblaciones.
- f) Por el número de trabajadores que emplean:
 - a).- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores);
 - b).- Empresas regulares (mas de 100 y - menos de 1000);
 - c).- Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante).
- g) Por la finalidad que persiguen:
 - a).- Con fines de lucro;
 - b).- Sin fines de lucro. (18)

C) TRABAJADOR .-

Es un concepto que tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo, cuya terminología adquiere diversas voces, como la de obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, etcétera, siendo el concepto que ha tenido mejor acogida en la doctrina como en la legislación el de trabajador.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, nos da la definición de trabajador, al decir que: "trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado..."; el patrón sí puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la ley.

De dicha definición, podemos apreciar que el trabajador tiene que ser una persona física y no moral y el trabajo tiene que ser subordinado, siendo esto una característica de la relación de trabajo, ya que el trabajador tiene la obligación de obedecer, pero siempre y cuando se dé dentro de la jornada laboral y a lo estipulado en el contrato de trabajo.

La Ley de 1931, en su artículo 3º se señalaba que -- "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Tal ley, señalada en el párrafo anterior, adolecía del

defecto de hablar en general de "persona", sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de "trabajadores manuales" o de "trabajadores intelectuales", y las cuales son inexistentes, ya que todo trabajo presupone en alguna medida de una actividad física e intelectual al mismo tiempo, al igual que esta definición no incluye la expresión de que el trabajador tiene la característica de ser subordinado al patrón; y por ende, siendo la definición de la Ley vigente más completa.

El único defecto secundario que podríamos encontrarle a la Ley vigente, y en relación al tema en estudio, es el relativo a cuando habla de "persona moral", el cual es un concepto deficiente, siendo que tal fue propuesto por la Cámara de Diputados en substitución del más técnico de "persona jurídica" que contenía la "iniciativa" presidencial, y la posibilidad que había de que las "personas jurídicas" fuesen consideradas como -- trabajadores, que resultaba de la definición deficiente de la anterior ley, desapareció totalmente con la nueva definición.⁽¹⁹⁾

Se puede incluir otro elemento a dicha definición, y es la de la retribución que recibe a cambio del trabajo que presta, tal y como lo menciona el autor Alberto Sidonai, cuando nos dice que "trabajador es una persona que subordinada a otra, le presta un servicio en vista de un fin útil y mediante una retribución".⁽²⁰⁾

(19) DE BUEN L., Néstor. op. cit. p.p. 465 y 466.

(20) SIDONAI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa, Hnos y Cía., México, 1947, p. 84.

Al tenerse la categoría de trabajador, trae como consecuencia que se pueda pertenecer a un sindicato, estar inscrito en alguno de los institutos que proporcionan seguridad, participar en una huelga, intervenir en el nombramiento de las autoridades del trabajo, y, demás prestaciones a que se hace acreedor quien pertenece a dicha categoría.

En todo trabajo se realiza una actividad actual y potencial, que no necesariamente debe de ser continua, para ser considerada como trabajo, como por ejemplo el médico de un hotel, el mesero de un restaurante sin clientela, y los cuales pueden estar inactivos por períodos cortos o largos de tiempo, pero que en cualquier momento puede realizar una actividad, y con lo cual, al prestar un servicio y trabajar, adquieren la categoría de trabajador.

En la vida diaria, podemos encontrar una gran cantidad de actividades que no necesariamente corresponden a un trabajo, como por ejemplo, quien juega con su hijo, quien camina en una peregrinación, el que pesca por deporte, el que baila por diversión, todos ellos desarrollan una actividad que no se puede considerar como trabajo; pero tales ejemplos plantean una diferenciación, y sería como el que asiste a la peregrinación lo hace por un deber religioso, el que cuida a su hijo no lo hace como un trabajo, y quienes pescan o bailan, lo hacen por diversión o distracción, pero ninguno lo hace por fines de ganarse el sustento. (21)

(21) Ibidem. p. 86

Pero hay actividades en las que se puede caer dentro - de la categoría de trabajador y no son considerados así, como - por ejemplo: los policías bancarios, los cuales no son conside- rados como trabajadores para la Ley Federal del Trabajo, por ser una autoridad la que efectúa sus nombramientos o designaciones, aunque en estos casos, si el policía bancario aparte de su fun- ción diaria o normal, realiza para el patrón, otra función o ac- tividad como podría ser la de servirle de chofer u otra labor - diferente a la de policía, sería considerado como trabajador pa- ra los efectos de la Ley Laboral, pero sólo en lo que se refie- re a la labor extra desempeñada.

Se puede concluir, que es preciso que se tenga una in- tención para efectuar una actividad y según su naturaleza se po- drá precisar si concuerda con el concepto que estamos analizan- do y así poder considerarlo como trabajador.

3) Los Principios Generales del Derecho.-

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley, en sus reglamentos o en los tratados internacionales que hubiere suscrito México, aplicables en Materia de Trabajo, se aplicarán, aparte de otras disposiciones supletorias, los Principios Generales del Derecho y los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

La doctrina no ha dicho con precisión, cuáles son los Principios Generales del Derecho del Trabajo, y todos los códigos hacen referencia a los principios generales, pero no los definen; de modo que se entiende por principios generales, "aquellos que el juez o tribunal recoge de la materia del conflicto y que solucionan el conflicto como si fuera legislador".⁽²²⁾

Nuestra Constitución General de la República, en su artículo 14, menciona como fuente supletoria a los Principios Generales del Derecho.

Dichos principios nacen de una ley positiva, como acontece con lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley Laboral. Stammler sostiene que el derecho no tiene lagunas y que el es--

(22) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo segunda edición, Porrúa, S. A., México, 1973, p. 424.

pectro de un espacio sin derecho no existe, las lagunas son exclusivas de la ley, ya sean fortuitas o premeditadas, que toca al interprete rellenar descubriendo la norma oculta, no creándola, ya que existe en estado latente. (23)

Otro criterio, es el sostenido por Demófilo de Buen, citado por Néstor de Buen L., quien sostiene que son "los inspiradores de un Derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso. (24)

Los principios que derivan de la ley, constituyen, la ley misma, pero que es interpretada por los tribunales al descubrir el pensamiento del legislador; es decir, estos principios son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del derecho y entre ella no hay prelación ni jerarquías.

En conclusión, consideramos a dicho tema de los Principios Generales del Derecho del Trabajo, no sólo en función de su papel fundamental que desarrollan en toda disciplina, sino porque debido a su constante evolución y su reciente surgimiento, el Derecho del Trabajo necesita apoyarse en principios, que suplan las deficiencias que pudieran llegarse a dar en la ley, con mayor eficacia y ligada a su auténtico sentido, actuando como verdaderos orientadores de la labor interpretativa, indicando el método esclarecedor de las normas.

(23) FORRÁS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. José M. Cajica, J.R., S. A., Puebla, 1956, p.p. 47 y 48.

(24) DE BUEN L., Néstor. op. cit. p. 71.

4) Los Principios Procesales del Derecho del Trabajo.-

El Capítulo Primero, del Título Décimo Cuarto, de la Ley Laboral vigente, se denomina "Principios Procesales", pero dicho capítulo no proporciona un concepto de los Principios Procesales del Trabajo, y únicamente en el artículo 685 de dicho Código Laboral, nos habla de que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Es decir, solamente hace mención de cuáles serán los principios procesales que se deben tomar en cuenta dentro de un procedimiento laboral.

Remitiéndonos a la doctrina, Podetti, citado por la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo, nos dice que son "las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales -- han de desarrollarse las instituciones de proceso". (25)

Los maestros Rafael Fena Suck y Hugo Italo Morales, nos dan un concepto de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, desde un punto de vista filosófico, al decirnos que: -- "Son las máximas verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva". (26)

(25) ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor al Doctor Alberto Trueta Urbina, Editado por la Universidad de Yucatán, México, 1972, p. 163.

(26) FENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S., op. cit. p. 21.

En el presente trabajo, haremos referencia de los -- principios con carácter público, gratuito, inmediatez, predomi- nantemente oral, a instancia de parte, de economía procesal, -- igualdad, suplencia de la queja del trabajador y del relevo de la carga de la prueba.

Dichos principios procesales del derecho del trabajo, se encuentran enunciados por la propia Ley Laboral, en el párrafo primero del ya mencionado artículo 685, que a continuación transcribimos:

Artículo 685.- "El proceso del -- derecho del trabajo será público, -- gratuito, inmediato, predominante-- mente oral y se iniciará a instan-- cia de parte. Las juntas tendrán -- la obligación de tomar las medidas -- necesarias para lograr la mayor -- economía, concentración y sencillez del proceso...".

La correcta observancia de los anteriores principios, dinamiza la justicia laboral, la hace más fluida y así permite - que corra sin algún tropiezo. A continuación haremos un somero análisis de los mismos.

1.- P ú b l i c o .-

La publicidad consiste en que en todo el desarrollo - del proceso laboral, cualquier persona pueda asistir a oírlo y observar, esto es, no existe impedimento para que todo aquel

que lo desee esté presente en el lugar en que se va llevar a cabo el proceso.

El artículo 720 de la propia Ley Laboral, nos marca una excepción al principio de publicidad, al decir que "las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

"La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto en forma limpia y honesta, es decir, el principio de publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen a presentiar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley".(27)

Otra excepción a dicho principio, sería cuando se lleve a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo, en la que únicamente asisten el representante del trabajo, del capital y del gobierno.

2.- G r a t u i t o .-

Se refiere este principio, al hecho de que la administración de justicia debe ser sin costo alguno; esto es, la jus

(27) Ibidem. p. 23.

ticia administrada por el Estado debe de estar al alcance de - todas las personas, sea cual fuere su situación económica o so- cial. Dicho principio es general a todos los procesos judicia- les en México, y está estatuido en la Carta Magna en su artícu- lo 17, al decir que "los tribunales deben expedir en forma gra- tuita, una justicia pronta y expedita.

En lo tocante a la Materia Laboral, y según lo cita_ el artículo 19 de la Ley Laboral, todos los actos y actuacio- nes que se relacionen con la aplicación de las normas de traba- jo no causarán impuesto alguno.

El jurista Rafael de Pina al expresarse de la gra- tuidad, nos dice "que es una calidad de gratuita de la Justi- cia que el Estado moderno rinde por medio de los órganos juris- dictionales encargados de aplicar el derecho por vía del proce- so". (28)

Tocante al tema de los peritos, al hablar en materia de trabajo, dentro de un procedimiento laboral, el trabajador_ puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que le_ nombre perito, si no estuviere en posibilidad de cubrir los ho- norarios correspondientes, según lo prevé el artículo 824 de - la multicitada Ley Laboral.

(28) PINA VERA, Rafael De, Diccionario de Derecho. novena edi- ción, Porrúa, S. A., México, 1980, p. 29

3.- I n m e d i a t e z .-

Este principio se refiere a la apreciación física, - directa que debe hacer el juzgador tanto de las partes contendientes como de los demás sujetos que intervienen en el proceso. Es decir, el juez interviene personalmente en el desarrollo del proceso, preside las audiencias, admite y recibe las - pruebas, escucha los alegatos y dicta el laudo o sentencia; -- con lo cual, conoce personalmente a las partes, testigos y peritos, evaluando con sentido humano y crítica sana.

Armando Porrás y López, por su parte nos dice que -- "este principio por el cual el juez o tribunal que conozca y - falle el negocio, o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo, en relación directa, próxima, cercana a las partes y debe presidir, de ser posible todas las audiencias, a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, en forma inmediata, a fin de dictar -- una justa sentencia".(29)

Dicho principio, el cual ya regía con anterioridad a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se ve fundamentalmente regulado mediante la obligación que tienen las partes de comparecer, tanto a la audiencia de Conciliación, Demanda y -- Excepciones, y por lo dispuesto por el artículo 713 de la mis-

(29) PORRAS y LOPEZ, Armando. Derecho del Trabajo. Textos Universitarios, editado por la U.N.A.M., México, 1977, p. 198.

ma Ley, y que obliga la presencia física de las partes, o de sus representantes o apoderados para llevar a cabo las diligencias a que hace referencia la ley. También se podría como tendiente a instrumentar este principio procesal la disposición contenida en el artículo 721 de la ley señalada, y que obliga a levantar acta de todas las actuaciones y entregar copia firmada de las mismas a las partes que estuvieron presentes, y al ordenar que si algún integrante de la junta omitiera firmarlas, no obstante de haber estado presente, se entenderá que está conforme con ellas, y es con el fin de dar seguridad a las partes.

"Por ello, las juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúa; y asimismo, los miembros de las juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el Derecho Procesal del Trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses que están en juego".⁽³⁰⁾

Considero que con este principio, la Junta de Conciliación y Arbitraje, por conducto del Presidente, los representantes y sus auxiliares deben estar en contacto directo en todas las actuaciones que se lleven a cabo durante el procedimien-

(30) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S., op. cit. p. 24

to laboral, pero en la práctica esto no se da, ya que tanto el Presidente, como los representantes del Capital y del Trabajo - por la cantidad de asuntos que se tramitan ante las juntas no - es posible que estén presentes en todas las audiencias, y dando por resultado, que por lo general no se encuentren presentes, y por ende, las audiencias se levantan ante la mecanógrafa de las juntas y los auxiliares ocurren, cuando es necesario, debido a algún problema que se suscite.

4.- Predominantemente oral.-

"En ningún procedimiento, ni en el penal triunfa la oralidad tan rotundamente como en el Derecho Procesal del Trabajo. La palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia, ella es el medio que pone de relieve al ser humano con sus semejantes. Ninguna otra forma de contacto, acerca o aleja a -- los hombres como la palabra, ella es el signo más intensamente humano, porque ella es manifestación de vida, lo mismo en el -- lenguaje inarticulado del salvaje que en la grandilocuencia -- del orador. Por medio de la palabra oral, los más elevados personajes o los más ruines, los sentimientos más notables y las -- más bajas pasiones que se esconden en los repliegues del corazón humano, afloran a la luz de la inteligencia hiriendo la sensibilidad de los hombres que presencian una confesión, o la declaración de unos testigos. Un juez con cierto ojo clínico, con alguna preparación psicológica, de estar frente al actor o demandado, puede adquirir mayores conocimientos del conflicto y apega-

do a la ley, pero con una profunda convicción de lo que es justo y de lo que es injusto resolver el pleito sujeto a su jurisdicción". (31)

El tratadista Kisch, con respecto a este principio, nos dice que: "Oralidad del procedimiento, es el principio según el cual las manifestaciones y declaraciones que se hagan a los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabra. En contraposición a él, el de la escritura significará que dichas manifestaciones y declaraciones tienen que realizarse por escrito para ser validas. En el mismo caso los tribunales resuelven fundándose en las aportaciones orales de las partes, y en el segundo, según el contenido de los autos o escritos". (32)

Se ha dicho que la forma oral es la mayormente presidida dentro de un procedimiento laboral, sin embargo en la realidad de los tribunales de trabajo, se puede ver que tal forma no se emplea en su totalidad, pues la forma escrita prevalece, lo que lo convierte en un procedimiento mixto, oral y escrito. Sin embargo, a diferencia del "Derecho Común", el Derecho Procesal Laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer uso de sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la auto

(31) PORRAS y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal..., ob. cit. -- p.p. 25 y 26.

(32) MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. El Procedimiento Laboral Teórico y Práctico. segunda edición, Temis, Colombia, 1975, - p. 20.

ridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente --
oral³³).

En conclusión, se deduce que en el procedimiento la
boral, predomina la palabra hablada sobre la escrita, ya que
no podría darse ningún procedimiento totalmente oral, recu---
rriendo a la necesidad de dejar constancia escrita, ya que, -
el juzgador no puede conservar en la memoria todo el desarro-
llo de un conflicto. Al respecto, el artículo 685 de la Ley -
Laboral, establece que el proceso del derecho del trabajo es_
predominantemente oral.⁽³⁴⁾

5.- A instancia de parte.-

El proceso laboral no se sigue de oficio, esto es, _
para su existencia y desarrollo es necesario que aquel que --
sienta afectados sus intereses accione el órgano jurisdiccio-
nal para que éste tenga conocimiento de su afectación y así -
pueda intervenir a fin de que el daño causado sea reparado. -
Si el directamente afectado no promueve ante el órgano juris-
diccional, éste no puede, no está facultado para intervenir -
por sí y pretender la reparación del daño causado. Dicho prin-
cipio se encuentra regulado en el ya mencionado párrafo prime-
ro del artículo 685 del Código Laboral.

(33) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S., op. cit. p. 24.

(34) Idem.

Los maestros Italo Morales y Tena Suck, al hablar -- del principio dispositivo, dicen que, "las juntas de conciliación y arbitraje, no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones". (35)

Por su parte, tal actividad de los particulares, es lo que se denomina principio dispositivo. Tal principio es el que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de parte. Todo lo anterior significa que el juzgador nada puede hacer, si previamente, no se lo piden los particulares. Ya los romanos decían: "nemo iudex sine actore: no hay juez sin partes". (36)

Es por lo tanto, quien tenga interés y nunca de oficio podrá establecerse el proceso laboral. Sin embargo, ahora con la suplencia de la queja, la autoridad podrá mejorar la demanda del trabajador y superar sus deficiencias.

Este principio opera únicamente para instaurar la demanda, tal y como queda de manifiesto en el primer párrafo del artículo y Ley multicitados, y que indica que el proceso se -- iniciará a instancia de parte; operando también en la facultad que tienen las partes para promover las actuaciones que más --

(35) Ibidem. p. 21.

(36) PORRAS y LÓPEZ, Armando. op. cit. p. 194.

convengan a sus intereses.

6.- Economía procesal.-

El principio laboral de economía y concentración del proceso es quizá el que más se procura, la sencillez de los trámites y la concentración de varios actos procesales en una sola audiencia traen como consecuencia la economía procesal, - que consiste en evitar trámites y diligencias que sean ociosas e innecesarias. Tal principio está enunciado en varios artículos de la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, el artículo -- 697, que obliga a las partes a tener un representante común, - salvo que tengan intereses opuestos y faculta a la propia junta para designarlo de oficio cuando no lo hagan las partes; el diverso 704, que obliga a la junta a resolver su incompetencia de oficio, con la simple asistencia de las partes y sin llevar a cabo una audiencia específica para tal objeto.

Armando Porrás y López, dice que "el principio de -- economía procesal rige el proceso laboral, en virtud de que de acuerdo con la naturaleza de esta norma de derecho, los juicios laborales deben ser breves en su tramitación; nuestro máximo Tribunal de la República, ha considerado que el término - medio de duración es de 54 días".⁽³⁷⁾

(37) Ibidem. p. 198.

Dentro de dicho principio de economía procesal, se encuentra el principio de concentración, siendo éste dentro del procedimiento laboral, que las acciones, las excepciones y defensas que se hagan valer, se planteen en un sólo acto y se resuelvan conjuntamente con el fondo del negocio. (38)

7.- Igualdad.-

Las partes en el proceso tienen las mismas oportunidades de defender sus intereses para lo cual pueden ofrecer todas aquellas pruebas que consideren necesarias, y éstas, siempre que estén dentro de los principios de honestidad, moralidad y buenas costumbres deberán ser admitidas por la junta previo el cumplimiento de los requisitos que para su aceptación señala el artículo 777 de la Ley en comento. En el proceso laboral se considera que las partes en cuanto a sus recursos no son iguales, sino que el trabajador se encuentra en desventaja frente al patrón, es por ello que la propia ley trata de proteger a la clase considerada como débil y establece derechos que son irrenunciables, además obliga al patrón a la conservación de algunos documentos para el efecto de que en caso de ser necesarios en juicio el trabajador pueda hacer referencia a los mismos, y ser medios suficientes de prueba en caso necesario.

Por lo que dicho principio debe entenderse circunscrito

(38) RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, México, 1982, p. 7.

to a las oportunidades que dentro del propio proceso existen -- para ambas partes.

8.- Suplencia de la queja del trabajador.-

El artículo 695 reformado, en su segundo párrafo, establece que:

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

La junta al recibir un escrito de demanda, examinará los hechos que narra el trabajador, y conforme a ellos definirá si la acción que expresa es la correcta; de no serlo, deberá suplir dicha deficiencia, al expresar que admite la demanda, y -- que debe tenerse por intentada la acción que corresponda a los hechos narrados por el trabajador, aunque el mismo no los haya expresado, y en base a tales hechos y de la acción que estime -- procedente conforme a los mismos, deberá definir si dichas prestaciones reclamadas son correctas, o si va reclamar aquellas.

En conclusión, la junta está obligada a expresar al -- admitir la demanda, aunque no lo hubiese hecho el trabajador, --

cual es la acción que éste ejercita y prestaciones que reclama; es este acto del órgano jurisdiccional el que constituye la suplencia de los defectos de que adolece la demanda, y por lo tan to, la litis tendrá que formarse necesariamente, no en función de esa acción, ni de esas prestaciones, sino en relación con -- los hechos narrados por el trabajador, siendo ello la finalidad de la controversia.

9.- Relevo de la carga de la prueba.-

Este principio que favorece al trabajador, se encuentra contenido en el artículo 784, en él, la propia ley obliga a las juntas a eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios se esté en la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. Además faculta a las juntas para que requiera al patrón a fin de que éste exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación de conservar en su empresa, apercibiéndolo que de no presentarlos, se presumirán -- ciertos los hechos alegados por el trabajador.

II.- ANTECEDENTES HISTORICO - JURIDICOS

El presente capítulo lo enfocaremos en relación a -- los antecedentes histórico - jurídicos que dieron origen a las primeras autoridades que conocieron de los conflictos que se - suscitaban entre trabajadores y patrones, y que dieron pie a - la creación de nuestra Ley Laboral. Asimismo, hablaremos de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que fueron reglamentadas con la Constitución de 1917.

Finalmente, haremos referencia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y que con las reformas a las fracciones I del artículo 73 y XXIX del artículo 123 constitucionales se federalizaba la legislación obrera y se regularizaba el funcionamiento de dicha Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y que al expedirse la Ley Federal del Trabajo de 1931, y cuyo artículo 358, reformado, expresaba que se establecía en la Ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, - para resolver las diferencias o conflictos que surgieran entre trabajadores y patrones.

- 1) Las primeras autoridades que conocen de los conflictos laborales.-

Los antecedentes más antiguos de lo que es hoy el Derecho Adjetivo del Trabajo, lo encontramos en España, con la creación de la Recopilación de las Leyes de Indias y en la -- Real Ordenanza de Intendentes.

Las Leyes de Indias, entraron en vigor durante el reinado de Carlos II en el año de 1680, que tendían, entre otros - diversos propósitos, la protección de la clase trabajadora, básicamente a la campesina, encontrando en dichas leyes un alto - contenido social, y para su época muy avanzadas. (39)

Ya durante la época colonial, no existió tribunal específico alguno para tratar lo relativo a los problemas de los factores de la producción, y en la forma en que éstos se resolvían era por conducto de una Junta General de Comercio, y en la cual prevalecía una parcialidad dirigida a favor de los patrones, en detrimento de los trabajadores. En la legislación mexicana, la problemática patrones-trabajadores, se encontraba reglamentada en el derecho común, siendo aplicable en su tramitación y solución a esos conflictos, lo establecido por el Código de Procedimientos Civiles de 1883. Por lo que durante la Colonia y aún en la época del México independiente, y hasta antes - del movimiento revolucionario de 1910, las medidas proteccionistas para el trabajador fueron mínimas, y en la mayoría de los casos no llegaron a tener aplicación práctica, y por ende, los trabajadores no llegaron a sentir los beneficios que estas medidas les pudiera favorecer. (40)

No es sino hasta principios del presente siglo, con movimientos obreros como el de Cananea en el año de 1906 y el -

(39) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. op. cit. p.p.265. 266 y 267.

(40) C.F. QUINTANA ACOSTA, Valente. Fijación de la Nueva Competencia Federal en Materia de Trabajo. (Tesis profesional), U.N.A.M., 1982, p. 1.

de Río Blanco en 1907, cuando en la clase trabajadora comienza a manifestar abiertamente los anhelos reivindicatorios de ese grupo, que por su número constituían la mayor parte de la población del país, pero desgraciadamente, nuestro país se encontraba bajo la dictadura del Presidente Porfirio Díaz y dichos levantamientos fueron rápidamente sometidos por la fuerza pública; sin embargo, la semilla se encontraba ya sembrada y en tierra fértil.⁽⁴¹⁾ Y ya a fines de dicha dictadura, aparecen algunas leyes sobre accidentes de trabajo, pero por lo que respecta al aspecto procesal se remitían a las normas del derecho común.

Las juntas de conciliación y arbitraje, son una institución netamente revolucionaria, tanto por sus antecedentes como por su gestación. Francisco I. Madero, durante su campaña presidencial, dentro de su programa de gobierno proponía promulgar leyes para el mejoramiento de la clase obrera y elevar el nivel intelectual y moral de la clase trabajadora, y ya como Presidente de la República, el 18 de diciembre de 1911 crea el Departamento de Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; el Departamento del Trabajo estaba facultado para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo.⁽⁴²⁾

El primer antecedente de la creación de nuestros tribunales de trabajo, lo podemos encontrar según Felipe Remolina,

(41) DE BUEN I., Néstor. Derecho del Trabajo. T. I, Porrúa, - - S. A., México, 1974, p. p. 289 a 293.

(42) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. tercera edición, Porrúa, S. A., México, 1975, p. 12

en un proyecto de ley presentado el 17 de septiembre de 1913 a la Cámara de Diputados y que tenía por objeto reformar las fracciones VII y XII de los artículos 75 y 309 del Código de Comercio, respectivamente. Dicho proyecto prevenía la existencia de organismos paritarios, formados en cada estado o ramo industrial, entre otras facultades tenía la de fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias que se suscitaren entre patrones y trabajadores; y las sentencias que llegaran a dictar dichas juntas tendrían el carácter de sentencias arbitrales, sin admitir más recurso que el de responsabilidades. (43)

Las Juntas de Administración Civil, representan otro claro antecedente de los actuales tribunales laborales, nacidas aquéllas del decreto promulgado por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, y en cuyo artículo 12 se determinó su establecimiento, teniendo facultades para recibir las quejas de los trabajadores y patrones, y dirimir los conflictos que se suscitaran entre ellos, la importancia de estas juntas fue que vinieron a independizar la justicia obrera de la civil. (44)

Las Leyes de Veracruz de 1914, y de Yucatán de 1915, sustrajeron de la jurisdicción de los tribunales del orden común los conflictos de trabajo, para atribuir su conocimiento a las Juntas de Administración Civil, la primera, y al Tribunal de Arbitraje la segunda.

(43) QUINTANA ACOSTA, Valente. op. cit. p. 7.

(44) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, décima edición, Porrúa, S. A., México, 1967, p.p. 191 y 102.

Las Juntas de Administración Civil en Veracruz, sustituyeron a los jefes políticos; se trataban en consecuencia, de un organismo nuevo, en materia política, al que se sumó la facultad de dirimir los problemas de trabajo. (45)

El Tribunal de Arbitraje del Estado de Yucatán, en cambio, es un órgano específico de trabajo, cuya composición - sienta por primera vez en México, las bases de la integración tripartita, y está formada por un representante de los obreros, uno de los patrones y de un juez presidente, siendo éste último designado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado, organismos paritarios que ejercían las funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales en que se dividía el Estado de Yucatán. Dicho antecedente, es el más claro que tenemos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo que el 15 de diciembre de 1915 se publicó en el Diario Oficial de Yucatán la Ley del Trabajo, y la cual se componía de ciento treinta y siete artículos y tres transitorios.

Dichos artículos, estaban divididos en once capítulos y que a continuación enumeraremos:

I.- Disposiciones generales;

II.- Conciliación y arbitraje obligatorio
Sección Primera-Conciliación,
Sección Segunda-Juntas de Conciliación,
Sección Tercera-Tribunal de Arbitraje;

(45) CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Impreso por Imprenta Didot, S. de R. L., México, 1966.

- III.- Derechos y obligaciones de los patrones y obreros. Conclusión de contratos y -- convenios industriales.
- IV.- Jornada máxima;
- V.- Mujeres y niños;
- VI.- Salarios;
- VII.- Higiene y seguridad;
- VIII.- Accidentes de trabajo;
- IX.- Huelgas;
- X.- Penas;
- XI.- Sociedad mutualista en el Estado. (46)

Con esta Ley, se crearon tres autoridades de trabajo:

- a) Las Juntas de Conciliación;
- b) El Tribunal de Arbitraje; y
- c) El Departamento del Trabajo.

Esta Ley dividía al Estado de Yucatán en cinco distritos industriales para vigilar, inspeccionar y cumplir la Ley -- del Trabajo, instalándose una Junta de Conciliación en cada Distrito; las juntas estaban divididas en: La de Mérida por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes, dos de cada grupo -- eran nombrados por los obreros y dos por los patrones, las res--tantes juntas se integraban por un representante de los trabaja--dores y otro de los patrones, con sus respectivos suplentes. -- Los representantes se renovaban por elección cada año; también_

(46) QUINTANA ACOSTA, Valente. op. cit. p. 8.

integraban a estas juntas, un cuerpo de inspectores nombrados - por la misma junta, teniendo la facultad de informar a éstos de los problemas surgidos entre trabajadores y patrones, además de ser el conducto para recibir demandas y quejas de éstos, y de igual forma tenían funciones de notificadores, toda vez que debían comunicar en su oportunidad a los quejosos, los acuerdos - que tomaran las juntas sobre sus conflictos. (47)

La competencia de dichas juntas, era la de conocer -- violaciones a los convenios industriales, siempre y cuando fue- re exclusivo de un sólo distrito industrial, ya que si el con- flicto afectaba a dos o más distritos, quien debía conocer de - la violación era el Tribunal de Arbitraje, que fungía para ese - caso, como junta de conciliación.

El Tribunal de Arbitraje, estaba integrado al igual - que nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, por una repre- sentación tripartita integrada por las partes interesadas en la buena marcha de las relaciones obrero-patronales, siendo éstas, gobierno, capital y trabajo; debiendo señalar también que los - fallos dictados por aquél Tribunal, se daban por mayoría de vo- tos y tenían la obligatoriedad al igual que los laudos dictados por las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esta Ley de Yucatán, estuvo inspirada en la legisla- ción de Nueva Zelandia, como el mismo General Salvador Alvarado

(47) Ibidem. p.p. 8 y 9.

lo reconoce en un trabajo intitulado: "Hacia dónde vamos", y que a continuación hacemos mención:

"Yo vengo ahora a presentaros como base de lo que pretendo que deba hacer la revolución, la experiencia de un pueblo que en veinticinco años, haciendo a un lado toda clase de prejuicios, presenta al mundo el ejemplo más brillante de un estado socialista, que ha conquistado para el pueblo un bienestar general, que es el ideal de la humanidad en su continuo perfeccionamiento. Me refiero a Nueva Zelanda...".

"Quiero apoyarme en la experiencia de este pueblo, --- porque como se verá, en muchos sentidos tuvo por resolver los --- mismos problemas que nos ocupan a los mexicanos...", y continúa diciendo:

"... y tan necesarias son las medidas que ahora se dictan, que solo por la irritante liga que los gobiernos anteriores tuvieron con los elementos capitalistas del país, se explica - que hasta la fecha presente, no se haya cuidado el gobierno de expedir una ley que garantice los derechos de los obreros a pesar de que en Europa, Australia y los Estados Unidos de Norteamérica, se viene legislando sobre esta materia desde el siglo pasado...".(48)

De lo anterior, nos llevan a aceptar a la citada legislación laboral yucateca como el más preciso antecedente de nuestra Ley Laboral.

(48) ROCHA BANDALA, Juan Fco. y FRANCO, G. S. La Competencia en Materia Laboral. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, - 1975, p. 27.

Finalmente, como colación a este primer punto diremos que el 28 de septiembre de 1916 fue promulgado un decreto en el Estado de Coahuila, siendo Gobernador del Estado Gustavo Espinoza Mirales, por el cual se creaba una "Sección de Trabajo", compuesta por varios departamentos, entre ellos el Departamento de Conciliación y Protección, cuya misión era la de intervenir como árbitro en las diferencias que surgieran entre trabajadores y patrones.

2) Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.-

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son propiamente una creación de la Constitución de 1917, ya que en el mundo, (Europa, Estados Unidos de Norteamérica, Nueva Zelandia, -- Australia, Canada, etcétera), existían con nombres diversos, pero sin embargo, la Constitución Mexicana de 1917, señala un tipo de Juntas de Conciliación y Arbitraje, genuinamente mexicanas. (49)

Algunos países como Nueva Zelandia y Australia, mantenían un arbitraje forzoso para las partes, impartido por tribunales creados para resolver los conflictos del trabajo. Y otras legislaciones como la francesa, la belga, la norteamericana y la española, mantenían el arbitraje voluntario para las partes, algunos por tribunales judiciales, otros por tribunales administrativos.

El término de Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue introducido en nuestra legislación en la fracción XX del artículo 123 constitucional, a pesar de que según el Diario de Debates de la Constitución de 1917, los constituyentes emplearon diversos términos como: Tribunales de Trabajo, de Arbitradores, de Consejos de Conciliación y Arbitraje, de Juntas de Aveniencia, etc.

(49) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 183

Con excepción del término "tribunales de trabajo", -- los demás expresan una idea uniforme; la elección del nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje obedeció al pensamiento del legislador de instituir organismos conciliadores, que pueden desempeñar en cualquier momento la función de árbitros, o de indicar a las partes para someterse al arbitraje.

La expresión "juntas", alude a la reunión de personas para tratar un asunto no en forma esporádica, sino en forma permanente, para la decisión y conocimiento de todos los conflictos que se someten a su jurisdicción. El término de "conciliación", se refiere a la acción de conciliar, de avenir a las partes, siendo necesariamente la intervención de un órgano oficial; y finalmente, la palabra "arbitraje", indica que si la intención de conciliar a las partes no se logra, es deber de las juntas pugnar porque las partes sometan la solución de los problemas a una persona o entidad determinadas o a la junta misma.

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza, comprendiendo que el orden jurídico de aquella época era obsoleto a las necesidades del país, convocó a elecciones de representantes del pueblo para integrar el Congreso Constituyente, mismo que se encargaría de reformar la Constitución de 1857, con el fin de adaptarla a la realidad social, económica y política del país; y es así que el 12 de diciembre de 1916, presenta el proyecto de reformas a la fracción I del artículo 73 constitucional, a efecto de que facultara al Congreso de la Unión para le-

gislar en toda la República en materia laboral, proyecto que no fue aprobado, quedando reservada esta facultad a los gobiernos de los Estados, lo que trajo como consecuencia que entre 1917 y 1929 se promulgaran noventa codificaciones legales en materia de trabajo. (50)

Dentro del Congreso Constituyente para la creación de nuestra actual Carta Magna de 1917, el clamor de las clases sociales se hizo escuchar en ese recinto deliberador, dando pie a que por primera vez en la historia se plasmaran en un texto -- constitucional los derechos de los trabajadores asalariados, pero no en forma subjetiva sino creando o pretendiendo crear al mismo tiempo los instrumentos necesarios para lograr su correcta aplicación o ante los cuales se pudiera en forma pronta y -- sencilla reclamar cualquier violación a esos derechos.

Después de diversas discusiones al artículo 5^a constitucional, y la pugna para que se diera una capitulación especial en la Constitución que tratara sobre cuestiones obreras, -- la Asamblea por unanimidad de votos aprobó a dar fin a la discusión del artículo 5^a, mismo que dió origen al artículo 123 comprendido en el Título Sexto de la Constitución de 1917. (51)

La Constitución de 1917, promulgada el 5 de febrero -- del mismo año, establecía en las fracciones XX y XXI del artícu

(50) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, novena edición, Porrúa, S. A., México, 1984, p.p. -- 47, 48 y 50.

(51) Idem.

lo 123, los organismos encargados de conocer y resolver las diferencias surgidas entre patrones y trabajadores.

La fracción XX del artículo 123 constitucional, establece que 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, de los patrones y del gobierno.

La fracción XXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna vigente, establece que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Con esto se estableció el arbitraje, por lo que de la interpretación de las ya mencionadas fracciones del citado artículo 123 constitucional, se podría concluir que el arbitraje y la conciliación no eran en forma obligatoria, ya que al negarse el patrón a someterse al arbitraje, podía acudir a los tribunales civiles a dirimir su controversia, no obstante la obligación de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.

Todo lo anterior contribuyó a que se presentara la po-

lémica sobre la naturaleza jurídica y alcances de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que en las primeras ejecutorias que pronunció la Corte resolvían que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse al conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos colectivos;⁽⁵²⁾ criterio que duró hasta el año de 1924, en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo de la empresa La Corona, S. A., Compañía Mexicana Holandesa fijó la naturaleza y funciones de las juntas, definiéndolas como verdaderos tribunales con arbitraje obligatorio y jurisdicción para resolver todo tipo de conflictos obrero-patronales, individuales o colectivos, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 constitucional por no ser tribunales especiales.

(52) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S. A., 1980, quinta edición, p.p. 229 y 230.

3) Creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-

Como ya lo habíamos mencionado en el punto anterior, - en lo referente a la facultad para legislar en materia laboral - que estaba reservada a los Estados de la Federación, al no haberse admitido la modificación propuesta por Venustiano Carranza, - situación esta que trajo como consecuencia el que se promulgaran demasiadas leyes sobre la materia laboral en un período de doce años, mismas que reglamentaban sobre accidentes de trabajo, laborales, agrícolas, de minas, por citar solamente a algunas; con el consecuente resultado de que la tramitación de los problemas obrero-patronales fueron resueltos con criterios diferentes en los Estados. Ante tal situación, se buscó la manera de adoptar medidas generales para contener dicho caso legal en el que se había caído; en tal forma, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1926, mes de abril, giró una circular a los gobiernos de los Estados, previniendo a los gobernadores que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la propia Secretaría. (53)

En el mes de marzo de 1927, en los días 5 y 18 se giraron dos circulares más, en las que se declaraba la jurisdicción federal de todas las cuestiones relativas a la industria minera y a la industria textil, considerando a esta última que los trabajadores y patrones de la industria textil habían celebrado con

(53) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 135.

trato-ley nacional, por lo que todas las cuestiones derivadas de dicho contrato, serían resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría anteriormente señalada, esta medida inconstitucional además de no resolver el problema, despertó una serie de inconformidades. (54)

En el año de 1926, el Presidente Plutarco Elías Calles envió al Congreso de la Unión un proyecto, en el cual se facultaba al Ejecutivo Federal para organizar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo que tal proyecto fue desechado por dicho Congreso, a pesar de esto y antes de que fuera desechado, el Presidente Plutarco Elías Calles, firmó un decreto el 17 de septiembre de 1927, por medio del cual creaba un Tribunal Federal denominado Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. De acuerdo a las disposiciones del Presidente, dicha Junta Federal aparte de conocer de los conflictos de las ramas textiles, ferrocarrileras y mineras, se hacía extensiva a la competencia en:

- a) En las zonas federales;
- b) En los problemas y conflictos que se susciten en la industria y negociaciones cuyo establecimiento y explotación sea motivo de contrato o concesión federal;
- c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más estados, o un estado y en las zonas federales; y
- d) En los conflictos y problemas que se deriven de los contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un estado y en otro de la República. (55)

(54) Idem.

(55) QUINTANA ACOSTA, Valente. op. cit. p.p. 24 y 26.

Seis días después y con fundamento en el artículo 5º de dicho Decreto, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo expidió el reglamento a que se debía sujetar la organización y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Los artículos del 5º al 29 del Reglamento Interior, establecían el sistema que debía seguirse para convocar a elecciones de representantes ante las juntas y correspondiendo al Jefe del Departamento del Trabajo, presidir la convención en la cual se designaba al Presidente de la Junta y al Secretario General. La Junta Federal comenzó a funcionar, a pesar de las imputaciones que por inconstitucional se le hacían, con cinco Juntas Especiales, mismas que se ocupaban de los asuntos laborales de competencia federal. (56)

El Reglamento a que hace alusión el artículo 5º del Decreto antes mencionado, el cual fue dividido en los siguientes capítulos:

- I.- Organización de las juntas;
- II.- Competencia de las juntas;
- III.- Procedimiento de conciliación y arbitraje;
- IV.- Conciliación ante las juntas regionales;
- V.- Conciliación ante las juntas federales;
- VI.- Ejecución de los laudos; y
- VII.- El de disposiciones generales. (57)

(56) Ibidem. p. 26.

(57) Idem.

Es aún hasta nuestros días en que es discutible para los estudiosos del Derecho del Trabajo, la supuesta o real legalidad del Decreto que dió vida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje derivado de las circulares anteriormente mencionadas, ya que implica un notorio quebrantamiento del régimen constitucional, ya que el Presidente Plutarco Elías Calles carecía de facultad para legislar en materia laboral, y además de que dicho decreto violaba la soberanía de los Estados; dado que, la fracción I del artículo 89 y la fracción XX del artículo 123, ambas de la Carta Magna, en que el mandatario pretendió apoyar constitucionalmente su decreto, no eran precisamente aplicables al caso, y por otra parte en la fracción X del artículo 73 constitucional en su texto original, por decisión de la mayoría de los constituyentes de 1917, se había excluido el renglón de trabajo, entre las facultades legislativas del Congreso de la Unión, y a mayor abundamiento, el artículo 124 de la misma Constitución, reservaba a los Estados todo aquéllo que no fuera competencia de la Federación, por lo que es fácil deducir, que la facultad para legislar en materia de trabajo, quedó reservada a las Entidades Federativas; y si por otra parte, advertimos que a esa situación subsistió hasta las reformas constitucionales de 1929, es fácil llegar a la conclusión que en sus dos primeros años de vida, el decreto que dió a luz la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no tuvo precisamente un fondo realmente constitucional.

Ya en el año de 1929, siendo Presidente de la República Emilio Portes Gil, envió un proyecto de reformas constitucio-

nales al Congreso de la Unión, tendientes a reformar los artículos 73 y 123 constitucionales, exponiendo que era indispensable federalizar la legislación obrera y regularizar el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que este tribunal actuaba prácticamente sin fundamento legal, ya que no emanaba de la ley sino de una disposición administrativa inconstitucional, cuestión que se resolvió definitivamente, desde un punto de vista jurídico, al expedirse la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, cuyo artículo 358, reformado, expresaba que se establecía en la Ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas; y por ende, dicha junta es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República en asuntos federales, en términos de la fracción XXXI, - apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Finalmente, diremos que al publicarse en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, las reformas a las fracciones X del artículo 73 y XXIX del artículo 123, ambos de la Constitución, se volvió a la original concepción que tuvo Venustiano Carranza, de facultar al Congreso de la Unión para legislar en forma exclusiva en el país sobre materia laboral, con lo que el gran obstáculo había sido salvado, y dichas reformas - colocaban los cimientos para posteriormente promulgar una ley laboral de observancia general.

III.- REGULACION DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En el presente capítulo, haremos mención de una manera breve de las diversas Leyes del Trabajo que se han aplicado y -- que se observan en nuestro país, así como la implicación que han traído sus reformas, con el propósito de dar un enfoque de como ha sido regulada la actual audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en específico -- la fase de Demanda y Excepciones, tema de nuestro estudio, iniciando con la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, Ley que -- tuvo un carácter renovador no sólo para la materia de la cual se ocupó, sino, en general, para el derecho mismo.

1) Ley de 1931.-

Como ya lo habíamos mencionado, con las reformas que -- sufrieron los artículos 73, fracción X, y 123 constitucionales, -- se fundamentó legalmente la creación de un Código Laboral Unico, con aplicación en toda la República Mexicana.

Antes de la aprobación de dicho texto de Ley, hubo dos proyectos que le sirvieron de base. El primero de ellos, conocido como "Proyecto Portes Gil", por haberse elaborado bajo la presidencia de Don Emilio Portes Gil, el cual fue redactado por una comisión compuesta por los licenciados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Márquez, proyecto que no pasó de despartar simplemente el interés de los sectores interesados,⁽⁵⁸⁾ y que según

(58) DE LA SUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 140.

el maestro Mario de la Cueva, dicho proyecto fue el antecedente directo de la Ley, aunque difería en algunos conceptos de ella.

Dicho proyecto no resistió la crítica de los trabajadores y patrones, (ya que en su artículo 3^a consideraba al Estado como patrono, pero siempre y cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran desempeñar particulares, y que la Ley de 1931 consideró que por la naturaleza misma del servicio, los trabajadores del Estado deberían de tener un tratamiento especial, que no pusiera en determinado momento poner en peligro la correcta realización de las actividades públicas),⁽⁵⁹⁾ por lo que la Secretaría de Gobernación el 15 de noviembre de 1928, convocó a una reunión a los principales dirigentes de obreros y patrones para someter a su consideración el proyecto del Código Federal del Trabajo, y siguieran aportando ideas y conceptos para su creación.

Don Mario de la Cueva, nos dice que hubo un segundo proyecto que estuvo a cargo del licenciado Eduardo Suárez y en el que el término código fue sustituido por el de ley, y el 22 de marzo de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo celebró una convención obrero-patronal, que fue la base para reformar el "Proyecto Portes Gil", y aprovechando mucho de lo bueno que tenía dicho Proyecto, presentó el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, mismo que fue aprobado y promulgado el 18 de --

(59) ROCHA BANDALA, Juan Fco. y FRAJCO, G.S. La Competencia en Materia Laboral. op. cit. p. 168.

agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial el 28 del mismo mes y año, contando dicha Ley con 685 artículos y 14 transitorios, distribuidos en once títulos, siendo Presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortíz Rubio.⁽⁶⁰⁾

Es preciso señalar, que el procedimiento se regulaba ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su Capítulo IV, Título Noveno, señalando que en su tramitación se observarían las mismas reglas, ante las Juntas Federales o las Centrales (Locales). Esta Ley disponía que el proceso disponía de tres audiencias, de Conciliación, de Demanda y Excepciones, y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; asimismo, señalaba lo conducente para el desahogo de pruebas y hasta la resolución definitiva o laudo.

La mencionada Ley en comento, contenía el desarrollo de la audiencia de Demanda y Excepciones en sus artículos 515, 517 y 518, en los siguientes términos:

Artículo 515.- "Si el demandado no comparece, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, si en esta segunda ocasión tampoco comparece.

Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda a su comparecencia o escrito iniciales".

Como podemos ver, dicho artículo nos expresa el caso -

(60) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p.p. 142 y 143.

en que no habiendo un posible arreglo en la etapa conciliatoria, procedería a pasarse a la siguiente etapa.

Por lo que hace a la incomparecencia del demandado, el artículo 517, señalaba:

Artículo 517.- "Si el demandado no comparece o resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Se desprende de lo anterior, que se establecía el mismo efecto que dispone la Ley Laboral vigente, por la inasistencia del demandado, con la salvedad de que en la Ley de 1931 no se señalaba qué hechos debía acreditar la demanda con las pruebas en contrario que podía ofrecer, cuando por su no comparecencia se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Y ya dentro de la audiencia de Demanda y Excepciones, el artículo 518 expresaba lo siguiente:

Artículo 518.- "Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Previamente a la contestación de la reconven

ción, se intentará la avenencia de las partes, en un breve período de conciliación que se abrirá al efecto".

Tal artículo, como podemos ver, ya comprende el supuesto de que a dicha audiencia de Demanda y Excepciones comparecieran ambas partes, pero para el efecto de nuestro estudio, podemos constatar que dicho numeral adolecía de ciertas irregularidades, principalmente el del supuesto de la reconvencción, ya que esta Ley de 1931 no era lo bastante claro en este punto, ya que no hacía mención a que si el actor estaba en ese acto, o bien, si tenía derecho para solicitar la suspensión de la audiencia, y, que se señalara nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia de reconvencción, como actualmente se establece en la Ley vigente; por lo que, en dicha Ley no había disposición alguna que hubiere previsto el caso de que el actor en el momento de la audiencia de Demanda y Excepciones ejercitara nuevas acciones o distintas a las ejercitadas en su escrito de demanda inicial. (61)

(61) REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, S.T.P.S., Marzo 1970, L. 1, T. XVII, quinta época, p. 45.

2) Ley de 1970.-

La Ley Federal del Trabajo del 2 de diciembre de 1969, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de -- abril de 1970, abrogó a la anterior Ley de 1931, y nace de la -- inquietud que tenía la clase trabajadora de adecuar la legisla- ción laboral a las necesidades que imperaban en esa época, pues- to que después de cuarenta años de experiencia en la aplicación de la primera Ley Laboral, ya no era adecuado el marco jurídico de las relaciones laborales.

En el año de 1960, siendo Presidente de la República -- el licenciado Adolfo López Mateos, nombró una comisión integra- da por los licenciados Mario de la Cueva, Salomón González Blan- co, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, para que se avocasen al estudio y elaboración de un anteproyecto de Ley_ del Trabajo. De los estudios de dicha comisión, sólo se llegó a reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXII, del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, a pesar de que su idea era la_ de la creación de una Ley Laboral que sustituyera a la anterior de 1931. (62)

Y fue hasta el año de 1967, y siendo Presidente de la_ República el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, cuando reúne nueva- mente a la misma comisión que había nombrado su antecesor, au- mentándola con el licenciado Alfonso López Aparicio, con el fin

(62) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 52.

de que elaboraran un nuevo proyecto de ley. (63)

Dicho anteproyecto, por ordenes del Presidente fue -- puesto a disposición de las organizaciones obreras y patronales para que aportaran sus puntos de vista.

En diciembre de 1968, el Presidente Díaz Ordaz envió -- al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, misma que fue aprobada después de un año y publicada el 1^o de abril de 1970, entrando en vigencia el 1^o de mayo de ese mismo año, y que es la que hasta la fecha rige las relaciones entre los factores de la producción. (64)

Dicha Ley, originalmente contenía 890 artículos y 12 -- transitorios, divididos en 16 títulos.

Ahora bien, en atención al tema en comento, diremos -- que la Ley Laboral de 1970 disponía el desarrollo de la etapa -- de Demanda y Excepciones en una forma más completa, hablando -- procesalmente, que la abrogada Ley del 18 de agosto de 1931, ya que otorga a las partes las garantías necesarias para exponer -- sus derechos y defensas, suprimiendo los trámites y diligencias inútiles a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento que se seguía ante las Juntas de Con-

(63) Ibidem. p. 57.

(64) Ibidem. p.p. 50 y 60.

conciliación y Arbitraje, se iniciaba según lo disponía el artículo 752 que incluía en una sola audiencia a las etapas de Conciliación y a la de Demanda y Excepciones, y en otra a la de Ofrecimiento de Pruebas (artículo 759), y finalmente a una de Reconocimiento de Pruebas (artículo 761 de la mencionada Ley Laboral). El señalado artículo 752 de dicha Ley señalaba que la notificación de la demanda que se hiciera al demandado, debía ser de carácter personal, indicando que por cada cien kilómetros o fracción se aumentara un día, en el caso de que el demandado no radicara en el domicilio de la junta.

El artículo 753 modificó substancialmente lo que disponía el 518 de la anterior Ley de 1931, en lo referente a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, en el supuesto de que las partes concurren a dicha audiencia, ya que en la fracción I del mencionado precepto, la Ley facultaba al auxiliar y a los integrantes de la junta para que en la etapa conciliatoria expusieran alguna opinión con el objeto de poner fin al conflicto, solución que debía reunir las características de justa y equitativa para ambas partes.

La fracción IV del mencionado artículo, disponía que en el supuesto de que se demandara el pago de salarios o indemnizaciones, se debía indicar el monto del salario diario o las bases para fijar el mismo. En dicha fracción IV, se facultaba a la parte actora para que en la susodicha audiencia pudiera ejercitar nuevas acciones, distintas a las reclamadas en su escrito inicial de demanda, o bien, demandar otras prestaciones,

y para el caso de que en la referida audiencia se diera dicho su puesto, a manera de garantía del demandado, la junta de oficio - suspendía la audiencia y señalaba nueva fecha y hora para la celebración de la misma; creemos que lo anterior, era con el objeto de no dejar en estado de indefensión al demandado y éste pudiera preparar sus defensas y excepciones en relación con la nueva acción ejercitada por el actor, en virtud de que en la primera audiencia no iba preparado para dar contestación a la referida nueva acción y lógicamente para ofrecer pruebas respecto a los hechos de una acción que desconocía, porque no se le había planteado en la demanda inicial del actor.

Por otro lado, en el supuesto de que el actor únicamente aclarara su demanda, el demandado en ese mismo acto debía de dar contestación a las aclaraciones hechas por el actor, sin tener derecho a solicitar la suspensión de dicha audiencia por tal motivo.

Por su parte, la fracción V del Código Laboral referido señalaba las bases para la contestación de la demanda, al disponer que el demandado debía oponer las excepciones y defensas - que creyera pertinentes; observando por nuestra parte, que la mencionada Ley señalaba como obligación procesal del demandado, que en su contestación debía referirse concretamente a cada uno de los hechos que comprendiera el escrito de demanda, negándolos o afirmándolos, y si no le eran propios, así debía de indicarlo; pudiendo controvertirlos e indicar como habían sucedido realmente, según él, estableciendo la Ley en comento a manera de aporci

bimiento al demandado, para el supuesto de que no negara los hechos de la demanda, que se tendrían por ciertos los referidos hechos que no se controvirtieran, no pudiendo ofrecer prueba en contrario, en relación con los mismos.

En relación también a la contestación de la demanda, - el artículo 753 en su parte final, disponía que: "La excepción de incompetencia, no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la junta se declara competente, se tendría por contestada la misma en sentido afirmativo".

En base al concepto anterior, se debe contestar la demanda aunque consideramos que la Junta de Conciliación y Arbitraje, es incompetente en virtud de que si la Junta se declara competente, traera como consecuencia que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin tener derecho a dar contestación a la misma con posterioridad a la celebración de dicha audiencia, en vista de que la Junta dictará acuerdo en el que se dará por terminada esta etapa del proceso, para iniciar la siguiente, que sería la de Ofrecimiento de Pruebas.

Por su parte, la fracción VI del referido artículo 753, permitía a las partes hacer manifestaciones en vía de réplica y dúplica, respectivamente, al actor y al demandado, a lo que algunos autores consideran que tales situaciones procesales atentan contra los principios laborales de la celeridad y sencillez del proceso, pues aducen que al permitir lo anterior, únicamente se

retrase el proceso, ya que tales manifestaciones no llegaban a formar parte de la litis, por lo que resulta inútil que se les concediera el uso de la palabra a las partes. (65)

Y en relación a nuestro tema en estudio, diremos que la Ley Federal de 1970 en su artículo 753, y fracción VII, señalaba lo relativo a la figura de la reconvencción, disponiendo que "Si el demandado oponía reconvencción, el actor reconvenido podría contestar la reconvencción en ese mismo acto, o bien, a solitud del mismo la junta debía acordar la suspensión de la audiencia y señalar nueva fecha y hora para la continuación de la misma", situación procesal que por primera vez se establecía en la legislación laboral mexicana.

Ahora bien, es preciso que recordemos que en la reconvencción el actor es el demandado y el demandado el actor, por lo que nos encontramos frente a una acción independiente de la que dió origen al juicio principal, aunque ambas se tramiten ante la misma junta y todas las pruebas que se ofrezcan tanto en el juicio principal como en la reconvencción deberán seguirse en el mismo expediente.

En referencia a lo anterior, no debemos confundir a la figura de la reconvencción como una excepción del demandado, ya que son dos cuestiones distintas, la excepción es un contraderecho que tiene por objeto desestimar o paralizar la acción inten-

(65) REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, S.T.P.S. op. cit. p. 46.

tada en su contra, en tanto que la reconvencción es una acción autónoma que intenta la parte demandada en el mismo juicio, aunque ambas figuras jurídicas las plantea al dar contestación a la demanda; la reconvencción es una nueva pretensión independiente de la acción principal y su función consiste en que, en el mismo procedimiento, se resuelvan dos cuestiones distintas.

Dicha figura de la reconvencción, tiene como efecto implícito reconocer la competencia del tribunal ante el que se actúa, con lo que se permite que sea la misma autoridad laboral -- quien conozca de la acción principal y de la reconvencción, con el objeto de evitar sentencias contradictorias, y por economía procesal. Asimismo, consideramos que todo demandado que tenga -- que hacer valer una reconvencción deberá de intentarla cuando da contestación a la demanda; y formalmente deberá de hacerla en -- los mismos términos que la demanda principal, es decir, exponiendo primeramente las peticiones, luego el capítulo de hechos y -- por último el de derecho.

Finalmente, diremos que el artículo 754 de la Ley Laboral de 1970 continuaba contemplando los mismos efectos jurídicos que la anterior Ley de 1931, en lo referente a la inasistencia de la parte actora, expresando que: "Se le tiene por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial", ya que al no estar presente el actor, no podría exponer su demanda, aclararla, modificarla, ampliarla o en último de los casos, ratificarla en sus términos; por lo que la junta lo tendrá por incon--

forme con todo arreglo y por ciertos los hechos que el actor hubiera expuesto en su escrito de demanda. Y en relación con este artículo, el diverso 755 del Código Laboral de 1970, a diferencia de la de 1931, precisaba ya con claridad qué hechos debía de mostrar el demandado, con las pruebas en contrario que pudiera ofrecer cuando se hubieran tenido por ciertos los hechos expuestos por el actor, y así poder destruir la contestación en sentido afirmativo, que hubiera acordado la junta en su contra, es decir, debería probar que nunca existió vínculo contractual alguno entre el actor y el demandado, o cualquier otra particularidad estrictamente negativa de los hechos de la demanda, en virtud de que sobre los hechos que debía acreditar, no podía oponer ya - - excepciones que no hubiera hecho valer en el momento procesal oportuno.

3) Reformas procesales de 1980.-

Ahora haremos referencia a las reformas procesales que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1970, y en especial al capítulo que trata del procedimiento que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En diciembre de 1979, el Presidente de la República, licenciado José López Portillo, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas a la Ley Laboral de 1970 en su aspecto procesal, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1^a de abril de 1980 y entrando en vigor el 1^a de mayo de ese mismo año. (66)

Dicho decreto, como ya lo habíamos mencionado modificó substancialmente el Capítulo XVII relativo al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, intentando — con tales reformas regular de una manera más precisa y clara el procedimiento laboral; por lo que nos referiremos al desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, objeto de nuestro trabajo, la cual se encuentra comprendida dentro del Título Catorce, Capítulo XVII, que a continuación comentaremos los artículos relativos al mismo.

El artículo 871, dispone que el procedimiento ordinario se inicia por medio de la presentación por escrito de la de-

(66) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y sistematizada, por Baltasar Cavazos Flores y otros, décima quinta edición, 1984, Trillas, México, p. 405.

manda que haga el actor ante la Oficialía de Partes de la Junta Especial, la cual será sellada con el reloj fechador, con lo - - cual queda anotada la fecha y hora de su recepción, o con el puño y letra de la persona indicada para recibirla, para posteriormente turnarla, según la competencia, a la Junta Especial que le corresponda.

La obligación que tiene el actor de acompañar a su escrito de demanda la cantidad de copias necesarias para emplazar legalmente al número de personas que demanda, lo enmarca el artículo 872, no señalando sanción alguna aplicable al actor si incumpliere esta disposición, en la práctica se le apercibe en el acuerdo de radicación de la demanda, si no cumple con tal requisito formal, ya que de lo contrario la junta no ordenaría la celebración de la audiencia inicial.

El artículo 873 contiene diversas reformas, entre las que destacan las siguientes: Tiene un término de veinticuatro horas la junta especial competente, para acordar la demanda que reciba; en virtud de dichas reformas, las audiencias que anteriormente hacía referencia los artículos 752, 759 y 761 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ahora se concentran en una sola audiencia que regula las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo cual ha redundado totalmente en beneficio de las partes en el proceso, ya que le da mayor celeridad al procedimiento. Dicha audiencia debe realizarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya dictado el acuerdo de radicación de la demanda por la Junta

Especial, señalando además que deben ser citadas las partes con diez días de anticipación, por lo menos, a la fecha señalada para la celebración de la susodicha audiencia. En su último párrafo de tal artículo, dispone que si el trabajador o sus beneficiarios son actores, la junta señalará los errores que notare en su demanda, dando pauta a que protesten los abogados patronalistas en el sentido de que la junta protege al trabajador, perdiéndose con tal actitud con la paridad procesal que en todo juicio debe de existir.

Por otra parte, el artículo 874 hace referencia a la falta de notificación a uno o varios de los demandados, según el caso, señalando la junta de oficio su realización nuevamente en fecha posterior, salvo que el actor se desista de su acción en contra de los demandados que no hayan sido notificados y que no comparecieren a la audiencia, o bien, que éstos concurren a la citada audiencia sin previa notificación, subsanando con ello la falta de notificación a que hace referencia la Ley.

Ahora bien, continuando con estas reformas a la Ley de 1970, el artículo 875 dispone que las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se desarrollarán en una sola audiencia. Del último párrafo, interpretándolo a contrario sensu, podemos señalar que las partes pueden intervenir en el desarrollo de dicha audiencia hasta antes de que la Junta dicte el acuerdo respectivo sobre sus declaraciones, toda vez que en la práctica, luego de que la junta dicta el mencionado acuerdo, ya no pueden tener intervención.

Si las partes concurren a la etapa de Demanda y Excepciones, el artículo 878 de la Ley Laboral en vigor, presenta diversas reformas, y que son materia y punto medular de nuestro estudio, entre las que podemos señalar las siguientes:

La fracción I de este artículo, señala claramente que ahora es el Presidente de la Junta, quien debe exhortar a las partes, (la Ley anterior facultaba al Auxiliar y a los integrantes de la junta), insistiendo para que las mismas llegasen a un arreglo conciliatorio. Tal disposición no está de acorde a la realidad, en virtud de que es en realidad el Auxiliar de la junta quien generalmente interviene en el desarrollo de la audiencia, ya que por la gran carga de trabajo que tiene el Presidente de la Junta, es materialmente imposible que atienda todas las audiencias que se encuentran en esa etapa procesal, además de que dicha facultad u obligación no se encuentra reglamentada dentro del artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo, que hace referencia a las facultades y obligaciones de los Presidentes de las Juntas Especiales.

El referido artículo en su parte final, señala que una vez requeridas las partes por el Presidente de la Junta, si éstas no llegasen a un arreglo conciliatorio, tal funcionario dará el uso de la palabra al actor para que exponga su escrito de demanda.

La fracción II del artículo 878, establece que: "El actor expondrá su demanda", lo que interpretamos como una facultad

que la Ley concede al actor para que pueda adoptar diversas conductas, como por ejemplo: ratificar su escrito de demanda, o -- bien, modificarla, aclararla o ampliarla con nuevos hechos y demandar nuevas prestaciones, o bien ejercitar una nueva acción.

En atención a este punto, la Ley de 1931, no hacía mención de disposición alguna que hubiese previsto el caso de que el actor en el momento de la audiencia de Demanda y Excepciones ejercite nuevas acciones o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial de demanda; la Ley de 1970, en la última parte de la fracción IV del artículo 753, disponía que si tal supuesto se llegaba a realizar, la junta señalaría nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y que en esta segunda audiencia no podría el actor ejercitar nuevas o distintas acciones. (67)

La parte final de la referida fracción, señala que si el trabajador "no cumpliera con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevenirá para que lo haga en esos momentos"; aspecto este, que consideramos que la Ley se inclina demasiado en la defensa del trabajador, ya que tal derecho se lo otorga en dos ocasiones, como lo es también el caso del artículo 873 de la Ley Laboral, cuando ordena que el auto en que se admita la demanda, debe señalarse al traba

jador "los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días"; además, de que en la multicitada audiencia la junta deberá prevenirlo para los efectos anteriores.

Es de estimarse, que tal disposición está fuera de la realidad, ya que por la gran carga de trabajo de las juntas, es muy difícil que en cada demanda los secretarios de acuerdos señalen las fallas u omisiones en que incurra el actor en su demanda, y además de la pérdida de tiempo que esto ocasionaría, perjudicaría a los demás conflictos que se están tramitando ante la junta, por lo que los Auxiliares de la Junta no disponen de tiempo para estudiar la demanda y analizarla, y en dicho momento señalarle al actor sus fallas u omisiones que pudiera tener en esta etapa de Demanda y Excepciones.

Continuando con el artículo 878, la fracción III hace hincapié en la obligación procesal impuesta al demandado, de entregar al actor copia de su escrito de contestación de la demanda, cuando se lleva a cabo por escrito dicha contestación, y para el caso de que el demandado no lo hiciera, la Ley dispone que: "La junta la expedirá a costa del demandado". Lo siguiente nos lleva a una interrogante: ¿Qué pasa si el demandado se negara a cubrir el costo de dichas copias?, o ¿Que hará la junta para obligarlo?, ¿Lo requerirá para que cumpla?, o ¿Girará oficio a la Tesorería?. La Ley es escueta en tal aspecto.

La fracción IV del referido artículo 878, hace mención

a que "El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia", siendo tal punto de gran importancia, ya que el demandado al contestar la demanda, lo hará en referencia a todos y cada uno de los hechos de la demanda, tanto de los que ya tenía conocimiento, (los que contiene la copia de la demanda que se le entregó al ser emplazado), como los que en la audiencia el actor haya formulado, y al no referirse a alguno de ellos, la junta lo tendrá por cierto o aceptado.

Por lo que todo abogado responsable de sus actuaciones procesales, debe concurrir a la audiencia con previa información y con el expediente personal del actor, (si lo tuviere la empresa), donde se contengan todos los elementos necesarios para su defensa que preparará, y es con el objeto de no exponerse a que ante una modificación substancial de la demanda que se haga en la audiencia, le falten los elementos idóneos para darle debida contestación en ese mismo acto, como lo exige la Ley, o si desconociendo algún dato, solicita su diferimiento y la junta no accede a suspender la audiencia.

Consideramos que tal cuestión procesal atenta contra la garantía individual de legalidad, contenida en el artículo 14 de la Carta Magna, a favor del demandado, ya que al faltar el previo emplazamiento y sin haberse cumplido los diez días hábiles que como mínimo deben transcurrir entre el emplazamiento a juicio y la audiencia inicial, se obliga al demandado a contestar la demanda, que en su caso puede ser totalmente distinta a -

la que ya tenía previo conocimiento y por la cual fue llamado a juicio; por lo que dicha disposición es contraria a la regla general que debe imperar en todo procedimiento, en el sentido de que el demandado debe conocer previamente y con tiempo suficiente las reclamaciones que se contengan en la demanda; asimismo, como suele suceder generalmente en la práctica, cuando el actor en la ya mencionada audiencia, demanda nuevas prestaciones, la junta no cumple con el requisito formal de la conciliación respecto a las nuevas peticiones que se demanden, o no suspende el desarrollo de la etapa de Demanda y Excepciones; por lo que si ocurriere lo anterior, se estaría ante violaciones al procedimiento, siendo procedente el amparo que interpusiera alguna de las partes.

Continuando con el estudio del referido numeral, diremos que encontramos otra reforma en la fracción VI, al disponer que: "Las manifestaciones que hagan las partes en vía de réplica o dúplica podrán asentarse en actas si así lo solicitaren las mismas", condicionando dicho concepto la facultad que tienen ambas partes de ejercitarlo por una sola vez, manifestar lo que a su derecho convenga en una sola ocasión, por lo que la réplica y la contraréplica constituyen la vía para oponerse a lo dicho por el demandado al contestar la demanda y a lo dicho por el actor al oponerse a la contestación, por lo que deben de ser breves tales manifestaciones.

Finalmente, la fracción VII del ya señalado artículo 878 de la Ley Laboral vigente, nos habla del supuesto legal de -

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

la reconvencción que ejercita el demandado; suprimiendo el período conciliatorio, que para este supuesto disponía la Ley Federal del Trabajo de 1970, y asimismo, para el caso de que así lo solicitara el trabajador reconvenido, se suspenda la audiencia y se celebre una nueva audiencia dentro del término legal de cinco días, término que en la Ley de 1970 no se establecía.

Ahora bien, la anterior fracción constituye una denegación de justicia, ya que la misma Ley Federal del Trabajo establece el término de diez días de anticipación, (artículo 873), obviamente hábiles, como plazo mínimo entre la notificación de una demanda y su contestación, siendo este criterio sustentado por diversos autores. (68)

Otro problema, y que algunas juntas han resuelto, es el relativo a que el actor si no comparece a la etapa de Demanda y Excepciones y es reconvenido, no podría solicitar el diferimiento de la audiencia a que se refiere esta fracción, y en consecuencia, se le tendrá por contestada la reconvencción en sentido afirmativo. Lo absurdo de tal disposición, ha llevado a las juntas a diferir de oficio la audiencia, para dar oportunidad al actor de contestar la reconvencción.

Como última observación, diremos que la referida fracción VII contiene la misma disposición que se contraía en el di-

(68) DE BUEN E. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, -- S. A., 1988, México, p. 345.

verso 875 de la Ley de 1970, en lo referente a que se reduzca el conflicto a un punto de derecho; situación que sólo esporádicamente se presenta en la práctica, y en la cual, entre las partes, no debe de existir controversia respecto a los hechos y únicamente consideran que la aplicación del derecho debe tener un significado distinto para cada uno de ellos, por lo que están de acuerdo en que los autos no sean turnados a la etapa de pruebas, sino que directamente la junta reconozca a las partes el derecho de poder formular sus respectivos alegatos, y posteriormente se dicte la resolución correspondiente.

Finalmente, es de observarse que hay una importante reforma en la primera parte del artículo 879, al disponer que "se celebrará la audiencia aún cuando no concurren ambas partes", se habiéndose los efectos que se producen por la incomparecencia de cada una de las partes, como lo disponían los artículos 754 y -- 755 de la anterior Ley Laboral, especificando que si el actor no compareciera al período de Demanda y Excepciones, se tendría por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, siendo diferente la incomparecencia del demandado, al tenerse -- por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la siguiente etapa de la audiencia, demuestre que el actor no era -- trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

IV.- ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Ahora en el presente capítulo, haremos referencia a esa variedad gama de actos procesales que integran el procedimiento laboral, el cual tradicionalmente se ha dividido en dos períodos: el de instrucción o de ordenación procesal, como también ha sido denominado y el cual comprende las fases postulatoria y probatoria y el período de decisión que comprende la función de la acti vidad jurisdiccional al dirimir la controversia, mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto, para la eliminación de la incertidumbre del derecho. En nuestro Sistema de Dere cho Laboral Mexicano, dentro del primer período encontramos las siguientes fases: Conciliación, Demanda y Contestación, Pruebas y Alegatos, y el segundo engloba a la llamada audiencia de reso lución, sentencia o laudo.

En el presente capítulo, analizaremos cada una de las fases que integran el procedimiento laboral, con todas las impli caciones que se presentan en la práctica, hasta llegar a la eta pa de Demanda y Excepciones dentro de la Audiencia de Concilia ción, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que implica el punto medular del presente estudio.

1) Presentación de la demand.-

Dentro de la diversa gama de actos procesales, inte grante de todo procedimiento laboral, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia por parte de los estudiosos del derecho.

procesal, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que propicia múltiples y variadas consecuencias, de las que haremos mención durante el desarrollo de este capítulo.

A) Concepto de demanda y su contenido.-

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo en contra del demandado, a lo que Chioyenda describe como "El acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invocada a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional". (69)

El procesalista español Vicente y Caravantes, citado por Armando Pórras y López, con respecto a la demanda, nos dice que: "La demanda o libelo no es otra cosa que el ejercicio de la acción. Se llama demanda porque contiene una petición, libelo, diminutivo del libro, porque las fórmulas que lo expresan se oponen en un breve escrito". (70)

Al respecto, Pórras y López nos dice que la demanda -- "Es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin de que la ley proteja el derecho invocado". (71)

{69} PÓRRAS Y LÓPEZ, Armando. op. cit. p.p. 232 y 233.

{70} Ibidem. p. 231.

{71} Ibidem. p. 233.

Por lo anterior, podemos decir que en forma general la demanda significa una petición, ruego, solicitud o súplica, dirigida a la autoridad laboral correspondiente, es decir, petición que por escrito realiza el actor, mediante la cual formula su pretensión ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, exigiendo su intervención en la aplicación del derecho al caso concreto. En conclusión, diremos que es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

Y en lo referente a su contenido, la demanda tiene dos partes; por una parte, la declaración que hace el actor en el sentido de invocar una situación jurídica abstracta, que viene siendo el capítulo de derecho, al caso concreto, que es, el capítulo de hechos; la otra parte de la demanda, consiste en la petición que hace el actor a la autoridad competente, para que dicha autoridad aplique la ley al caso concreto. Se puede concluir lo anterior, al decir que la primera parte de la demanda contiene una situación jurídica planteada, de acuerdo con los puntos de vista y del interés que tenga la parte actora, y la segunda parte, consiste en que la autoridad aplique, previo al procedimiento, la ley al caso concreto. (72)

B) Requisitos de la demanda.-

(72) Ibidem. p. 234.

Corresponde al actor presentar su demanda por escrito, y poner en marcha al órgano jurisdiccional, por lo que es necesario conocer el significado e importancia que entrañan los requisitos que toda demanda debe contener.

En principio diremos, que en el procedimiento laboral no se exige forma determinada en los escritos o promociones, ya que así lo establece el artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo vigente, sin embargo, tal precepto establece que los escritos o promociones que realicen las partes deberán precisar los puntos petitorios, agregando por nuestra parte, que la Ley en referencia deberá de exigir y precisar los puntos petitorios y el fundamento legal de los mismos.

En virtud de lo anterior, toda demanda debe contener una serie de requisitos indispensables, y que son los siguientes:

Nombre y domicilio del actor, expresando que el actor es la persona o parte en el procedimiento laboral que ejercita la acción por medio de la demanda; puede ser tanto el trabajador o el patrón, también los sindicatos de obreros o patronos, o los dependientes económicos del trabajador, aunque generalmente es el trabajador.

El actor puede ejercitar la acción en nombre propio, es decir, por su propio derecho, o bien, por conducto de otra persona, en este caso por medio de una carta poder, la que se puede exhibir en el escrito inicial de demanda, firmada por dos

testigos, sin necesidad de que sean ratificadas las firmas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; la facultad de ser representante en juicio, se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 692; también puede ser representado el actor por medio de poder notarial, el cual se anexará a la demanda para justificar su personalidad.

El actor está obligado conforme a la ley a señalar domicilio en donde se le hagan las notificaciones de tipo personal, ya que en caso de omisión, tales notificaciones personales se le harían mediante boletín o en los estrados de la junta correspondiente.

Nombre y domicilio del demandado: Señalando que es la persona en contra de quien se promueve la demanda, este requisito tiene una reglamentación específica dentro de la legislación laboral, ya que no es obligación del actor, cuando se trata del trabajador conocer el nombre de su patrón, si es persona física, o la denominación o razón social de la empresa, si se tratare de persona moral donde prestó sus servicios, es decir, sólo deberá indicar en caso de desconocerlo, la ubicación de la empresa, y precisar únicamente el giro, la actividad o la naturaleza de la negociación; del mismo modo deberá señalar el domicilio en donde se le deba notificar al demandado.

El objeto de la demanda: Este viene siendo el Capítulo de las Prestaciones de la Demanda, la acción o acciones que ejer

cita, es decir, lo que se demanda, pudiendo ser el pago de la in demnización constitucional por despido injustificado, el pago de vacaciones y su correspondiente prima, el pago de aguinaldo, de h horas extras, la reinstalación, etcétera, sólo por citar algunos ejemplos.

Exposición de los hechos de la demanda: Consiste en ex poner en forma clara y precisa los hechos que dieron origen a la controversia y de los que derive el hecho material subjetivo que trata de hacer valer el actor.

Fundamentación en derecho de las peticiones: El actor de deberá señalar el fundamento legal en que funda el derecho material que hace valer a través de la acción respectiva; la mención de los preceptos legales es con el fin de que surja con claridad el derecho material subjetivo, que es el objeto del juicio y el cual resulta protegido por la acción respectiva.

Cabe hacer mención, que en la práctica no se hace una argumentación jurídica, sino que únicamente se mencionan los preceptos legales aplicables al caso.

Puntos petitorios: En la demanda laboral, los puntos - petitorios vienen a ser la síntesis de las peticiones que se hacen al juez, en relación con la admisión de la demanda y con el trámite que debe seguirse para la prosecución del juicio.

En la práctica, es conveniente señalar en la demanda -

el monto del salario o las bases para fijarlo, ya que aunque la Ley no lo señala, es importante para cuantificar la indemnización y demás prestaciones que se llegasen a demandar, en virtud de que consideramos que si se omite la cantidad que percibía el trabajador por concepto de salario, para los anteriores efectos se estará al salario mínimo general o en los casos en que demande un trabajador cuya actividad sea de carácter profesional, se estará al salario mínimo profesional.

Armando Pórras y López, señala los requisitos de forma de la demanda, siendo los siguientes: "Separar los hechos de los derechos, y precisar los puntos petitorios; dejar los márgenes de las hojas de la demanda respectiva, a fin de coser dichas hojas y formar el expediente. Generalmente se usan renglones a doble espacio, con el fin de que haya mayor claridad y se facilite la lectura..." (73)

Sin embargo, como ya lo habíamos señalado, el artículo 687 no exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o elecciones, exceptuando los puntos petitorios, los que sí se deberán de precisar; por lo que considero que los requisitos de forma que señala el autor Pórras y López si bien son necesarios para que se integre correctamente un expediente y facilitar el manejo del mismo, la misma Ley no los hace necesarios para llevar a cabo un procedimiento laboral.

(73) Loc. Cit. IbiDEM. p.p. 234 y 235.

Posteriormente, dicho autos nos precisa los documentos_ que se deben acompañar al escrito de demanda, "respecto de los documentos que se acompañan a la demanda, debemos decir lo siguiente: Cuando el actor ejercita la acción laboral por violaciones - al contrato individual o colectivo, debe acompañar dicho documento... cuando demandó la indemnización, por enfermedad profesional, o la indemnización por accidente de trabajo, se debe acompañar con la demanda, los documentos que acrediten el hecho jurígeno, certificados o constancias médicas si se ejercita la acción de revisión total o parcial del contrato de trabajo, debe acompañarse el proyecto del contrato... de acuerdo con la naturaleza y clase de acción, así serán los documentos que se acompañen..."(74)

Por lo que hemos analizado, podemos constatar que para llevar a cabo el procedimiento laboral no se necesita de la rigidez ritual que se emplea en el procedimiento civil, o en algún otro procedimiento.

El actor al presentar una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, puede ejercitar diversas acciones, y con lo cual diremos que "la acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener respecto de otra persona, una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas".(75)

(74) Ibidem. p. 237.

(75) TERNA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. op. cit. p.p. 32 y - 33.

La doctrina considera como elementos de la acción, los siguientes:

- a) Los sujetos. Que son el sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar y el pasivo, frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado).
- b) La causa de la acción. Que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción...
- c) El interés de la acción. Que es fundamento para -- que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción. O bien, el interés es la medida de la acción (elemento de naturaleza económico patrimonial o moral de la acción). Sin este requisito sería un caso absurdo de derecho.
- d) El objeto, o sea, el efecto, a que tiende el poder de obrar, lo que se pide... (76)

Entre las diferentes acciones que el actor puede ejercitar, se encuentran las siguientes:

a) Acciones de condena.-

Son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc.

Las acciones en comento, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas por que se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige, (ejemplos: separación injustificada, fracción XXII del artículo 123 constitucional, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos).

b) Acción rescisoria.-

La rescisión es la forma anormal de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa ter

(76) Ibidem. p. 33.

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

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

c) Acciones constitutivas o modificativas.-

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

d) Acciones declarativas.-

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

e) Acciones cautelares.-

Las acciones cautelares o preservativas -- son las que tienen, afirma Chiovenda, el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, -- las de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos.

dos y provisionales que analizaremos en su oportunidad, en suma, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

f) Acciones ejecutivas.-

Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido, de acuerdo con lo que indica el lance condenatorio o su equivalente en dinero. (77)

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos ofrecen una clasificación de las acciones desde el punto de vista material y de los intereses en juego, siendo la siguiente:

- a) Acción de dar.- Imponer al demandado la obligación de entregar una cosa u objeto al actor (indemnización).
- b) Acción de no hacer.- Ordenar al demandado -- una abstención, o bien, una conducta de no hacer (arraigo).
- c) Acción de hacer.- Se da cuando el actor solicita que el demandado realice una actividad a su favor (reinstalación).
- d) Individuales.- Son los que se intentan para proteger los derechos del trabajador.
- e) Colectivas.- Intentan proteger intereses profesionales de la asociación profesional, como el emplazamiento a huelga por cualquiera de sus objetivos.
- f) Contradictorias.- Son aquellas en que el -- ejercicio de una de ellas invalida el de la otra (indemnización y reinstalación).
- g) Reconconvencionales.- Tienen su apoyo legal en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral y constituyen una contrademanda al accionante. (78)

(77) Ibidem. p. 35.

(78) Ibidem. p.p. 35 y 36.

En materia laboral, entre las acciones más comunes se encuentran las siguientes:

- a) Reinstalación, (regreso al trabajo).
- b) Indemnización constitucional, (tres meses de salario).
- c) Cumplimiento de contrato individual, (en cuanto a condiciones convenidas).
- d) Pago de prestaciones devengadas, (salarios, - aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).
- e) Reconocimiento de antigüedad.
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g) Errorea de contrato, (subsista la materia de trabajo).
- h) Indemnización por riesgo de trabajo.
- i) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado, (labores permanentes).
- j) Rescisión de la relación de trabajo, (patrón y trabajador).
- k) Ejecución de laudos, (para hacer efectivo el laudo dictado).
- l) Acciones de capacitación y adiestramiento, - (Junta Federal).
- m) Acciones de seguridad social, (acción de los derecho-habientes inscritos al IMSS).
- n) Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un - contrato colectivo de trabajo.
- ñ) La huelga, etcétera. (79)

En materia laboral, por regla general las acciones - - prescriben en un año, transcurrido dicho término no podrán ser -

(79) Loc. Cit. Ibidem. p. 36.

ejercitadas y por consiguiente habrán perdido el derecho para hacerlo; sin embargo la propia Ley Federal del Trabajo, nos señala algunos casos de excepción.

El artículo 516 de la Ley Laboral, señala que las acciones prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en la propia ley.

El subsecuente artículo 517 de la mencionada Ley, nos indica que las acciones que prescriben en un mes, siendo éstas - las que tienen los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas, para efectuar descuentos en sus salarios, y las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

Las acciones que prescriben en dos meses para que puedan ser ejercitadas por los trabajadores, cuando éstos son separados de su trabajo, se encuentran señaladas en el diverso 518 - de la multitudada Ley Laboral, y la prescripción comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

El artículo 519 de la Ley en comento, señala las acciones que prescriben en dos años, siendo éstas, las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y -

Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

Finalmente, diremos que la prescripción de las acciones se interrumpe con la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la junta correspondiente, no siendo obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente, tal y como lo consigna el artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación, haremos referencia al procedimiento la boral, diciendo que la Ley Laboral establece que dicho procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes de la junta correspondiente, la demanda deberá formularse exclusivamente por escrito, nunca oral, acompañándola de tantas copias de la misma, como personas demandadas haya, para su consiguiente traslado, en ese mismo escrito se pueden ofrecer las pruebas que se juzguen pertinentes, pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas.

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes de que recibió la demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando me--

nos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la referida audiencia; todo lo anterior es señalado por el artículo 873 de la Ley Laboral vigente.

En el caso de que las partes no sean notificadas dentro del ya señalado término de diez días, para que concurran a la audiencia multicitada, la junta de oficio señalará nuevo día y hora para su celebración, salvo que ambas partes concurran a la misma, o si el actor se desistiera de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hubiesen sido notificados, -- por lo que al comparecer las partes a la antes señalada audiencia, quedan notificadas para la nueva fecha de su celebración, -- no así a quienes fueron notificadas y no concurrieron, a las que se les notificará por boletín o en estrados de la junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

C) Artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo.-

En esta parte del presente capítulo, haremos referencia a los artículos 685 y 873, en ambos numerales en su párrafo segundo, de la Ley en comento, en primer lugar porque ambos artículos tienen relación directa con el tema desarrollado por su vinculación, y en segundo lugar por la trascendencia que pueden tener en el desarrollo de la etapa de Demanda y Excepciones, proce

diendo a continuación a su transcripción:

Artículo 695, párrafo segundo: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Artículo 873, párrafo segundo: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

También es de sobrada relevancia, hacer mención de la relación que guardan los anteriores artículos con la fracción II del diverso 878 del mismo Ordenamiento legal, y que más adelante ahondaremos en ella.

Haciendo referencia al párrafo segundo del artículo 685, tal precepto presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las juntas al recibir la demanda del trabajador, y una tercera señalada en el segundo párrafo del artículo 873 de la misma Ley.

Dada la importancia que revisten los tres supuestos anteriores, serán tema del breve análisis que a continuación citamos:

1) Subsanan la demanda incompleta.-

La Ley Federal del Trabajo y sus reformas procesales, consagran disposiciones tendientes a que el tribunal debe suplir las deficiencias que pudiese tener la demanda, en cuanto a que la misma no comprenda todas las prestaciones que conforme a los hechos pudiera corresponder al trabajador, y a conceder a este último, oportunidad procesal para aclarar su demanda en el caso de que ella fuera obscura o en ella se ejercitaran acciones contradictorias, a fin de que perciba lo que justamente le pertenece, sin que ello implique que el tribunal se constituya ya en parte. (80)

"La idea de deficiencia tiene dos acepciones, la de falta de algo y la de imperfección. Por lo tanto, suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar, carencia o subsanar, imperfección, esto es, complementarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla". (81)

Conviene hacer el comentario, que la acción a que alude la parte final de este artículo 625, se refiere a la acción como pretensión reclamada, esto es, el derecho material exigido en la demanda y no a la acción como facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional, que es un derecho autónomo, in-

(80) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo. México, 1981, p.p. 23 y 24.

(81) MORALES SALDAÑA Hugo y Tena Suck Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 1986, p. 17.

tegrándola con las prestaciones que se desprenden de los hechos expuestos por el actor, por lo que si un trabajador demanda la indemnización constitucional por despido injustificado y omite reclamar los salarios vencidos, si obtiene un laudo favorable se condena al pago de tres meses de salarios y a los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo, porque estos son una consecuencia legal del despido injustificado, o sea, es una consecuencia jurídica del mismo.

Por lo que se subsana la pretensión pero no se prejuzga la decisión de la junta, que dependerá de la comprobación de los hechos expuestos en la demanda, y por lo tanto no se convierte en juez y parte.

Otra cuestión que merece ser tomada en cuenta, consiste en la expresión de "acción intentada o procedente", y a lo cual diversos tratadistas han expuesto que existen dos acciones, la acción intentada por el trabajador y la acción procedente indicada por la junta, por lo que para el presente trabajo, consideramos que no existen dos acciones, ya que la acción procedente indicada por la junta, carece de facultades para variar la acción ejercida por el trabajador, lo que implicaría no sólo suplir la demanda, sino sustituirla, y eso no es posible en la práctica. Por ello, en el caso de que el trabajador omita en su demanda ejercitar la acción correspondiente a los hechos expuestos en la misma, la junta deberá requerirle para que la aclare de conformidad con el artículo 873, segundo párrafo, porque habrá incurrido en una omisión notoria, y con dicho precepto debe-

rá requerírsele.

Al hablar de la suplencia de la demanda, no existe semejanza con la suplencia de la queja que opera en el amparo, ya que en ésta, el juzgador toma en cuenta constancias que ya obraban en el expediente laboral a favor del trabajador, que no hizo valer éste en la demanda de amparo, estudiándolas como parte integrante de la misma, y en aquéllas nose contemplan constancias preexistentes sino que el escrito inicial del trabajador se adiciona con la reclamación de las prestaciones omitidas que se derivan de los hechos expuestos, como salarios caídos, prima de antigüedad, etc. No introduce hechos nuevos, sino que aplica las consecuencias jurídicas que se desprenden de los hechos expuestos por el actor para configurar su pretensión, por lo que la demanda quedará integrada con las adiciones hechas por la junta al subsanarla, y en esos términos deberá notificar al demandado, (artículo 873, párrafo primero).

De lo anterior, se desprende que es incompleta la demanda en los casos siguientes: Cuando el trabajador demanda la indemnización por despido injustificado, pero no reclama el pago de los salarios vencidos y prima de antigüedad; si afirma el trabajador en los hechos de la demanda que no disfrutó de sus vacaciones, aguinaldo anual, que trabajó más horas de las señaladas en la jornada legal, etc., pero en el capítulo respectivo de la demanda no exige el pago de dichas prestaciones. En tales casos, la junta al admitir la demanda deberá en el auto respectivo decir: "tóngase por demandados también el pago de los salarios ven-

cidos, prima de antigüedad, vacaciones, aguinaldo anual, etc., - por los siguientes motivos... y con fundamento en lo previsto -- por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

2) Aclaración de la demanda oscura o irregular.-

Este segundo supuesto, la junta no subsana de oficio - la demanda al recibirla, como en el anterior punto, sino que va requerir al trabajador para que la aclare, siendo que tal aclaración es remitida al artículo 873, que la regula en su párrafo se gundo, y cuyo precepto denota claramente que la debatida acción procedente, no corresponde a la facultad de las juntas al subsanar dicha demanda, sino que incumbe al trabajador el aclararla

La junta al admitir la demanda, señalará al trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá -- por el término de tres días, sin que se establezca sanción alguna para el caso de incumplimiento de tal requerimiento; esto no implica la preclusión del derecho, porque en última instancia en los términos del artículo 878, fracción II, de la Ley mencionada, en la etapa de Demanda y Excepciones, (etapa en estudio), la jun ta estará obligada a prevenirlo para que en ese instante subsane las irregularidades que aparezcan en el escrito inicial de deman da.

Aún cuando la demanda sea oscura o vaga, la junta estará obligada a admitirla y señalarle día y hora para el desahogo de la audiencia inicial correspondiente. Esto no implica, en

forma alguna, que se pueda considerar que la junta actúa como juez y parte, porque al subsanar la demanda únicamente se están precisando las consecuencias jurídicas que en forma lógica derivan de los hechos expuestos, en tanto, cuando se trata de obscuridad o vaguedad en la demanda, la prevención se hará al trabajador, y será para el efecto de precisar los hechos que motivan a la reclamación con la finalidad de precisar los puntos del litigio, para que en su oportunidad la junta esté en posibilidad de analizar la verdad real, de los hechos acontecidos y dictara resolución correspondiente, sin que por tal motivo se pueda considerar que tal resolución necesariamente deba ser favorable a lo reclamado.

3) Acciones contradictorias.-

El párrafo segundo del artículo 873, del mencionado Código Laboral, hace referencia del supuesto de que en la demanda se reclamaran acciones contradictorias, la junta al admitir la demanda le hará el señalamiento de defectos u omisiones y prevenirá al actor por el término de tres días para que la subsane. -- Por lo que en el supuesto de que existiendo acciones contradictorias las mismas no sean subsanadas, eso no sería obstáculo para absolver al demandado, toda vez que las juntas están obligadas a resolver que se tiene por ejercitada la acción que dentro de la conducta procesal parezca la más lógica, es decir, las acciones contradictorias se excluyen pero no se nulifican. Este criterio ha sido sostenido en la tesis jurisprudencial número 13, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, de 1917-1935, Séptima

Parte, Sala Auxiliar, página 87, bajo el rubro de: "ACCIONES CON
TRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL, SE EXCLUYEN PERO NO SE NULIFI--
CAN".

Por lo que las peticiones hechas por el actor, y que -
pudiesen ser contradictorias, sería el caso en que se demanda al
mismo tiempo la reinstalación en el trabajo y la indemnización -
de tres meses de salario por despido injustificado; el cumpli---
miento del contrato a tiempo fijo y la prórroga del mismo, etc.;
en tales condiciones, el trabajador con sus beneficiarios de con
formidad al artículo 873, segundo párrafo, hecha la prevención -
por la junta dentro del término de tres días deberá subsanar los
defectos de la demanda.

Estimamos que el artículo 685 y el 873 se contradicen,
puesto que el primero se expresa en que la junta subsanará la de
manda en el momento de admitirla, y el segundo previene que cuan
do la junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda
o si el trabajador y sus beneficiarios estuvieren ejercitando ac
ciones contradictorias, le señalará los defectos u omisiones en
que haya incurrido, y lo prevendrá para que en el término de - -
tres días la subsane, por lo que la contradicción sería en que -
¿o se subsanan los errores por la junta al momento de admitir la
demanda, (artículo 685), o la junta tiene que prevenir al traba
jador para que la subsane, (artículo 873)?, además de que la - -
fracción II del diverso 878, previene que si el actor en la eta
pa de la audiencia de Demanda y Excepciones no hubiere subsanado
los errores incurridos, la junta lo prevendrá para que lo haga -

en ese momento, pero el artículo 879, determina que si el actor no comparece al período de Demanda y Excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su escrito inicial.

Finalmente diremos, que Francisco Ramírez Fonseca, sostiene que dicho artículo 685, segundo párrafo, viola las garantías de seguridad jurídica, por cuanto a que rebasa las facultades de que están investidas las juntas, pues inviste a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de facultades que rebasan con mucho la de juzgar, convirtiéndose en jueces y parte. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde el punto de vista formal tienen una naturaleza administrativa, pero desde el punto de vista material, por la actividad que despliegan, poseen un carácter eminentemente jurisdiccional; por lo que tal artículo es atentatorio de las garantías individuales consignadas en el artículo 17 y de las garantías sociales consagradas en la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna. (82)

En base a lo anterior, pensamos que es fundada la observación hecha por Ramírez Fonseca, ya que la junta no tiene por qué convertirse en parte al subsanar la demanda, ya que tan sólo cumple con lo previsto por el artículo 685, relacionado con los numerales 873 y 878, fracción II, del Código Laboral, ya que éste último fue creado para proteger los derechos de los trabajadores, sólo subsana la demanda en cuanto a los principios de - -

(82) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., México, 1981, p. 30.

Equidad y Justicia Social.

Cobra importancia lo propuesto por el jurista Néstor de Buen Lozano, citado por Miguel Bermudez Cisneros, en el sentido de que no es congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir, y propone la creación de una especie de Ministerio Público o Representante Social, y que tendría la función de supervisar la función jurisdiccional y la protección de los débiles socialmente hablando, pudiendo desempeñar esta actividad la propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con lo que bastaría alguna pequeña adición al artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, que señala sus facultades. (83)

(83) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. - segunda edición, Trillas, México, 1989, p. 127.

2) Notificación del demandado.-

El acto o medio legal por medio del cual se les da a conocer a las partes o a un tercero, el contenido de una resolución judicial, se denomina notificación, por lo que la notificación es el género que comprende diversas especies, y entre las más importantes están la citación, el traslado, el emplazamiento, siendo éste último el más trascendente para el tema en estudio.

De acuerdo con nuestro sistema de derecho, existen diversas clases de notificaciones, pero en especial se le ha dado un tratamiento a las llamadas notificaciones personales; la notificación personal más importante que contempla la ciencia del derecho procesal, es el emplazamiento, que en su concepción gramatical, de acuerdo con los diccionarios de la lengua, significa la fijación de un plazo y desde el punto de vista jurídico se entiende citar al demandado para que comparezca ante el tribunal. La citación en cambio, es el llamamiento que se da de orden judicial, a una persona para que se presente a determinado día y hora ante el tribunal, bien para oír una providencia, para emitir una declaración, para presenciar un acto o diligencia judicial, entre otros casos. (34)

*A pesar de que la citación y el emplazamiento guardan

(34) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editado por el Licenciado Francisco Ross Gámez, México, 1973, p. 200.

cierta similitud, porque tanto el uno como el otro, tienen por objeto hacer saber a las partes una resolución judicial para que comparezcan ante la autoridad, la verdad es que sí guardan una diferencia substancial, puesto que el emplazamiento siempre será unilateral, esto es, aquel acto mediante el cual se le hace saber a la persona que ha sido demandada, el contenido de la demanda, previéndosele para que dentro de un plazo correspondiente la conteste, mientras que la citación puede ser bilateral, caso en el cual se llama a las partes para la práctica de una diligencia".(85)

Si bien es cierto, que el emplazamiento es unilateral, las citaciones no siempre lo son en forma bilateral, puesto que en algunos casos que se dan dentro del procedimiento laboral, dichas citaciones también se hacen en forma unilateral, por ejemplo cuando se trata de citar a un perito, a un testigo o cualquier requerimiento para que comparezca la persona citada ante la autoridad.

Presentada una demanda ante la autoridad, de acuerdo con la Ley vigente, el mismo día deberá turnarse al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, a fin de que la misma dicte la resolución que proceda dentro de un término no mayor de 24 horas, salvo disposición contraria a la Ley, (artículo 873).

Una vez recibida la demanda dentro del ya mencionado --

(85) Ibiđam. p.p. 200 y 201.

término, el Pleno o la Junta Especial deberá dictar acuerdo señalando día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, también llamada Audiencia Trifacial o Trifásica, y que se efectuara ésta dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. Asimismo, ordenará que se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la celebración de la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda; es decir, el artículo 372 de la Ley Laboral señala la necesidad de formular por escrito la demanda, y de acompañarla de tantas copias de la misma, como demandados haya..., y de los documentos que se hayan exhibido a ésta, "el traslado jurídicamente implica la comunicación o conocimiento que se da a alguno de los litigantes de lo pedido o expuesto por el otro, a fin de que el primero haga valer sus derechos, comprendiendo también la comunicación de los documentos exhibidos por la contraparte, siempre que con el mismo objeto",⁽⁸⁶⁾ por lo que dicho emplazamiento a juicio de la parte demandada -- "es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia, (Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas)"⁽⁸⁷⁾, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contesta

(86) Ibidem. p. 201.

(87) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, op. cit. p.p. 90 y 91.

da la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la referida audiencia, (artículo 873).

Ahora bien, una vez radicada la demanda, el siguiente acto jurídico de la autoridad, es el de llevar a cabo el emplazamiento del o de los demandados, por lo que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 743 nos dice que la primera notificación, (lo es el caso del emplazamiento), será personal, por lo que en tal precepto se asientan las normas que todo actuario debe de seguir para llevar a cabo la notificación, asimismo, él asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

No es necesario que el trabajador sepa el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, pues al presentar su demanda ante la junta debe precisar cuando menos el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, tal y como lo previene el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de gran importancia hacer mención de que las notificaciones deberán hacerse siempre en horas hábiles, con una anticipación mínima de veinticuatro horas antes del día y hora en que deba efectuarse la diligencia para la cual citan, salvo que hubiera alguna disposición en contrario por la ley, al igual que dichas notificaciones, citaciones o emplazamientos, deberán rea-

lizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, excepto, también cuando exista disposición en contrario en la resolución o en la ley. (88)

El artículo 751 de la Ley en comento, expresa que la cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II. El número de expediente;
- III. El nombre de las partes;
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Ahora bien, es de gran menester hacer mención de los términos, por lo que éstos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento, (artículo 733), encerrando una diferencia substancial en relación con la anterior Ley de 1931, que consignaba que los términos empezaban a correr desde el día siguiente al en que se haga el emplazamiento, citación o notificación. Las anteriores prevenciones son importantes y deben de tomarse en cuenta para poder desentrañar en un momento dado si la notificación está bien o mal hecha y muy primordialmente por lo que hace al emplazamiento ante la obligación que se impone a la autoridad de notificar al demandado por lo menos diez días antes de la au-

(88) BERNARDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit. p. 132.

diencia, independientemente de lo que se conceda por razón de la distancia.

Las reformas procesales de 1980 vienen a introducir -- una institución relevante en materia de términos, cuando en el artículo 735 establece que en caso de que la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, este será por tres días hábiles, aspecto este que la Ley de 1970 manejaba de otra manera, ya que la mayoría de las Juntas de Trabajo en la República, aplicaban supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles, en su artículo 297, fracción II, que contiene una disposición similar a la del artículo que se comenta. Por lo que dicho artículo viene a llenar una laguna de la ley que en la práctica presentaba cotidianas discusiones. (89)

Finalmente, diremos que el artículo 874 del mismo Código Laboral, hace el señalamiento de que la falta de notificación de alguno o de todos los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de ley, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados, siendo que las partes que comparecieren a dicha audiencia, quedarán notificados de la nueva fecha para su celebración; a las que fueron notificadas y no

(89) ROCS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986, p.p. 257 y 258.

concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la junta; y las que no fueren notificadas se les hará personalmente.

3) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.-

La nueva estructuración del proceso laboral, en vigor a partir del 1^o de mayo de 1980, ha traído consecuencias tales como que el juicio se vea reducido a dos audiencias en lugar de tres, una llamada Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, prevista en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo; y la otra, establecida por el artículo 884, de la misma Ley, conocida como Audiencia de Desahogo de Pruebas. (90)

Para el capítulo en estudio, solamente haremos referencia a la primera de las audiencias señaladas en el párrafo anterior, conocida también como audiencia trifásica o trifacial, por lo que primeramente haremos una pequeña síntesis de su recorrido a través de las anteriores Leyes Laborales, hasta llegar a nuestros días, con las diversas modificaciones que ha sufrido, y que en seguida haremos referencia.

El procedimiento ordinario laboral ha sido objeto de constantes signos de preocupación por parte del legislador. En la Ley de 1931, cada una de las tres etapas que comprende la Ley vigente de 1980, constituían una audiencia cada una de ellas, lo que obviamente comprendía mayores dilaciones en el procedimiento.

Más adelante, en la Ley de 1970, las audiencias se fu-

(90) BERRUJUEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 134.

sionaron, disponiéndose que la audiencia inicial únicamente se desarrollaran las etapas de Conciliación y la de Demanda y Excepciones, situación que le dió una mayor prontitud y celeridad al procedimiento laboral. Y es a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en enero de 1980, en que se reguló en una sola audiencia el desarrollo de las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, así como la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con el objeto de hacer más expedito el procedimiento laboral; -- sin que esto implique dejar en estado de indefensión a alguna de las partes.

El artículo 871 de la Ley Laboral vigente, enfatiza -- que el procedimiento únicamente se inicia por medio de la presentación por escrito de la demanda que haga el actor, ante la Oficialía de Partes de la Junta respectiva o ante la persona indicada que deba recibirla, para que sea sellada con el reloj checador o anote en la demanda la fecha de su recepción; lo anterior es para determinar el día en que se presentó, y es para los efectos de la prescripción.

Por otra parte, el artículo 873 de la Ley en cita, en su primera parte establece que: "La Junta Especial debe dictar el acuerdo de radicación de la demanda, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha de su recepción, en el cual señalará la fecha y hora en que debe celebrarse la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de -- Pruebas, misma que será dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se recibió el escrito de demanda. Asimismo, se --

ordenará notificar personalmente a las partes dicho acuerdo, con diez días hábiles de anticipación a la señalada audiencia, cuando menos, y en el caso del demandado, deberá entregársele copia cotejada de la demanda y apercibirle, que en caso de no concurrir a la referida audiencia, se tendrán por ciertos los hechos que se contengan en la demanda y por perdido su derecho para -- ofrecer pruebas*.

Finalmente, como ya lo habíamos descrito, el artículo 874 de la Ley invocada, hace mención a que si alguna de las partes no se encuentra legalmente notificada para la primera audiencia de ley, la junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para la celebración de la multicitada audiencia, quedando notificada la parte que haya concurrido a la audiencia y procediendo a notificar por medio de boletín o estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido, tal y como lo previene dicho numeral.

En esta audiencia de ley, pueden comparecer las partes en cualquier momento, siempre y cuando la junta no haya dictado el acuerdo acerca de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente, esto quiere decir que cuando en el acta que se levante se inserten las palabras "la Junta acuerda"; en caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el Derecho Laboral priva el principio de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones. (91)

(91) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. op. cit. p. 156.

De toda audiencia se levanta una constancia escrita, - que se inicia exactamente a la hora que previamente ha sido señalada por la autoridad, conteniendo dicha acta todo lo que suceda en la audiencia, la cual será dirigida por el Secretario de la - Junta, que tomará datos y firmas de quienes en alguna forma hubiesen intervenido, y al final, presentará a firma dicho escrito a todos los integrantes de la Junta.

El hecho de levantar esta constancia en los juicios, - aún siendo orales, posibilita en su momento el que se lleve a -- instancias del juicio de amparo, por lo que los términos señalados por la misma Ley para la celebración de las audiencias, el - sistema de captar lo oral en actas por el tribunal, además de los ya mencionados principios de concentración e inmediatez, han posibilitado el abreviar la duración de los juicios laborales.

La audiencia en comento, y objeto del presente estudio, consta de tres etapas: De Conciliación, Demanda y Excepciones, y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; por lo que, para el desarrollo del presente trabajo, únicamente nos avocaremos al estudio de las primeras dos etapas, mismas que a continuación analizaremos por separado:

A) Etapa de Conciliación:

En principio diremos, que entendemos por conciliación el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que - estaban opuestos entre sí. Lo anterior, y dentro de un plano ju-

rídico procesal, debe resultar para los fines del proceso una fórmula efectiva y fundamental.

Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma autocompositiva, es decir, formas anormales de terminar con los conflictos, y que nuestro Sistema de Derecho Mexicano ha adoptado, entre ellas las de la conciliación, la cual puede darse en el período preprocesal y postprocesal y algunas otras, que se dan dentro de la fase interprocesal. Algunos procesalistas, incluyen como fórmulas conciliatorias interprocesales, al desistimiento, allanamiento y transacción, y otros más avezados y con mayor agudez como Porras y López, señalan como figuras autocompositivas del litigio interprocesales, la transacción, la conciliación propiamente dicha, el compromiso, la caducidad, la prescripción y hasta la propia preclusión.⁽⁹²⁾

La conciliación, pasa a ser una de las características fundamentales dentro del derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutive, bajo la vigilancia del propio tribunal, y que la llamada audiencia de Conciliación se llevaba a cabo en un sólo acto jurídico bajo el amparo de la Ley de 1931, y que en la Ley de -- 1970 se desarrollaba junto con la Audiencia de Demanda y Excepciones.

Con las reformas de 1980, se le da un enfoque especial

(92) ROSS GAMEZ, Francisco. op. cit. p.p. 268 y 269.

a dicha etapa conciliatoria, ya que el artículo 600, impone a -- las Juntas de Conciliación, la facultad y obligación de procurar un arreglo conciliatorio en los conflictos de trabajo. Para ello las Juntas de Conciliación deberán seguir los lineamientos que -- para la etapa de Conciliación se encuentran previstas en el procedimiento ordinario, para que exista continuidad en la prosecución del juicio.

Ahora bien, dicha primera etapa de la llamada audien-- cia trifásica, es decir, la conciliatoria, está reglamentada bajo el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, y que poste-- riormente analizaremos cada una de sus fracciones, se deberán ob-- servar las siguientes normas:

- I. Comparecerán las partes personalmente, sin abo-- gados, asesores o apoderados, es decir, el pa-- trón o trabajador; en personas morales, el ad-- ministrador único o el presidente del consejo de administración o a cualquier persona a la -- que se le hubiese delegado la representación.
- II. La junta intervendrá y exhortará a las partes -- para que procuren llegar a un arreglo concilia-- torio, ya que constituye un principio fundamen-- tal prácticamente de todo el procedimiento la-- boral y una función importantísima de las auto-- ridades del trabajo.
- III. Si las partes llegaren a un arreglo, se termi-- nará el conflicto, la junta en su caso lo apro-- bará y dicho convenio surtirá todos los efec-- tos jurídicos inherentes a un laudo.
- IV. La junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audien-- cia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, que-- dando notificadas y apercibidas de la nueva fe-- cha (novedad de la reforma), la ley no recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las -- partes mediten los términos de un arreglo con-- ciliatorio.

- V. De no ser posible la conciliación, se les --
tendrá por inconformes, pasando a la etapa --
de demanda y excepciones.
- VI. Si no concurren las partes a la conciliación,
además del apercibimiento señalado, deberán
presentarse personalmente a la siguiente eta
pa de Demanda y Excepciones.

Las juntas han interpretado este precepto
en el sentido de que si las partes no se pre
sentan a conciliación deberán presentarse al
arbitraje igualmente sin abogados, asesores
o apoderados, lo cual constituye una viola--
ción a garantías individuales y una concilia
ción obligatoria, coercitiva y anticonstitu
cional en detrimento de esta libre figura --
procesal de acercamiento de las partes en --
conflicto. Lo anterior es irregular ya que --
no puede existir una conciliación condiciona
da a una sanción evidentemente antijurídica. (93)

La fracción I del anterior artículo, contiene la exi--
gencia legal de que personalmente comparezcan los interesados, -
sin abogados patronos, asesores o apoderados, y es con el fin de
que exista un contacto directo que propicie el avenimiento de -
las partes, pero tal exigencia legal de la presencia personal de
los interesados, hace cuestionar quien deba comparecer cuando el
empresario sea una persona moral, tratándose de una persona mo--
ral, deberá comparecer su representante legal y no por conducto
de apoderado. El artículo 713 de la Ley Laboral, nos habla del -
otorgamiento de poder para que alguien lo represente, al decir--
nos que: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la -
presencia física de las partes o de sus representantes o apodera
dos, salvo disposición en contrario de la Ley", con lo cual re--
sulta exagerado que se le considere como rebelde al actor que no

(93) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. op. cit. p. 157.

se presentara a dicha audiencia inicial.

Un comentario de lo anterior, es el relativo a que resulta un tanto difícil que el patrón quiera acudir a la junta, - pues por lo general argumenta que para eso tiene a sus abogados, y en muchos de los casos el patrón no llega a conocer a todos -- sus trabajadores, ni mucho menos llega a entablar plática dentro de las horas de labor, por lo que considero que es un tanto innecesario que se les tuviera que obligar a que comparecieran tanto el trabajador como el patrón a esta audiencia inicial, y en el supuesto de que las partes se conozcan, por el natural resentimiento que existe entre ellos, y aunado al corto tiempo que disponen las partes en la conciliación, es casi imposible que llegaran a un arreglo, por lo que sería más conveniente que ambos comparecieran asesorados por sus abogados o apoderados, y sólo si -- fuese necesario se entablaría una plática entre las partes en -- conflicto, para poder solucionar la controversia que lo hizo acudir a la junta.

Sin embargo de lo anterior cabe hacer un comentario, y es el referente a que: "Si un representante legal de la empresa tiene facultades de administración, entonces sí podrá comparecer a la audiencia de ley, sin necesidad de que lo acompañe el patrón personalmente, ya que de acuerdo con el artículo 11 de nuestro Código Laboral, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relacio--

nes con los trabajadores". (94).

Tal disposición contenida en el mencionado artículo -- 876 en su fracción I, no nos parece del todo mal, si no estuviera acompañada de una amenaza, y que es la que prevé el artículo 879 en relación a la parte final de la fracción VI del artículo en estudio, y que obliga a las partes ausentes en la etapa de Conciliación a presentarse personalmente en la siguiente etapa de Demanda y Excepciones, sin que tampoco en ese caso se acepten apoderados.

Todo lo anterior ya fue interpretado en definitivas -- por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta, Sala, al considerar que en las etapas de Conciliación, y en su caso, - la de Demanda y Excepciones, puede comparecer el apoderado. (95)

Finalmente en relación a esta fracción, diremos que si la intención del legislador fue la de favorecer la conciliación, en la práctica resulta lo contrario, ya que los trabajadores que dan en un plano de desigualdad al tener que tratar directamente, sin asesores, con su patrón, siendo más fácil llegar a un posible arreglo entre sus representantes.

La fracción II, nos dice que las juntas deben procurar

(94) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta edición, Trillas, México, 1986, p. 369.

(95) APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, Segunda Sección, Tesis.

los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias, lo cual por el gran cúmulo de trabajo de las juntas, los funcionarios no tienen tiempo ni espíritu para las labores de convencimiento, por lo que esta etapa se convierte en un simple requisito formal, caso sacramental, con el acuerdo dictado por la junta declarando terminada la etapa conciliatoria.

"Si las partes llegaren a un acuerdo, dice la fracción III, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, (fracción VII del artículo 600), producirá todos los efectos inherentes a un laudo...".

La fracción IV, de dicho numeral y como ya lo habíamos mencionado, nos habla de que a petición de ambas partes y por una sola vez, la junta suspenderá la celebración de la audiencia inicial, siempre y cuando tal petición tenga por objeto una posible conciliación entre ambas partes, y fijará nueva fecha dentro de los ocho días siguientes para su reanudación, "quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley".

De la inconformidad para llegar a un arreglo, nos habla la fracción V, y al no haber llegado a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de Demanda y Excepciones.

Por último, la fracción VI nos habla que: "De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la

siguiente etapa", es decir, si dicha etapa preliminar no culmina con un arreglo conciliatorio, se pasará al de arbitraje, definiendo a ésta el maestro Krotoschin, como "el método que suple el entendimiento o la buena disposición del conflicto, que proviene de un tercero; y a la conciliación como el método por el que se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución a sus problemas",⁽⁹⁶⁾ por lo que es una especie de castigo al ausentismo de las partes.

De todo lo anteriormente expuesto, diremos que posiblemente la institución más importante que contempla el Derecho Procesal del Trabajo lo es la figura de la conciliación, ya que no exageramos al afirmar que la función conciliatoria es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones entre el obrero y el patrón; y como ya lo habíamos mencionado, a pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminar los conflictos laborales, opinamos que seguirá siendo una de las figuras autocompositivas del litigio más deseadas por las partes dentro de un procedimiento laboral y la más recomendable para la solución de los conflictos, desde cualquier punto de vista, lo que sin embargo en la práctica no resulta tan favorable, y como en este capítulo lo expresaremos. ⁽⁹⁷⁾

La Organización Internacional del Trabajo, ha afirmado: "Los abogados algunas veces encuentran dificultades para ajustar

(96) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 136.

(97) ROSE GAMEZ, Francisco. op. cit. p. 207.

se a las exigencias especiales requeridas para la labor conciliadora", agregando también que: "El conciliador no deberá limitarse a ayudar a las partes a llegar a un acuerdo... por lo que deberá actuar como asistente de las partes y como conciliador, capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes", definiendo a la conciliación, como una práctica consistente en solicitar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y a llegar a una transacción amistosa y a una solución adoptada de común acuerdo. (98)

"En el Derecho del Trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un derecho profundamente humano, la conciliación se encuentra a un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal, que se eleva a un rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto sin antes agotar la instancia conciliatoria. Tanto por la teoría como por la práctica, así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, ya que sin intentarse no se puede, --llegando el caso, terminar un conflicto de carácter laboral, en vía de conciliación". (99)

No obstante de la vital importancia que entraña la con

(98) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 136.

(99) ROSS GAMEZ, Francisco. op. cit. p. 208.

ciliación dentro de todo procedimiento laboral, vemos que ya en la vida práctica del litigio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la figura de la conciliación ha sido relegada a un segundo plano, convirtiéndola a un aspecto meramente formal dentro del juicio, ya que por lo excesivamente larga que representa la audiencia inicial, y aunada a la carga de trabajo que tiene el personal de la Junta, parecería que quisieran terminar muy pronto dicha fase conciliatoria, para posteriormente continuar con la siguiente, que sería la de Demanda y Excepciones.

Sin embargo, la práctica nos dice que tratándose de conflictos colectivos, se puede apreciar que la junta interviene más para que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, no así cuando se trata de conflictos individuales, por lo que sugiero que sería una sana adecuación a la Ley Laboral, y que sería la de hacer de la etapa conciliatoria en una sola audiencia, evitando con esto que las partes y la junta no estén presionados con el tiempo, y ya con más calma procurar llegar a un posible arreglo conciliatorio, con lo cual se evitaría el exceso de juicios laborales, y se les daría mayor celeridad a la solución de los conflictos laborales.

Una posibilidad que podría intentarse, sería la de crear la figura de un conciliador, como el que ya ha sido creado dentro de los Juzgados de Arrendamiento Inmobiliario, Civiles y de lo Familiar, y que sugiere a las partes diversas formas de terminar los conflictos, y al disponer del tiempo suficiente se han resuelto muchos conflictos, y ya en un plano laboral, la fi-

gura de un conciliador imparcial ayudaría a una pronta solución de los conflictos laborales, los cuales a la larga resultan bastante costosos, tanto para el patrón, como para el trabajador.

Finalmente, diremos que el efecto que produce esta primera etapa de la audiencia trifásica, es el de tomar en cuenta su prolongación en la siguiente etapa.

B) Etapa de Demanda y Excepciones:

El desarrollo de la etapa de Demanda y Excepciones, dentro de la audiencia de ley, se encuentra contemplada en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, y en la cual hacemos mención de los derechos, obligaciones, cargas y deberes procesales del actor y demandado en dicha audiencia; asimismo, hacemos notar las implicaciones jurídicas que se plantean en la práctica, así como de las innovaciones que trajeron las reformas procesales de 1980 a la Ley Laboral, en relación a las anteriores Leyes de 1970 y 1931.

El artículo 878 de la Ley en comento, marca con precisión los diferentes momentos de la etapa de Demanda y Excepciones, siendo un capítulo definitivo en el juicio ordinario, por quedar en ella fijada la litis, significando la actuación procesal anterior el mero acto conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral. (100)

Por la importancia que entraña al presente estudio dicho numeral Laboral, es de relevada importancia su transcripción y su estudio por separado de cada una de sus fracciones que lo integran.

Artículo 378. "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expresará su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y

contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste proce-
derá a contestar de inmediato, o bien, a so-
licitud del mismo, la junta acordará la sus-
pensión de la audiencia, señalando para su -
continuación una fecha dentro de los cinco --
días siguientes; y
- VIII. Al concluir el período de demanda y excepcio-
nes, se pasará inmediatamente al de ofreci-
miento y admisión de pruebas. Si las partes -
están de acuerdo con los hechos y la contro-
versia queda reducida a un punto de derecho, -
se declarará cerrada la instrucción.

La fracción I del artículo anterior, hace una especie
de Re-conciliación, ya que dicha fracción comienza con una exhor-
tación del Presidente de la Junta Especial, que debe entenderse,
está dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo
diga de manera clara, al mencionar que: "El Presidente... hará -
una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su acti-
tud, dará la palabra al actor...", tal vez si no se lograra la -
conciliación, el actor pudiera desistirse tanto de la demanda co-
mo de las acciones ejercitadas, siendo el desistimiento de la ac-
ción o renuncia una de las ya antes mencionadas formas autocompo-
sitivas del litigio, interprocesales y de carácter unilateral, y
que por criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -
el desistimiento del mandatario no requiere de la ratificación -
del poderdante en caso de que hubiere sido por parte de apodera-
do, todo esto en contraposición a criterios sustentados por Tri-
bunales Colegiados de Circuito, al decir que "...dicho desisti-
miento que el trabajador hace respecto de la acción intentada, -
no afecta la existencia de derechos generados con motivo de la -

prestación de sus servicios, sino que constituye una manifiesta--
ción de voluntad para que la autoridad de trabajo deje de cono--
cer la acción intentada, poniendo así fin al conflicto, no así --
una renuncia de derecho a que alude el artículo 33 de la Ley Fe--
deral del Trabajo", (101) pero sin alejarnos del tema, diremos que --
de no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fi--
jación de la controversia.

A continuación, la fracción II del artículo en estudio, merece un tratamiento especial, por tratarse de un punto trascen--
dente para el desarrollo del presente trabajo, por la importan--
cia que puede traer consigo en el fallo que se llegara a dictar --
en el juicio laboral.

Tal fracción II, comienza haciendo el señalamiento de --
que el actor "expondrá su demanda", es decir, se presupone la --
existencia de un escrito anterior a dicho acto jurídico, preven--
ción contenida en los artículos 871 y 872 del Ordenamiento legal
en cita, y que es confirmado de manera expresa en el diverso 879,
al prevenir que si el actor no comparece al periodo de Demanda y
Excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su compa--
recencia o escrito inicial; por lo que entendemos que exponer --
significa, de acuerdo con el maestro Néstor de Buen "transformar
o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes" (102) Así, por
exponer, debemos entender su ratificación en los términos de su --

(101) Amparo directo 1975/73. Jorge Zamora Alvarez y Comps., 16 de noviembre de 1973, 5 votos. Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo, Cuarta Sala, Séptima Epoca, Volumen 59, - Quinta Parte, p. 13.

(102) DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. segunda edición, Porrúa, S. A., México, 1963, p. 92.

escrito inicial, o bien, modificándola en los hechos y en los -- puntos petitorios, gozando de dicha facultad en forma ilimitada, ya que puede ratificar su demanda o exigir prestaciones nuevas, _ ejercitar una acción diferente, ampliar prestaciones ya exigidas antes o ~~narrar~~ nuevos hechos, por lo que en caso de que el actor no hubiere atendido a las indicaciones de la junta a propósito - de ciertas irregularidades señaladas por ésta, la misma deberá - de advertirle que lo haga en ese mismo momento, o puede ocurrir_ que en ese momento el actor se dé cuenta de que la junta, dando_ cumplimiento al mandato del artículo 685 del Código Laboral, in-- crementó las prestaciones reclamadas o, en función de los hechos invocados, incluyó nuevas prestaciones, (acciones), y añadiendo_ un comentario, podríamos decir que inclusive, el actor podría -- aclarar su demanda y especificar que no intenta reclamar lo que_ la junta incorporó sin que el ejercicio de la tutela procesal -- pueda ir más allá de la voluntad del trabajador. Por todo lo an-- terior, diremos que de hecho y de derecho, en este momento el ac-- tor formula su demanda.

La Ley de 1970, en su artículo 753, establecía que -- cuando el actor en su exposición ejercitara nuevas acciones o -- distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la junta es-- taba constreñida a señalar nuevo día y hora para la celebración_ de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y en esa segunda audiencia no podrá ya el actor ejercitar nuevas o distin-- tas acciones, las cuales quedaban también sujetas a las normas - de la prescripción.

Ya con las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo en 1980, en forma escueta se establece que el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, y como la Ley no distingue respecto de este último término, debemos de suponer necesariamente que se puede modificar, tanto por lo que hace a los hechos como por lo que hace al ejercicio de las acciones, de otras distintas y nuevas a las ya ejercitadas, sin olvidar que desde el punto de vista semántico, la palabra modificar, de conformidad con los diccionarios de la lengua, implica entre otros "efectuar cambios".

Ya en la práctica, ha sido difícil la interpretación que tiene o pretende darle las autoridades, del alcance del vocablo modificación, originando que en ocasiones con la simple precisión o aclaración de los hechos, se haya entendido por el demandado como una ampliación de la demanda, y haya solicitado la "suspensión de la audiencia" y que la autoridad difiera la audiencia, y reservándose para contestarla en la nueva fecha, o puede darse el caso de que solicitando su suspensión por parte del demandado, la junta le niega su petición, y al no haber contestado la demanda, la junta acuerde tenerla por contestada en sentido afirmativo, o bien que el actor adicione los hechos de su escrito de demanda, incorporando prestaciones no reclamadas en su demanda inicial, y la junta acuerde la improcedencia de esa ampliación.

Por lo que, podríamos decir que siempre que el actor haga nuevas manifestaciones sobre su demanda, la junta podría --

ocuidar el curso de la audiencia, y si se trata de una simple aclaración o precisión de los hechos, hacerselo saber así al demandado, teniendo por expuesta la demanda en tal sentido, a fin de que proceda a dar contestación a la misma, con fundamento en la fracción III del artículo 878, de la misma Ley Laboral.

Ahora bien, si el actor modifica su demanda, adicionando los hechos, pero sin variar la naturaleza de la acción principal, tal modificación es admisible procesalmente, porque el artículo 378 no la prohíbe, sino por el contrario, es compatible con lo previsto en la fracción II del mismo numeral, toda vez que si la junta debe prevenirle para que adicione la demanda en ese momento, por no haber tomado en cuenta las indicaciones hechas anteriormente por la misma para subsanarla en tal sentido, en congruencia con tal principio puede el trabajador de motu proprio -- adicionarla, con la salvedad, y en esto difiere radicalmente con la Ley de 1970, de que no es admisible actualmente cambiar la naturaleza de la acción principal, por ejemplo, demandar por despido injustificado, (artículo 48), y en la audiencia de Demanda y Excepciones cambiar la acción por la de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, (artículo 51), porque implicaría alterar la naturaleza de los hechos, y por consiguiente las consecuencias jurídicas de los mismos, contraviniendo el principio contenido en el diverso 685 actual, en el sentido de que la junta podrá subsanar la demanda incompleta, de acuerdo -- con los hechos expuestos en la misma, esto es, en la reclamación inicial por el trabajador.

Por lo que por conclusión a este punto, y en espera de las conclusiones que se darán en el último capítulo del presente trabajo, diremos que aunque en muchas ocasiones no amerite la -- suspensión de la audiencia en esta etapa, la junta atendiendo se gún ella al principio de Equidad y con el propósito de no dejar_ en "estado de indefensión" al demandado accede a diferir la con- tinuación de la audiencia en esta etapa para una nueva fecha.

En este último punto, se ha pretendido darle una inter- pretación, tanto por las Juntas de Trabajo como por las Autorida- des Federales de Amparo, (y que en el capítulo final del presente estudio haremos la transcripción de diversas tesis emitidas - por dichas autoridades), en el sentido de que la modificación de la demanda no puede alterar la substancia de la misma, ni llegar hasta el extremo de cambiar o ejercitar nuevas acciones e inclu- so de llegar a suspender la audiencia en aras de proteger la ga- rantía de audiencia para señalar nueva hora y fecha, interpreta- ción que no pasara de ser buenos deseos de sus intérpretes por - más justo que parezca dicho criterio interpretativo, y atendien- do a la génesis y evolución del precepto, no puede existir otra_ interpretación que la que hemos hecho mención, por más inconse- cuente y antijurídica que parezca, porque la hipótesis menciona- da en la fracción IV del artículo 753 de la Ley anterior fue de- rogada por virtud de las reformas, y aunque no fuera así, no po- demos dejar decaparcibido el principio general del derecho, que_ reza así: "El silencio absoluto de la Ley implica la negación -- del derecho", por lo que de haber querido el legislador conser- var la misma prerrogativa establecida en la Ley anterior, así lo

hubiera hecho consiéndola en forma expresa en los preceptos reformados.

La claridad de dicho precepto reformado, (fracción II del artículo 873), es indiscutible, pero la realidad social planteada ha obligado a que las autoridades encargadas de aplicar la norma procedan en forma anárquica estableciendo una variedad de criterios, y así por ejemplo, la Junta Federal en Boletín publicado el 25 de marzo de 1985, en ocasión a las demandas irregulares (oscuras, acciones contradictorias), sentó los siguientes criterios:

- I. Si se trata de una aclaración o precisión de la demanda, debe de entenderse que consiste en una explicación de los hechos expuestos en la misma, esto es, esclareciendo la ambigüedad, oscuridad o confusión que pueda haber, lo que no implica modificar o variar el sentido de la demanda. Por consiguiente el demandado estará obligado a contestarla, puesto que es de suponerse que comparezca con pleno conocimiento de su relación de trabajo con el actor.
- II. Si se trata de una modificación de la demanda, esto es, un cambio de la misma, ampliándola o adicionando los hechos por equidad a petición de parte, deberá suspenderse la audiencia señalando una nueva fecha para su celebración dentro del término legal, a fin de dar oportunidad al demandado de contestarla y preparar sus pruebas; toda vez que en la misma audiencia de demanda y excepciones, en la etapa subsecuente, deben ofrecerse las pruebas y para el demandado, no sólo será difícil contestar la demanda repentinamente, sino que además se le dejará en estado de indefensión para ofrecer las pruebas en este mismo acto, en relación con la variación de la demanda.
- III. No se considera como modificación a la demanda el planteamiento de nuevas acciones (pre-

tenciones) que impliquen cambiar la naturaleza de la acción intentada en la demanda inicial, por ejemplo: que se haya demandado el despidido injustificado y posteriormente se demande la rescisión del contrato por causa imputable al patrón; lo que podía hacerse en la Ley de 1970, pero a partir de las reformas de 1980 es incongruente con la facultad de la junta de sublevar la demanda y en tal caso, se trataría de una nueva demanda, con los efectos jurídicos correspondientes. (103)

Como se advierte de la transcripción anterior de los criterios, exceptuando los puntos I y III, se aparta por completo del precepto y su intención, teniendo que recurrir a fuentes supletorias como la equidad, aplicación ésta más bien de tipo --convencional que jurídico, porque la fuente supletoria no puede aplicarse en contra del precepto expreso de ley o ir más allá de la ley que suple. Por lo demás, los criterios de referencia vienen a confirmar lo absurdo de las normas en sus efectos y consecuencias al aplicarse al caso concreto.

La fracción III del referido artículo, nos habla de la contestación a la demanda ya sea en forma oral o por escrito, --por lo que primeramente diremos que la contestación a la demanda "es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida".(104) En nuestro sistema procesal laboral, dicho acto de contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órga-

(103) ROSS GAMEZ, Francisco. op. cit. p.p. 317 a 319.

(104) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. op. cit. p. 138

no respectivo, después de haber dado curso a la demanda, es decir, tal órgano jurisdiccional que sería la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien se presentó la demanda, y quien requiere de la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del -- proceso.

La contestación de la demanda, facultada por el artículo 378 de la Ley Laboral, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídica procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

Aquí cabe hacer un comentario, y es el referente a supuestos que se dan durante la práctica, y es el referente a que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato, pero si hay modificación, la junta suspende la audiencia, y por consiguiente dicha contestación a la demanda, - habiendo autores que se inclinan en que se le debería dar un plazo de 10 días para que conteste el demandado, (artículo 373), y en caso de que no se diera, se estaría violando la garantía de legalidad que prevé el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo, que considera violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: "VI. Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley..." (105)

Si, contrariamente, no se produce esta contestación - de la demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe tomarse como una contestación ficta que tenga por ciertas -- las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, (artículo 879); es decir, la falta de comparecencia, tanto del actor - como del demandado, o de ambos personalmente, produce diversos efectos, y que son los que señala el mencionado artículo 879, - al señalar que: "La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece a la etapa de Demanda y Excepciones, se tendrá por "reproducida en vía de demanda" su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en "sentido afirmativo", sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

En base a lo anteriormente expresado, Francisco Ross G3mez, nos dice que: "Basta la sola lectura del mencionado artículo 879 tercer párrafo, para percatarnos de la facultad amplísima de prueba en contrario que se le da al demandado, contrariando abiertamente el espíritu y normas del artículo 123 constitucional y atentando abiertamente en contra del principio de paridad o igualdad procesal... por lo que muchas veces era necesario constituirse en rebelde o contumaz para ganar un conflicto ante el estado de indefensión en que se coloca en un momento dado a la parte contraria. Concretamente en el caso de existir

una renuncia por escrito del trabajador, ante una demanda de despedido, y no compareciendo el demandado a la etapa de Demanda y -- Excepciones para no prevenir al actor con sus elementos de defensa, y tranquilamente en el momento de la audiencia de Ofrecimiento de Pruebas exhibir la prueba documental de referencia para -- probar tanto la inexistencia del despido, como el que no son -- ciertos los hechos afirmados en la demanda". (106)

Si, como es lógico, y el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posturas con respecto a ella, posturas que bien podríamos resumir en la forma siguiente:

- 1.- Allanarse, que será tanto como acreditar las pretensiones del actor;
- 2.- Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda; y
- 3.- Oponerse al proceso mediante las excepciones, ya fueren excepciones procesales o sustanciales, entendiéndose por las primeras aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; y por excepciones sustanciales o de fondo, las que se hacen argumentando al tribunal hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

Dicha contestación, deberá contener entre otros datos, el del tribunal al que se somete, nombre del demandado, su domicilio para oír las notificaciones y la referencia al escrito de demanda, al cual ocurre a dar contestación, así como el nombre

(106) ROSS GAMEZ, Francisco, op. cit. p. 321.

del actor, una segunda parte denominada de hechos, donde el demandado ha de referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, y el no referirse a algunos de ellos implicaría la aceptación del mismo, una tercera parte, conocida como de "derecho", en la cual el demandado fundamenta su respuesta, apoyándola en artículos incluidos en la Ley Federal del Trabajo, y por último, los puntos petitorios, síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal, así como de la firma del mismo al final del escrito.

Concluyendo con esta fracción, diremos que las consecuencias en el supuesto de la presentación de la contestación de la demanda serán: a) En ella el demandado asume su posición en el juicio, es decir, acepta en su integridad la demanda, ya sea parcialmente u oponiéndose en su totalidad; b) Fija la integración de la litis contestable; y c) Se convierte en parte del juicio.

Continuando con el desarrollo del artículo 878 del Código Laboral, regulador de la audiencia trifacial, en su etapa de Demanda y Excepciones, la fracción IV nos ofrece diversos aspectos que bien vale la pena analizarlos.

Esta fracción, previene que "en su contestación, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pu-

diendo agregar las explicaciones que estime convenientes...", - haciendo un paréntesis, y en relación a las excepciones, opinando al respecto los maestros Italo Morales y Tena Suck, dicen: - "en términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante". (107)

Las excepciones son de dos clases, las dilatorias, las cuales tienen por objeto retardar o detener las acciones ejercitadas por el actor, siendo ejemplo de éstas y que la Ley Laboral menciona, las de falta de personalidad, (siendo de previo y especial pronunciamiento), la de falta de personería, incompetencia, obscuridad o imprecisión de la demanda y la de litigencencia; y las perentorias, que son las excepciones que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas, por ejemplo: las de pago, las de compensación, las de sustitución patronal, las de ausencia de relación de trabajo, las de cumplimiento de la obligación, etc. (108)

(107) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. op. cit. p. 39.

(108) Idem.

Los ya antes mencionados maestros Tena Suck y Hugo -- Italo Morales, nos señalan qué excepciones podrán considerarse en Materia Laboral, siendo las siguientes:

- a) La rescisión de la relación de trabajo por - causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley de la Materia.
- b) La exacción de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario.
- c) La de prescripción o pérdida de la acción - por no haberse ejercitado en tiempo.
- d) La excepción de cosa juzgada en la que el -- problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de partes, materia y causas en que se apoyen las dos demandas.
- e) La aplicación de la cláusula de exclusión, - cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta esté pactada en un contrato colectivo de trabajo.

Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas sine acciones agis (demanda sin acción o falta de acción) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones. (D9)

Retomando el tema, si al contestar la demanda, el demandado no lo hiciera en la forma en que el artículo citado prevé, nos encontramos posiblemente ante uno de los primeros problemas procesales, porque el silencio y las evasivas tendrán como consecuencia que el tribunal considere admitidos aquellos hechos en los que se suscite controversia, y no podrá admitirse - prueba en contrario; es decir, por silencio debe entenderse que

no se haga referencia en la contestación a un determinado hecho, y el cual puede ser resultado de una omisión o descuido, y por evasiva, se entiende como un medio para eludir una dificultad, una especie de subterfugio para no contestar de plano, salirse por la tangente, etc.; por lo que por la seriedad de la sanción, al no admitirse prueba en contrario, coloca al demandado en -- peor situación que si no hubiese asistido a la audiencia, lo -- cual tendría más apoyo su defensa en términos del artículo 879, en relación a la prevención que establece esta fracción IV del artículo en estudio. La parte final de esta fracción, expresa -- que "La negación pura y simple del derecho, importa la confe--- sión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la acepta--- ción del derecho", lo que de alguna manera, estas disposiciones se encuentran dirigidas al jugador para el efecto de que al -- dictar el laudo, quede obligado a observarlas de manera rígida, lo que podría atentar en contra del juzgamiento en conciencia a que hace alusión el artículo 841 de la Ley de la Materia. Como -- conclusión, diremos que resulta procesalmente indispensable que el demandado estructure una contestación clara y acuciosa a cada uno de los puntos señalados por el actor en la demanda, y no se concrete simple y sencillamente a negarlos, porque hecha por la junta la apreciación ya señalada, ante las respuestas evasivas, no contará el demandado con el beneficio de poder probar -- en contrario posteriormente.

La excepción de incompetencia, la prevé la fracción V del artículo en comento, al señalar que la incompetencia existe

cuando un órgano jurisdiccional trata de conocer un negocio que no se encuentra dentro de su competencia, ésta puede promoverse por declinatoria, es decir, se opone en la etapa de Demanda y - Excepciones, produciendo la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, (artículo 762, fracción II), lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve la cuestión, acompañándola de los elementos - en que se funde, imponiendo la ley la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

La razón es más o menos clara, ya que se trata de evitar un medio de dilación del proceso con la invocación de una - incompetencia que puede ser cierta, pero que suele ser infundada. Lo que la Ley no precisa, es si la falta de contestación podría superarse con prueba en contrario, por lo que en tal hipótesis deberá aplicarse la regla de la fracción anterior y no la prevista en el tercer párrafo del artículo 879, y que se refiere a situaciones de ausencia y no de presencia en la audiencia.

Por lo anterior, en caso de que la junta advierta notoriamente su incompetencia, y está por iniciarse la audiencia a que se refiere el artículo 873, deberá hacer la declaración correspondiente con fundamento en el artículo 701, sin entrar - en la etapa conciliatoria a que hace mención el artículo 876, - para evitar sanciones procesales inadecuadas a la parte que no comparezca a la misma.

La fracción VI no habla de la Réplica y la Contraréplica, constituyendo la vía para oponerse a lo dicho por el demandado al contestar la demanda y a lo dicho por el actor al oponerse a la contestación. Del texto de esta fracción, al decir "las partes podrán", se desprende que la réplica y la contraréplica son potestativas, como una facultad de aducir razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación de la misma, respectivamente, tratándose de una norma imprecisa, ya que la brevedad a que hace mención no se mide en tiempo, lo que hace inútil la referencia, ya que si la demanda es muy amplia, también podrá serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contraréplica seguirán la misma suerte, además de que ninguna disposición procesal limita en términos rigurosos el tiempo en que deba intervenir, pensando que en todo caso, el marco estará dado por la duración de las audiencias, en función de horas hábiles, pudiendo además los presidentes de las juntas y los auxiliares habilitar horas "para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada..." (artículo 717 de la Ley Laboral).

Dicha facultad contiene una limitante, y es la referente a que tanto la réplica como la contraréplica dieran como resultado una variación a la litis, por lo que si se incurriera en esa variación, ya no se trataría propiamente de una réplica, sino de una modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno; y del mismo modo si la contraréplica planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionadas en la demanda, resultaría inconducente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido en jurisprudencia definida, que es en la audiencia de Demanda y Excepciones donde se fija la litis contestatio y de que la réplica y contraréplica o dúplica tienen que hacerse necesariamente con elementos propios de la demanda y contestación, pero sin variar la sustancia, es decir, son alegaciones que las partes hacen con relación a sus acciones y excepciones debidamente planteadas en su demanda y contestación. Ya durante el proceso laboral, hemos visto que las autoridades del trabajo no toman en cuenta a la réplica y a la dúplica o contraréplica, propiciando en consecuencia un retraso innecesario de dicho proceso. Procesalistas como Porras y López, manifiesta que "tales situaciones procesales embrollan y dilatan el proceso con grave perjuicio para la justicia obrero patronal que debe ser rápida y expedita". (110)

La figura de la reconvencción, la cual tiene concordancia con el presente estudio, es tratada por la fracción VII del artículo en referencia.

Eduardo Pallares, nos dá una definición simple y cierta, al decirnos que "La reconvencción es la demanda que el demandado ardebrez en contra del actor, precisamente al contestar la demanda". (111) En realidad, la reconvencción es una contrademanda que por economía procesal debía de hacerse valer al momento de

(110) PORRAS Y LÓPEZ, Armando. op. cit. p. 244.

(111) PALLARES, Eduardo. Diccionario. p. 684.

contestar la demanda principal, y la cual debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, como por ejemplo: deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, etc., por lo que no pueden ser materia de la reconvencción reclamaciones de carácter civil.

En este sentido, la reconvencción debe de satisfacer - los mismos requisitos de la demanda, previstos en el artículo - 872, como son, la precisión de los hechos y peticiones, y si es posible acompañarla de las pruebas que considere pertinentes -- quien reconvenga para demostrar sus pretensiones, por lo que si quien reconviene es el patrón, la junta no tendrá por qué mejorar la demanda en los términos del segundo párrafo del artículo 685, ni advertir de sus oscuridades o vaguedades.

El autor Pórras y López, nos indica los principios -- que norman la figura de la reconvencción, siendo los siguientes:

- a) La contrademanda puede ser eader causa o causa dispari. Las primeras son aquellas que dimanan de la misma causa o título de que procede la demanda principal. Las segundas proceden de causas diversas que pueden ser de naturaleza del todo distinta a lo que dio nacimiento a la acción.
- b) El demandado sólo puede reconvenir si tiene capacidad procesal para actuar como actor.
- c) La doctrina y la ley coinciden en afirmar - que sólo una vez puede proceder la reconvencción, pues de permitir lo contrario daría lugar a la reconvencción sobre la reconvencción y en consecuencia jamás se terminarían los juicios.

- d) Los efectos procesales de la reconversión -- son en el sentido de que tanto la demanda como la contrademanda deben ventilarse en el mismo proceso y en términos de los trámites para la demanda, y lógicamente, el juez que conoce de la demanda conocerá unánimemente de la contrademanda.
- e) La reconversión se formula en los mismos términos que una demanda, ya que, en el fondo -- el demandado se convierte en actor en el juicio de trabajo. (112)

Con esta figura, se da una situación que ya habíamos estudiado, y que deriva de la modificación de la demanda, (fracción II del mismo artículo en estudio), ya que el demandado, -- sin plazo alguno para prepararlas, debe prepararlas, debiendo de producirse su contestación de inmediato por el actor. Ahora -- bien, en el presente caso, el actor reconvenido tiene la opción de contestar la misma o de solicitar la suspensión de la audiencia y que se señale una nueva fecha para su reanudación "dentro de los cinco días siguientes" (siendo para algunos autores de -- una tendencia tutelar). Ello constituye, sin embargo una denegación de justicia, ya que la Ley Federal del Trabajo establece -- en su diverso 87] el término de diez días de anticipación, mismos que se conceden al actor, obviamente hábiles, como plazo mínimo entre la notificación de una demanda y su contestación, -- por lo que la violación de lo dispuesto en la fracción VI del -- artículo 159 de la Ley de Amparo, reglamentaria del artículo 14 constitucional no puede ser más evidente, ya que no se conceden términos o prórrogas señalados en la ley.

(112) FORFAS Y LOPEZ, Armando. op. cit. p.p. 244 y 245.

El mayor problema, sin embargo, se produce cuando el actor no comparece a esta etapa de Demanda y Excepciones y es reconvenido, y consecuentemente, no puede pedir la diferición de la audiencia en la etapa antes señalada, y en consecuencia, se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo absurdo de esta disposición ha llevado a las juntas a excederse en sus facultades legales, pero con buen criterio, para que de oficio ordenen la suspensión de la mencionada audiencia, si el actor no se encuentra presente, y así darle oportunidad de preparar sus pruebas y poder así poder contestar la reconvenición en otra fecha, y con esto, evitar dejarlo en un posible estado de indefensión. A pesar de que la ley no establece nada al respecto, el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, mediante tesis número 24, visible en la página 283, Informe de Labores de 1986, rendido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tercera Parte, Sección Colegiados, bajo el rubro de: "RECONVENCIÓN. LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DEBE SUSPENDIRSE PARA EFECTOS DE QUE SE CONTESTE LA, CUANDO NO ESTE PRESENTE EL ACTOR", ha sostenido el criterio de la suspensión a efecto de no dejar al trabajador en estado de indefensión. Cabe hacer un pequeño comentario, y que es el referente a que en la nueva fecha para la continuación de la audiencia, el actor podrá comparecer ya por conducto de su apoderado, ya que no se requiere su comparecencia personal para tal efecto, en virtud de que no son aplicables a la reconvenición las reglas de excepción para la etapa conciliatoria previstas en el artículo 376.

Concluyendo con la anterior fracción, podemos decir - que no puede dudarse de que dicha fracción posee un claro criterio de equidad, pero tampoco se puede dudar de su notable contradicción con el texto expreso de la ley.

Y ya para finalizar con el artículo 878, y por consiguiente pieza medular del estudio en comento, diremos que la -- fracción VIII, expresa que si hay controversia respecto de los hechos, se pasará a la siguiente etapa, es decir, a la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, - se declarará cerrada la instrucción. Lo anterior es una clara -- repetición normativa, ya que el artículo 882 de la misma Ley -- hace mención a lo mismo, agregando que se otorgará a las partes término para alegar y se dictará laudo.

V.- CRITERIO PROPUESTO A SEGUIR PARA EL TEMA
DESARROLLADO.

Finalmente, llegamos a este capítulo quinto y último del tema que hemos estado estudiando, el cual iniciamos con conceptos generales relativos al tema, pasando por sus antecedentes histórico-jurídicos, para desembocar en la Audiencia Trifacial, con todas las implicaciones que trae consigo su desarrollo, por lo que el presente capítulo versará sobre su aplicación en la vida práctica, haciendo referencia a los precedentes emitidos por los Tribunales Federales, dirigiendo el presente trabajo a una posible solución, que supla las lagunas de que adolece la Ley Federal del Trabajo en relación al tema en comento. Asimismo al final de este último capítulo, enunciaremos las conclusiones que en relación al tema deben de darse.

1) Tesis emitidas por los Tribunales Federales.-

"DEMANDA LABORAL, ACLARACION DE LA.- No debe considerarse como ampliación de la demanda, la aclaración que haga el actor después de ratificar su escrito inicial y conocer el contenido de la contestación, ya que, en la réplica, sólo se admite refutar ésta, pero no modificar o variar el sentido de la demanda".
EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1981, Tercera Parte, tesis número 14. Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, p. 200.
Amparo directo 1959/80. Sergio Carvera Valdez. 15 de mayo de 1981. Unanimidad de votos.

"DEMANDA LABORAL, AMPLIACION DE LA.- --

Del contenido del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende lógicamente que el momento procesal oportuno para ampliar la demanda, es precisamente cuando el actor expone dicha demanda en la audiencia respectiva, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos, al otorgarle autorización para ese efecto el funcionario que practica la diligencia; de tal manera que si se pretendió hacer la ampliación cuando ya había terminado la intervención del actor y tenía el uso de la voz el demandado, la ampliación resulta extemporánea, por haber transcurrido la oportunidad procesal para ello, ya que el juicio se encuentra en el período de excepciones y defensas".

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1981, Tercera Parte, tesis número 19, p. 271. Vol. II. Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito en Materia de Trabajo. Amparo directo 250/80. Roberto Saavedra Vargas y otro. 24 de febrero de 1981. Unanimidad de votos.

"DEMANDA LABORAL, AMPLIACION DE LA.- Es cierto que la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no señala expresamente que puede ampliarse la demanda en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial, pero no es menos que al señalar que el actor puede modificarla, tácitamente está permitiendo la ampliación de la misma, en atención a que el vocablo modificar en sentido lato significa cambiar la naturaleza, estructura, o contenido de algo, de donde se concluye que la ampliación que el actor haga de esa etapa del procedimiento resulta legal".

EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1983, Tercera Parte, tesis número 9, p. 206. Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo.

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, - SUSPENSION DE LA.- Aún cuando la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, sólo prevé la suspensión de la audiencia inicial del juicio cuando existe reconvencción

del demandado, es evidente que aplicando el principio de equidad a que alude el artículo 17 de la propia ley, en los casos en que se ejercitan nuevas acciones al ampliarse la demanda en la etapa de demanda y excepciones, debe también suspenderse la audiencia para que el demandado pueda oponer las defensas y excepciones que a sus intereses convenga".
EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1983, Tercera Parte, tesis número 1, p. 201. Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo.
Amparo en revisión: 314/83. Petróleos Mexicanos. 30 de septiembre de 1983. Unanimidad de votos.

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OPRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, SUSPENSIÓN DE LA.- Cuando el actor ratifica el escrito inicial de demanda o bien aclara puntos de hechos únicamente para precisarlos sin cambiar el sentido de los mismos, el demandado debe proceder a dar contestación desde luego; pero cuando modifica tal demanda o las aclaraciones de los puntos de hecho son trascendentales o bien la ampliación cambia el sentido de aquellos, o se reclaman nuevas acciones o se cambia el ejercicio de la intercedida, es evidente que aplicando el principio de equidad a que alude el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, debe suspenderse la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, para que la parte demandada tenga oportunidad de preparar las defensas y excepciones que a su interés convengan; si bien es cierto que la fracción VII del artículo 878 del Ordenamiento legal en cita prevé la suspensión de la audiencia inicial cuando exista reconvencción del demandado, cabe entender que de acuerdo con lo dispuesto en las fracciones II y III del precepto legal en comento, en los casos en que se amplía o aclara la demanda en la etapa correspondiente y con los requisitos precisados, también debe suspenderse la audiencia, pues al establecer la fracción III antes indicada que el demandado procedera "en su caso" a dar contestación, significa que actor precisa los alcances de su demanda, ratificándola o aclarándola".
EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Na

ción, 1987, Tercera Parte, Volumen II, tesis número 5, p.p. 554 y 555. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito en Materia de Trabajo.

"AUDIENCIA DE DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. - DEBE DIFERIRSE CUANDO EL ACTOR SEÑALA NUEVOS HECHOS O LOS ACLARA.- Aunque en forma expresa el artículo 873 fracción II de la Ley Federal del Trabajo no señala que debe suspenderse la audiencia de demanda, cuando el actor proponga nuevos hechos, aclare, modifique o subsane los que hubiera esgrimido que impliquen una variación substancial a los hechos que inicialmente habían exigido en su demanda, a fin de que el demandado pueda referirse a ellos, haciendo una correcta interpretación de dicho precepto legal, en concordancia con los artículos 14 constitucional y 873 de la Ley en consulta, para que no quede en estado de indefensión y no se rompa el principio de igualdad entre los contendientes, la junta debe diferir la audiencia correspondiente, con objeto de que el demandado esté en aptitud de contestarlos, oponer excepciones, preparar y ofrecer las pruebas que a su derecho convengan; en la inteligencia de que la audiencia de demanda se suspenderá por diez días, pues por disposición del referido artículo 873, -- tal plazo se concede para que esté en aptitud de producir su escrito de contestación con vista en los hechos propuestos por el actor".
EJECUTORIA: Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1987, Tercera Parte, Volumen II, tesis número 2, p.p. 533 y 534. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito en Materia de Trabajo.
Amparo en revisión: 244/87. Oscar Moreno. 10 de junio de 1987. Unanimidad de votos.

De las anteriores tesis transcritas, emitidas por los Tribunales Federales en relación a la suspensión de la audiencia inicial en su fase de Demanda y Excepciones, (fracciones II y VII del artículo 878), podemos constatar el criterio unificado, en relación al supuesto de cuando el actor aclara,

modifica o subsana su demanda inicial, (la cual la debe de realizar antes de ratificar su demanda, así como de conocer la contestación de la misma), la autoridad laboral aplicando el principio de equidad a que alude el artículo 17 de la Ley Laboral, y alegando de no dejar en estado de indefensión al demandado, accede a suspender la audiencia, (fracción II, artículo 879).

Y en relación al concepto de la reconvencción, (fracción VII), tal supuesto no encierra problema alguno, ya que se deja a decisión del actor el contestar la demanda de reconvencción en ese acto o solicitar la suspensión de la audiencia con el objeto de que en audiencia posterior dé contestación a la misma. Lo único que el legislador no previó, es el relativo a la no comparecencia del trabajador, y el demandado formule la reconvencción en la referida etapa de Demanda y Excepciones, pudiendo suscitarse el problema de que dicho actor tampoco compareció a la etapa conciliatoria, y en cuyo caso no pueda comparecer a la siguiente etapa de Demanda y Excepciones por conducto de su apoderado, teniendo como consecuencia procesal la de tener por reproducida su demanda, conforme a lo dispuesto en el numeral 879 del Código Laboral, estimando que la junta de oficio la debe de diferir, señalando nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes mediante notificación personal, en la inteligencia de que en la nueva fecha, el actor podrá comparecer por conducto de su apoderado, ya que no se requiere su comparecencia personal para tal efecto, en virtud de que no son aplicables a la reconvencción las reglas de excepción

para la etapa conciliatoria, previstas en el artículo 376, a lo que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, mediante tesis número 24, página 283, Informe de Labores de 1926, resuelto por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tercera Parte, Sección Colegiados, bajo el rubro de: "RESUMIENDO . LA ETAPA DE DEMANDA Y EJECUCIONES DEBE SUSPENDERSE PARA EFECTOS DE QUE SE CONHESCE LA, CUANDO NO ESTE PRESENTA EL ACCION", ha sostenido el criterio de la suspensión de la audiencia a efecto de que el trabajador no quede en estado de indefensión.

2) Criterio adoptado por los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo.-

Luego de haber constatado las opiniones adoptadas por los Tribunales Federales en Materia de Trabajo, es de gran necesidad hacer mención del criterio que siguen los Juzgados de Distrito en Materia Laboral, en relación al problema que entraña los diversos criterios.

Para hacer más práctico este punto, pondremos un ejemplo de la vida diaria, y que fue el caso común de los diversos amparos indirectos que se analizaron para darle mayor realce a dicho punto. Para comensar diremos que el trabajador demanda al patrón diversas prestaciones, fijándose una fecha para el desahogo de la audiencia inicial, y al arribo de ésta, el actor antes de ratificar su demanda, la adiciona o la modifica, procediendo inmediatamente a ratificar ambas, y a continuación el de

mandado procede ya sea a contestar la demanda instaurada en su contra y solicitar la suspensión de la audiencia para poder preparar sus pruebas y así poder darle contestación a las adiciones, o bien, no contestar ninguna de las dos, y solicitar la suspensión de la audiencia, alegando que debe de preparar las pruebas pertinentes, así como para que no lo dejaran en un posible estado de indefensión, procediendo la junta y mediante acuerdo que emita, a acceder a la petición del demandado, fundándose en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, y en base al principio de equidad difiere la audiencia, siendo que en la mayoría de los expedientes analizados, tales "adiciones, aclaraciones, o modificaciones" tan sólo eran: aclaración de alguna fecha, precisión del puesto desempeñado, aclarar los días en que laboró, un mejor conocimiento de los hechos ya planteados, horas trabajadas, cantidades a cuantificar, personas que le designaron condiciones de trabajo, e inclusive que la copia de la demanda era ilegible; y por tal, el actor acude ante el juicio de amparo, a lo que el juzgador contesta en los términos siguientes: "...Los anteriores conceptos de violación deben de estimarse fundados, en virtud de que la autoridad responsable actuó en forma ilegal al haber suspendido la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, según lo consideró para no dejar en estado de indefensión al demandado, y ahora quejoso, con la adición que formuló el actor a su demanda, sin que por una parte existiera tal estado de indefensión en razón de que la adición o modificación a la demanda no constituyó el ejercicio de una nueva acción, (lo que difiere radicalmente de la Ley de 1970, de que no es admisible actualmente cambiar la naturaleza

de la acción principal con la facultad de la junta de subsanar la demanda y en tal caso, se trataría de una nueva demanda, con los efectos jurídicos correspondientes), o aspecto que por su trascendencia pudiera considerarse en los términos en que lo de terminó la autoridad responsable (y señala el caso concreto), - y por otra parte, tampoco la Ley de la Materia establece para estos casos la posibilidad del diferimiento de la audiencia, -- porque el artículo 878, que es el que regula la etapa de demanda y excepciones en sus ocho fracciones sólo plantea la suspensión de la audiencia en los casos de reconvencción, situación -- que no se da en la especie, y si por el contrario este precepto es categórico en relación con las fracciones II y III del mismo numeral, sin que en la misma se establezca alguna suspensión o diferimiento de la audiencia, por lo que la demandada debió proceder a contestar la demanda, y si no lo hizo, lo que procedía era aplicar lo dispuesto en la fracción IV del mismo artículo, (el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario, que fue lo que aconteció en el caso, al no proceder la demandada a contestar la demanda como era su obligación, y solicitar el diferimiento de la audien-----cia...”, concluyendo, “En consecuencia, procede conceder el amparo de la Justicia Federal solicitado, para el efecto de que la responsable deje insubsistente el acuerdo combatido y emita otro en el que aplicando lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 del Código Laboral, tenga por admitidos los hechos de la demanda sin prueba en contrario...”(113)

(113) Amparo indirecto 201/90. Juan Estéban Bárcenas y otro. -- Juzgado Tercero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal.

Como conclusión a este punto, diremos que aunque parezca paradójico, si el demandado no está conforme con el fallo pronunciado por el juzgador, procederá a interponer recurso de revisión ante el Superior Jerárquico, que será un Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, procediendo como en su mayoría de los casos investigados, a revocar la sentencia recurrida, con lo cual el juicio de amparo indirecto resulta un tanto inútil.

3) Casos en que procede el diferimiento de la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones.-

La primera consideración que se puede precisar de lo previsto en la Ley, es que se trata de una sola audiencia, que comprende diversos momentos trascendentales en la tramitación de los conflictos. Siendo la Conciliación una etapa que por su misma naturaleza fue concebida con la idea de allegar a las partes a una solución. La etapa de Demanda y Excepciones, significa en sí el inicio de la función arbitral, y es en este momento en el que las partes expondrán ante la autoridad competente sus pretensiones y defensas, fijándose en esta etapa la litis, la controversia.

Tal concepción por parte del legislador, puede entenderse, tiene consecuencia con base en las características esenciales del procedimiento laboral previstas expresamente en la -

Ley Federal del Trabajo, como lo son la inmediatez, oralidad, concentración, economía y sencillez. Estas características, se manifiestan intrínsecamente en la forma en que se reglamenta el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en dicho Ordenamiento legal, por lo que la celebración de esta audiencia inicial, así como las demás situaciones y diligencias a que hubiere lugar, debe llevarse a cabo atendiendo a tales principios.

Como ya lo habíamos dicho, el principio de oralidad impera en la norma procesal laboral, siendo la palabra hablada el medio de expresión ante la autoridad que por excelencia se emplea, con atenuación del uso de escritos de preparación y en general de documentación, salvo estos últimos como medio de prueba.

Este principio se encuentra estrechamente ligado con el principio de concentración, conforme al cual debe observarse la mayor unión o concentración de las cuestiones a resolver, -- con el fin de evitar que el proceso en lo principal se SUSPENDA, PARALICE y DILATE. De ahí que la Ley disponga cuales serán las cuestiones que deban de considerarse como de previo y especial pronunciamiento, y las que requieren de audiencia incidental o bien que deban ser resueltas de plano en la misma audiencia.

Similar a esta característica del procedimiento laboral, es el diverso principio de economía procesal, entendiéndose

por tal, que el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo; y por último, el otro principio que caracteriza al proceso, lo es el de la inmediatección, que se refiere al contacto entre la autoridad que conoce del conflicto y las partes.

Ahora bien, de la simple lectura de los artículos 373, 375, 376, 377, 378, 379 y 380 del Código Laboral, podemos apreciar que el espíritu que animó al legislador al reglamentar la primera audiencia del procedimiento, fue efectivamente el de escuchar a las partes mediante la celebración de una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, (que difiere con la Ley de 1931, que comprendía tres audiencias, y con la de 1970 que se conformaba de dos audiencias), sin contemplar más motivos para una posible suspensión que no fuera: a).- La solicitud expresa de las partes a fin de llegar a una solución conciliatoria del conflicto; b).- El planteamiento por parte del patrón de reconvenir al trabajador por algún concepto, caso este en que sólo a solicitud del trabajador se podrá suspender dicha audiencia a fin de poder dar contestación, debiendo señalarse diversa fecha para su continuación, dentro del término de 5 días; y pudiendo irnos más allá, c).- En la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, cuando el trabajador lo solicita por desprenderse de la contestación a la demanda hechos desconocidos, y debiendo señalarse fecha para ofrecer pruebas en relación con tales hechos dentro del término de 10 días.

Luego entonces, atendiendo a una interpretación integral de las normas mencionadas, encontramos que lo que en ellas se ordena, es la celebración de una sola audiencia con tres etapas, cada una de ellas con objetos, preclusiones y particularidades a observarse en su desenvolvimiento, que se encuentran -- previamente establecidas en la misma Ley. Lo que también implica que se trata de disposiciones de orden público y su observancia debe atenderse con base en el principio de legalidad y de estricto derecho.

Por lo anterior, la Ley es lo suficientemente CLARA -- al reglamentar en qué casos es que puede suspenderse la primera audiencia, por lo que en realidad no se hace necesaria mayor interpretación. No obstante, es importante precisar el sentido de la norma y ánimo del legislador, pues de no atender a los mismos con el pretexto de interpretar la Ley, se puede incurrir en una modificación de su significado y contenido evidente.

El alcance que debe dar la junta a la facultad que -- tiene el actor para modificar su demanda, se debe concretar únicamente al derecho que tiene para aclarar o precisar los hechos constitutivos, de la reclamación, sin que implique una variación o ampliación, ni tampoco el cambio de la acción que se -- ejercitó, (lo que con las reformas de 1980 es incongruente, ya que con la facultad de la junta de subsanar la demanda, en tal caso se trataría de una nueva demanda, con los efectos jurídicos correspondientes), puesto que debe suponerse que el actor --

al demandar una acción determinada, sea definitivo jurídicamente el cuanto a su pretensión.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 373, regula menta que el actor exponerá su demanda, ratificándola o modificándola, y una vez que ha intervenido, la demandada debe dar contestación a la demanda conforme a los lineamientos que se precisan en la fracción III de dicha disposición, por lo que esta etapa comprende momentos específicos en los que cada una de las partes podrá intervenir y hacer valer las consideraciones que estime convenientes. Lo determinante a ubicar, es que, a su vez constituyen momentos trascendentes en el procedimiento laboral en los que los derechos y facultades procesales deben ejercitarse so pena de extinción o preclusión; en efecto, tanto la facultad de exponer la demanda como la de contestarla, se extinguen una vez que se han ejercitado, lo que es lógico, pues los derechos y cargas procesales precluyen por la aplicación del principio de consumación procesal.

A mayor abundamiento, la exposición de la demandas con figura un momento procesal específico en el que la parte actora debe de subsanar, modificar y/o ratificar su demanda, so pena de no hacerlo en ese momento, no podrá hacerlo con posterioridad. De la misma manera, la contestación a la demandas configura también un momento procesal clave, en el que si no se formula la debida contestación, las omisiones y vaguedades harán que se tengan por admitidos aquellos hechos en los que no se succe-

te controversia, no pudiendo admitirse prueba en contrario, con-
tinuando después con otra facultad procesal, consistente en ré-
plicar y contraréplicar, (una vez conocido el contenido de la -
demanda y de su contestación), no dando lugar a modificar, va-
riar y en todo caso ampliar el sentido de la demanda o de la -
contestación, pues se insiste, tal derecho ha precluido.

Resulta por demás inconsistente hablar de omisión o -
laguna en la Ley, por la circunstancia de que ésta no contemple
la supuesta suspensión de la audiencia en caso de que la parte
actora aclare o amplie su demanda. Tal aseveración, lo que re-
fleja en todo caso es el de una incomprensión de lo que puede -
ser una omisión de la norma, y más parece que la idea que encie-
rra es simplemente que todo lo que no esté previsto en la ley,
constituye por sí sola una omisión que deba resolverse o supe-
rarse mediante la aplicación analógica de otra norma supletoria.

Caso diferente, lo es la figura de la reconvencción, -
lo cual parece ser que para la autoridad laboral, hay similitud
en ambas actuaciones, siendo lo anterior falso, pues mientras -
que en una posible suspensión de la audiencia, (fracción II), -
es una actuación intrínseca al litigio mismo, mientras que el -
segundo supuesto es una posibilidad a la que puede haber lugar,
de así ejercitarlo el patrón, teniendo la reconvencción por obje-
to, el ejercicio de acciones por parte del patrón, quien ya ha
sido emplazado a juicio y ha tenido oportunidad de preparar su
defensa e incluso de formular determinaciones en contra del tra-
bajador-actor, quien ante este supuesto pasa a ser una calidad

de demandado, reglamentando la Ley la posibilidad y a petición del trabajador el que se pueda suspender la audiencia a fin de poder dar contestación a la reconvencción, dada ahora su condición de demandado, lo que podrá hacer en un plazo determinado de 5 días.

Luego entonces, no hay similitud o semejanza alguna entre la fracción II y la VII del artículo 873 de la Ley de la Materia, pues los principios rectores de ambas actuaciones responden a fines u objetos y momentos diferentes, los cuales prevé la Ley y reglamentan con efectos también diversos.

Finalmente, cabe mencionar que tampoco puede hablarse de la aplicación de un principio de equidad, en atención a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, (apartándose por completo del precepto y su intención, al tener que recurrir a fuentes supletorias como la equidad, aplicación ésta más bien de tipo convencional que jurídico, porque la fuente supletoria no puede aplicarse en contra del precepto expreso de ley o ir más allá de la ley que suple), a fin de suspender la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones, cuando el demandado así lo solicita y en virtud de haber aclaraciones o modificaciones a la demanda, pues tal principio entendido como el derecho al caso singular, que va más allá del caso general, que no pudo ser previsto ni considerado por el legislador, reglamentando situaciones que conllevan a llenar los vacíos de la Ley, y como una manera de interpretar la ley no en su texto literal sino en cuanto a su espíritu, encontrando que no hay tal caso ni

previsto, pues en realidad al suspenderse la audiencia se está modificando el sentido mismo de la norma y alterando los principios rectores del procedimiento. Nuestro Máximo Tribunal, opinando al respecto, ha sustentado el siguiente criterio:

"...La Ley tiende a realizar la justicia, y por ende, todas sus disposiciones y las consecuencias que de ella se deducen deben presumirse por el Juez como justas y equitativas, por esa razón, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no deben de apoyar sus resoluciones en otras razones que las de la misma Ley, y tampoco deben aplicar principios de equidad cuando la ley es clara y terminante, pues la equidad solamente puede invocarse ante la ausencia de preceptos legales que normen los casos que se presentan y no cuando la Ley es clara, precisa y completa..."

Seminario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XLV, p. 1789, además "...Los Tribunales del Trabajo no pueden alegar motivos de equidad para modificar las normas procesales." (Seminario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXXIV, p. 2534 y Tomo XCII, p. 2094).

Con lo anterior, se corrobora lo antes dicho, es lo referente a que la Ley es bastante clara, como para alegar lagunas de la propia ley, en relación al tema en estudio, además de que el legislador claramente previó y facultó al trabajador al exponer su demanda para que subsanara, aclarara o modificara la misma, pues se trata de como ya habíamos dicho, de un momento específico del procedimiento, al cual debe secundar la debida contestación por parte del patrón.

No es pues ninguna cuestión no prevista ni errada, dada la integridad de la misma ley y la reglamentación del desen-

volvimiento de la etapa de Demanda y Excepciones, conforme a los principios y consideraciones antes expuestas.

La aplicación de tal principio, en todo caso puede válidamente contemplarse atendiendo al contenido del artículo 18 del Ordenamiento en cita, pues se trataría en tales circunstancias de rectificaciones a la ley, en las que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, siendo que en el presente caso, se trata precisamente de una actuación relativa a la intervención del trabajador en la forma de como puede exponer su demanda ante la autoridad, la que sería modificada en su esencia misma, y en los términos en que se encuentra regulada en la Ley.

Todo lo anterior, nos lleva a una inevitable conclusión, y que es la referente a que si en principio decimos que la Ley Federal del Trabajo es lo suficientemente clara y terminante al reglamentar en qué casos debe suspenderse la primera audiencia, lo anterior no da pie a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de oficio suspendan la audiencia, por no haber precepto en la Ley que las faculte, aunque las mismas aleguen un principio de equidad en base al artículo 17 de la Ley Laboral, por las razones antes expuestas. Por lo que, la audiencia inicial sólo debe contemplar más motivos para una posible suspensión de la misma, que la solicitud expresa de las partes, a fin de llegar a una solución conciliatoria del conflicto, y el planteamiento por parte del patrón de la reconvencción.

CONCLUSIONES.

- I.- Respecto a la fusión de las tres etapas de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en una sola audiencia, a diferencia de las dos leyes anteriores, se pensó que con esto se agilizaría el procedimiento; sin embargo, es común que no se cumpla con este propósito, en virtud de que la etapa conciliatoria permite su diferimiento por prácticas conciliatorias y la etapa de Demanda y Excepciones es suspendida a petición del demandado por la autoridad laboral por aclaración de hechos o modificación de los mismos, suspendiéndose también, por el planteamiento de incidentes de falta de personalidad, incompetencia, acumulación y excusas, y así como también por la reconversión, a petición del actor.
- II.- El Tribunal deberá suplir la deficiencia de la demanda en cuanto a que la misma no comprenda todas las prestaciones que conforme a los hechos pudieran corresponder al trabajador, y también al conceder a éste última oportunidad procesal para aclarar la deman-

da en caso de que la misma sea oscura o vaga o se ejerciten acciones contradictorias, sin que ello implique que el Tribunal se constituya en parte, porque solamente está cumpliendo con los artículos 695, relacionado con los diversos 873 y 878, fracción II, en donde sólo se limita a subsanar los derechos de los trabajadores en cuanto a los principios de equidad y justicia social, ya que la Ley Laboral fue creada para proteger los derechos de los trabajadores.

III.- La exigencia legal de la presencia física de las partes sin la intervención de su apoderado en la audiencia inicial, se limita sólo a la etapa conciliatoria, y no así a la de demanda y excepciones, porque ubicándose jurídicamente en este período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral sobre aplicación el artículo 692 del Código Laboral que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, por lo que, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo Ordenamiento legal, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en ca-

so de que las partes no concurren al período de Demanda y Excepciones directamente ni por conducto de representantes.

IV.- El Principio de Oralidad se encuentra estrechamente ligado al de Concentración, conforme al cual debe la mayor unión o concentración de las cuestiones a resolver, con el fin de evitar que el procedimiento en lo principal se suspenda, paralice o dilate.

V.- Si el Demandado no contesta la demanda instaurada en su contra o la aclaración hecha a la misma por el actor, o ambas, se debe de tener por admitidos los hechos de la demanda sin prueba en contrario.

VI.- La Ley Federal del Trabajo, es lo suficientemente clara y terminante al reglamentar en qué casos es que puede suspenderse la primera audiencia, por lo que en realidad no se hace necesaria mayor interpretación.

VII.- No existe en la Ley Laboral, facultad alguna que permita a las Juntas de Conciliación y Arbitraje suspender de oficio la audiencia, a excepción de encontrarse las partes en pláticas conciliatorias, y tratándose de reconven-

ción.

VIII.- Por lo tanto, la audiencia inicial sólo debe contemplar más motivos para una posible suspensión de la misma que: a) La solicitud expresa de las partes, a fin de llegar a una solución conciliatoria del conflicto; b) El planteamiento por parte del patrón de reconocer al trabajador por algún concepto, caso éste en que sólo a solicitud del trabajador se podrá suspender dicha audiencia a fin de poder dar contestación, señalando nueva fecha, dentro del término de 5 días; e inclusive, en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, c) Cuando el trabajador lo solicita por desprenderse de la contestación de la demanda hechos desconocidos, y debiendo señalarse fecha para ofrecer pruebas en relación con tales hechos, dentro del término de 10 días.

IX.- La Ley de 1970, permitía como modificación a la demanda el planteamiento de nuevas acciones, (pretensiones), que implicaran cambiar la naturaleza de la acción intentada en la demanda inicial, pero a partir de las reformas de 1980 a la Ley Laboral, es incongruente con la facultad de la junta de subsanar la demanda, siendo que en tal caso, se trataría de --

una nueva demanda, con los efectos jurídicos correspondientes.

X.- No puede hablarse de un Principio de Equidad por parte de la autoridad al diferir la audiencia inicial, cuando el actor reclama o modifica su demanda, en términos del artículo 17 de la Ley Laboral, ya que se aparta por completo del precepto y su intención, al tener que recurrir a fuentes supletorias como la equidad, aplicación ésta más bien de tipo convencional que jurídico, porque la fuente supletoria no puede aplicarse en contra del precepto expreso de ley o ir más allá de la ley que suple, siendo ésta lo suficientemente clara, precisa y completa, en relación al tema.

XI.- Puede hablarse de una posible laguna existente en la Ley Federal del Trabajo, al no prever el supuesto de la reconvención en ausencia del actor.

XII.- No hay similitud o semejanza alguna entre la fracción II y la VII del artículo 878 del Código Laboral, pues los principios rectores de ambas actuaciones responden a fines u objetos y momentos diferentes, los cuales prevé la --

Ley y reglamenta con efectos también diversos.

XIII.- Debe de haber una unificación de criterios, - tanto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como de los Tribunales Federales.

XIV.- Se debe continuar con las reuniones anuales - de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - con el propósito de unificar el criterio de - dichas autoridades en la aplicación del derecho al caso concreto, debiendo de tener el carácter de obligatoria, la aplicación de las - condiciones adoptadas en las referidas reuniones anuales.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta edición, Ariel, España, 1973.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición, Trillas, México, 1989.
- CASTORENA, Jesús. Procedimiento del Derecho Obrero. Didot, S. - de R. L., México, 1966.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. quinta edición, Trillas, México, 1986.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I, Porrúa, S. A., México, segunda edición, Porrúa, S. A., 1988.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S. A., México, 1988.
- DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. segunda edición, Porrúa, S. A., México, 1983.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa, S. A., sexta - edición, T. I., México, 1986.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - - T. I., Porrúa, S. A., décima primera edición, México.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., décima edición, Porrúa, S. A., México, 1967.
- EUQUERIO GUERRERO, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa, S. A., México, 1980.
- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Textos Universitarios, U.N.A.M., México, 1979.
- IORCA GARCIA, José. Derecho Procesal Civil. Lex-Madrid, 1972.
- MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. El Procedimiento Laboral Teórico y - Práctico. segunda edición, Colombia, 1975.

- MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, S. A., T. II, México, 1983.
- PORPAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. José M. Cajica, J. R. S. A., 1956.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho del Trabajo. Textos Universitarios, U.R.A.M., México, 1977.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., México, 1981.
- RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, México, 1982.
- ROCHA BANDALA, Juan Francisco y FRANCO G. S. La Competencia en Materia Laboral. Cárdenas, México, 1975.
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, México, 1986.
- SIDONAI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa, Hnos. y Cia., - México, 1947.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, segunda edición, México, 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S. A., quinta edición, 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Ley Federal de 1970. Reforma Procesal de 1980. Porrúa, S. A., cuadragésima edición, México, 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. tercera edición, Porrúa, S. A., México, 1975.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, de 1917, sexagésima octava edición, Porrúa, S. A., México, 1981.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Comentarios y Jurisprudencia, por el Lic. Juan B. Climent Beltrán, segunda edición, Esfinge, S. A., México, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Actualizada y Comentada, quinta edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Actualizada, Reforma Procesal de 1980, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, quincuagésima primera edición, Porrúa, S. A., México, 1984.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, -- 1970, Baltasar Cavazos Flores y Otros, décima quinta edición, -- Trillas, México, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Trillas, México, 1989.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, de 1931, trigésima primera edición, Porrúa, S. A., México, 1986.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, de 1989, trigésima cuarta edición, Porrúa, S. A., México, 1989.

O T R A S F U E N T E S

ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Doctor Alberto Trueba Urbina, Editado por la Universidad de Yucatán, 1972.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, 1917-1985, - - Quinta Parte, Cuarta Sala, Segunda Sección, Tesis.

Amparo directo 1975/73. Jorge Zamora Alvarez y Coags., 16 de noviembre de 1973. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, Cuarta Sala, Séptima Epoca, Volumen 59, Quinta Parte.

Amparo indirecto 201/90. Juan Estéban Bárcenas y Otro. Juzgado Tercero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO LAROUSSE. T. II, tercera edición, Larousse, México, 1988.

INFORME DE 1981, Cuarta Sala, Segunda Parte.

PINA VERA, Rafael De. Diccionario de Derecho. novena edición, - Porrúa, S. A., México, 1980.

QUINTANA ACOSTA, Valente. Fijación de la Nueva Competencia Federal en Materia de Trabajo. (tesis profesional), U.N.A.M., 1982.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Marzo 1970, L. I, T. XVII, Quinta Epoca.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo. México, 1981.