



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

301809

41
2ej.

ESCUELA DE DERECHO CON ESTUDIOS
INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL

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

Jorge Ibarra Padilla

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D.F.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA JUSTICIA LABORAL EXPEDITA Y PRONTA

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

	PAG
1 .- EL ESCRITO DE DEMANDA	1
2 .- CONCEPTO DE DEMANDA.....	14
3 .- ELEMENTOS DE LA DEMANDA.....	24
A) .- FUNDAMENTO LEGAL	24
B) .- EL ACTOR	31
C) .- EL DEMANDADO	33
4 .- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LA DEMANDA	38
A) .- LA REINSTALACION	40
B) .- LA INDEMNIZACION	42
C) .- LA JUBILACION, EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, ETC.	45

CAPITULO SEGUNDO

1 .- LA CONTESTACION A LA DEMANDA	46
2 .- EL OBJETIVO QUE SE PERSIGUE AL CONTESTAR LA DEMANDA	50
3 .- FUNDAMENTO LEGAL	55
4 .- LA NO CONTESTACION DE LA DEMANDA	55

CAPITULO TERCERO

	PAG
1 .- LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y EL ARBITRAJE	57
2 .- LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION	58
3 .- EL ARBITRAJE	66

CAPITULO CUARTO

1 .- LA ETAPA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS	71
2 .- LAS PARTES OFRECIENDO SUS PRUEBAS	86
3 .- QUE PRUEBAS PUEDEN SER OFRECIDAS	90
A) .- QUIENES PUEDEN OFRECER PRUEBAS	92
B) .- QUE PRUEBAS SE PUEDEN OFRECER	96
4 .- EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS	98
5 .- LA FORMA Y EL LUGAR DONDE DEBEN DESHAOGARSE LAS PRUEBAS	101
6 .- EL LAUDO	107
A) .- SUS CARACTERISTICAS	110
B) .- SU EJECUCION	114
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFIA	123

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

El Derecho del Trabajo, cuya autonomía, como una rama jurídica independiente se ha conquistado a partir del presente siglo. Y en México, desde el día 5 de febrero de 1917, fecha en la cual se promulgó la actual Constitución política que nos rige, considerada como la primera en el mundo que consagra las garantías sociales para la clase trabajadora, en su grandioso artículo 123, reglamentario de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo, pues un derecho nuevo, cuya característica además, es la de ser un derecho dinámico, que está en constante transformación, a fin de poder satisfacer siempre las necesidades de la clase obrera; en medio de los adelantos técnicos de la ciencia y de los fenómenos económicos, es explicable que hasta la presente fecha no hayan podido ser estudiadas exhaustivamente todas las cuestiones jurídicas que plantea, como si se ha hecho en el campo de la ciencia del derecho privado, cuya existencia data de hace siglos.

El procedimiento del trabajo, es un derecho social de clase, tiene esa naturaleza a partir de la reforma promulgada el día 4 de enero de 1980, y vigente a partir del 1º de mayo de ese mismo año. Su carácter social le da un contenido al derecho individual, al derecho colectivo y al derecho procesal. Así cobró vida un principio de justicia social que contesta a la realidad de todos los días en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales.

Conforme a lo ordenado en los artículos 17 y 123 de nuestra Carta Magna que nos rige, los tribunales del Trabajo, tienen " La Obligación de Impartir Justicia Prompta y Expedita " Las normas procesales estan estructuradas de tal manera que los juicios se resuelvan pronto.

Es la mala fe o la irresponsabilidad la que hace que los juicios se prolonguen por años de manera innecesaria, esto debido a los litigantes que comparecen por la parte trabajadora o por los apoderados y representantes legales de los empresarios, y porque no, algunas veces por parte del personal propio de los Tribunales laborales, mismos que no aplican con todo el rigor la Ley y la aplican indebidamente al caso concreto, pasando por alto todos los que intervienen en un conflicto de trabajo, lo ordenado en la Ley " Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso!, (artículo 685 de la Ley Reglamentaria).

Pues bien, por esas diversas razones, atribuibles repetimos a los apoderados de las partes y algunas al exceso de trabajo por parte de las Autoridades y a veces a procedimientos inconfesables de las partes interesadas en el asunto, este imperativo no se cumple, la impartición de la justicia es tardía y deja de ser justicia.

Proponemos una revisión severa del Derecho Procesal del Trabajo, para agilizar de manera que se cumpla con el objetivo perseguido por el artículo 17 Constitucional.

Sugerimos la creación de Agencias del Ministerio Público, adscritas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que se encarguen de ejercitar la acción penal por la comisión de delitos coetidos por las partes en el proceso laboral, sean testigos, terceros interesados, peritos, etc. así como cuando se pierda una promoción, un expediente, una actuación, una diligencia ejecutada por el actuario, por otra autoridad, o al no comparecer cuando son llamados a juicio tales o cuales personas, que son necesarias para continuar el procedimiento.

Es indignante, ver la grave frecuencia con que las partes llevan grandes mentiras al proceso, Patrones que afirman haber pagado prestaciones que nunca dejaron satisfechas, que muchas veces no pagan ni el salario mínimo, (artículo 387, fracción XVII, del Código Penal), que no los tienen inscritos en el Seguro Social, que no aportan por ellos ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, las cuotas respectivas que se retienen y que se consignan en la ley correspondiente.

Quienes tenemos el privilegio de estar presentes en la noble tarea de buscar el imperio de la justicia laboral

nos damos cuenta, también de que probada la falicidad no se toma ninguna medida correctiva para evitar la mentira en el proceso laboral, no obstante, existir en la propia Ley Federal del Trabajo las medidas de apremio y en su defecto estar contempladas estas falsedades en el Código Penal.

Trabajadores que afirman percibir un salario exagerado en relación con la verdad, que afirman haber trabajado todos los días festivos sin que les hayan sido pagados éstos, siendo ésto mentira, que reclaman una inscripción en el Seguro Social cuando de verdad están inscritos, etc. etc. También nos damos cuenta de que probada la falsedad no se toma ninguna medida correctiva para evitar la mentira en el proceso del trabajo.

Tal práctica, retrasa inevitablemente la continuación de los procesos y contribuye a la lenta impartición de la justicia laboral.

Con la medida que proponemos, creemos que se aliviará la gravedad de este problema que es de acontecimiento cotidiano en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las anteriores consideraciones son apenas unas cuantas de las muchas que se pudieran hacer para lograr una legislación acorde con las exigencias de nuestro tiempo actual.

CAPITULO PRIMERO

1 .- EL ESCRITO DE DEMANDA

2 .- CONCEPTO DE DEMANDA

3 .- ELEMENTOS DE LA DEMANDA

A) .- FUNDAMENTO LEGAL

B) .- EL ACTOR

C) .- EL DEMANDADO

4 .- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LA DEMANDA

A) .- LA REINSTALACION

B) .- LA INDEMNIZACION

C) .- LA JUBILACION, EL PAGO DE LA PRIMA

DE ANTIGUEDAD, ETC.

C A P I T U L O P R I M E R O

1 .- EL ESCRITO DE DEMANDA

La demanda escrita no apareció sino hasta el último periodo del Derecho Procesal Romano, el Extraordinario, durante la época de las acciones de la Ley y mientras estuvo en vigor el sistema formulario, el actor expresaba sus pretensiones verbalmente, lo que obligó a los litigantes a acudir a testigos que pudiesen dar fe de los términos en que las dos partes habían planteado el debate (*litis contestatio*); pero Justiniano introdujo una nueva manera de iniciar el juicio .

Bonjean dice: " El demandante presentaba al Tribunal su demanda por escrito (*libelus conventionis*), con la petición de que fuese comunicada al demandado " . (1)

El *libelus conventionis* contenía una exposición sumaria de los medios y de la demanda, debía estar firmada por el demandante, o si éste no sabía escribir, por un *tabularius*.

(1) .- Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil
Editorial Porrúa, S.A. 14a. Edición 1981, Página 223.

(escribano o notario antiguamente). El demandante se comprometía:

A) .- A continuar la instancia contradictoriamente, en el término de dos meses, bajo pena de pagar al demandado el doble de los gastos que hubiera hecho:

B) .- A continuar la instancia hasta sentencia definitiva y en caso de no tener éxito, a reembolsar al demandado todos los gastos, se garantizaba este doble - compromiso por juramento o por causión.

La Novela 113, Capítulo Segundo, que previene dichas formalidades es sumamente severa en las sanciones que establece: "si el juez, o un tribunal, o el que intenta una acción, tiene la temeridad de emplazar a alguno sin las formalidades susodichas, el juez y el tribunal serán sometidos a una multa de diez libras de oro, y el que haya proseguido el juicio será condenado a la confiscación de su fortuna y a un destierro de cinco años".

(2)

El actor o demandante que por error exigía en su demanda

(2) .- Loc Cita, que cita la Novela 113, Capítulo II.

cosas diversas de las debidas, podía corregir su error, modificán
dola y otorgándole nuevo plazo al demandado para contestarla"
(3)

" El demandante debía cuidar mucho de no exigir más de lo que se debía, ya que sea por razón de la cuantía, del tiempo, del lugar, o del modo, porque en caso de que incurriera en alguna de estas modalidades de la plus petitio, perdía el juicio es decir, el derecho que ejercitaba con la acción, sólo excepcionalmente se le concedía el beneficio de la restitución in integrum, cuando había incurrido en el vicio de la plus petitio por error excusable.

En la demanda se debía expresar el lugar en que las partes convenían que el deudor cumpliera la obligación ". (4)

Los primeros códigos españoles contenían pocas disposiciones relativas al escrito de demanda, y la razón de ello hay que buscarla en el hecho de que las demandas se hacían verbalmente, cuenta habida de que en aquellas épocas muy pocas eran las personas que sabían leer, y con frecuencia encontramos iletrados, según se desprende de una ley de las Siete Partidas.

(3) .- Loc. Cit. Que cita Instituciones de Justiniano Lib.
IV. Título VI : Página 35

(4) .- Loc: Cit. Que cita las Instituciones de Justiniano.

Aunque el título II del libro del fuero juzgo, se intitula de los " comensamientos de los pleytos ", poco o nada se prescribe sobre la demanda, apenas su ley III establece el principio de la representación unitaria, al ordenar " que si los que se querellan fueren muchos, deben escoger uno o dos de si que trayan el pleyto, can no lo deven todos razonar de su uno " (5)

El fuero viejo de castilla que autorizaba y reglamentaba la guerra privada entre los señores feudales, es natural que sólo consagre a los juicios un brevísimo título, que es el III, que dice: " Esto es fuero de castilla; que juicio, que dier un juez de alfos, si fuer firmado por rubrica, debe valer entre amas partes, ninguna aveniencia no vala si non fueren enfiados (comprometidos mutuamente), amas partes ". (6).

El Título II del libro III trata : "de las pruebas y de los plazos que el alcalde debe dar a las partes para probar sus intenciones ", y de sus preceptos se deduce que los juicios eran orales e igual carácter tenían las demandas.

(5) .- Loc. Cita. Que Cita el Fuero Juzgo. Título II del Libro II.

(6) .- Loc. Cit. Que Cita El Fuero Juzgo. Título II Del Libro II Página 175

Las leyes de estilo que deben ser consideradas como la JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES SUPREMOS DEL ESTADO ESPAÑOL, formada inmediatamente después de la promulgación del fuero real y para entenderle y aplicarla contienen disposiciones sobre la manera de iniciar el juicio.

Sin embargo, concretamente no reglamentan los requisitos de la demanda", (7)

La Ley 1a., es interesante porque trata de los efectos de la "LITIS COTESTATIO", que es a saber: "Que si alguno pone su demanda y es el pleyto comenzando por respuesta, si después ponen, o razonan algunas otras cosas en el pleyto de más de las que puso en la demanda, no las puede poner, ni le debe ser recibidas después del pleyto comenzado y contestado" (8)

Las demandas no podían pues modificarse después de formada la litis como principio general la litis es sinónimo de litigio en una de sus acepciones. También significa cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del juez, en este sentido lo usa nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, pero no ante el juez sino ante la junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Federal o Local, en el capítulo relativo a la fijación de la litis que en el capítulo V trata: "PROCEDIMIENTOS

(7) .- Loc. Cit. Que Cita El Fuero Juzgo Título II del Libro II Página 175

(8) .- Ibidem.

PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES
Y DE LOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA ".

Sobre lo anterior transcribimos el acertado comentario del Maestro TRUEBA URBINA. "En el que reglamenta el artículo 753 diversos actos procesales que se relacionan con las audiencias tanto de conciliación, demanda y excepciones y reconvención.

En esta audiencia se establecen los hechos y cuestiones controvertidas que se conocen con el nombre de litis, concepto antiguo, pero que aún sigue siendo usado en el lenguaje procesal de los tribunales del trabajo.

Aún cuando en la práctica procesal siempre se indica el salario sirve de base para fijar las indemnizaciones, la fracción IV impone ahora como obligatorio indicar dicho salario diario o sus bases para fijarlo.

En caso de que el demandado no suscitare expresamente controversia, no solo se tendrá por admitido el hecho, sino que no se admitirá prueba en contrario.

(9) .- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada Editorial Porrúa, S.A. 1975. Página 347.

Las réplicas y contraréplicas, inspirados en el proceso civil, son inconvenientes y perjudiciales en el juicio laboral.

El fuero real de España contiene disposiciones interesantes " La Ley V del Título I Libro III, dice :LOS PLEYTOS NO DEBEN SER INTERRUPTIDOS " POR VOCES NI POR REVUELTAS ". Faculta al alcalde o sea al juez hacer salir del lugar donde se lleva a cabo el juicio a todas las personas que no sean litigandes o sus " VOCEROS "

La Ley VI ordena que : " si sobre una demanda fueren muchos homes, de una parte y pocos, o muchos de la otra, el alcalde mande que cada una de las partes den quien razonen por sí y no lo deben razonar: más aquellos que fueron dados ambas partes, razonen :porque el pleyto no sea destorvado por voces de muchos " el juicio era pues, verbal.

Las leyes del título IV, del espéculo, son las primeras que concretamente se refieren a los requisitos de la demanda. En el proemio del título se previene : " onde dezimos que por caer en este yerro debe guardar el demandador estas seys cosas.

La primera, que es la que demanda.

La segunda, a quien lo demanda.

La tercera, cuanto es lo que demanda

La cuarta, ante quien lo demanda.

La quinta, que demanda para ver derecho, e non a mala parte facer daño al otro demandado.

La sexta, que ha de designar con toda precisión lo que se demanda.

E de cada una destas mostramos como se deben entender " .

Enseguida, las diversas leyes especifican la manera de expresar en la demanda cada una de esas enunciaciones, según se trate de exigir cosa mueble o raíz, la posesión o la propiedad, el pago de daños y perjuicios por algún daño recibido, cosa individual o genérica, etc.

La ley II se refiere a las demandas de universalidades o de acervos de cosas, en cuyo caso no es necesario especificar cada cosa de por sí.

La ley VI concierne a la diferencia que existe entre las acciones personalísimas y las patrimoniales que pueden ser intentadas contra los herederos.

La ley, determina los casos en que pueden ejercitarse una acción real mobiliaria contra quien no es poseedor del inmueble.

La ley VIII, se refiere a los diversos casos de "plus petitio" en cuanto al tiempo, en cuanto al lugar y en cuanto al modo.

La ley IX, expresa las penas que sufre el que incurre en el vicio de la plus petitio.

La ley X, concierne a la prohibición de demandar en día feriado.

La ley XI, dice :como el demandado se debe guardar de fazer su demanda mentirosa a sabiendas, e que pena si lo fuziere.

Aunque el título II de la parte III se titula " del demandante, y las cosas que ha de tener presentes antes de poner la demanda ".

En el se dice, que el demandador derecho en aquel que face demanda en juicio para alcanzar derecho.

Se prohíbe a los descendientes demandar a sus ascendientes salvo las excepciones relativas a los peculios, o cuando aquellos hayan salido de la patria potestad.

La ley V, previene que la mujer no puede demandar al marido sino por cosas señaladas.

El rigor de la ley VI, llega al extremo de castigar con la pena de muerte a los criados y sirvientes que acusen a las personas con quienes viven o vinieron sobre cosa de que pueda provenir muerte, pérdida de miembro o fama, u otra cosa por la que podian venri a pobreza.

La Ley VIII, ordena que el amo no puede demandar a su siervo pero si puede castigarlo con moderación, ni el cierto puede demandar al amo salvo casos señalados.

La Ley X, dice lo que el actor debe tener presenta al proponer su demanda, a saber :a quien va a demandar, que cosa va a demandar si es mueble o raiz: si quiere adquirir el **SEÑORIO, LA TENENCIA, EL DOMINIO O LA POSESION DE ALGUNA COSA O SER RESARCIDO DEL AGRAVIO QUE HAYA RECIBIDO, QUE HA DE DESIGNAR CON TODA PRCISION LO QUE DEMANDA, ETCETERA.**

Las leyes XI Y XII, preeven los casos en que el huérfano que alguno va a demandar, no tenga representante legal o de que existan bienes desamparados y ordena al juez les nombre un representante que responda de la demanda.

La Ley XV, dice lo que el actor debe tener presente al proponer su demanda , a saber : a quien va a demandar, que cosa va a demandar

si es mueble o raíz : si quiere adquirir el SEÑORIO, LA TENENCIA, EL DOMINIO O LA POSESION DE ALGUNA COSA O SER RESARCIDO DEL AGRAVIO QUE HAYA RECIBIDO; QUE HA DE DESIGNAR CON TODA PRECISION LO QUE DEMANDA, ETCETERA.

La Ley XXV, relacionada con la anterior, dice que el demandante deb e marcar lo que demanda con señales ciertas, y dar a conocer como adquirió la cosa que demanda, porque de esta manera se sabe con más certeza porque es suyo, y si el juicio será más cierto, y la otra razón es que si no probase el motivo porque la pedia, pudiera después demandarla por otro motivo.

Las Leyes XVI y XXIV, tratan de la ACCION ADEHIBENDUMcuanto tiene lugar de que cosas pueden pedirse la exhibición y otros pormenores cuya inteligencia y comentarios no corresponden a este lugar.

La Ley XXVI, se refiere a las cosas que pueden demandarse en juicio en términos generales, sin designarlas pormenorizadamente, tales como las herencias , cuentas de bienes o huérfanos o de compañías y mayordomías como son :castillos aldeas o villas y ciudades.

La Ley XXVII, define la propiedad y la posesión, y ordena que primero se litigue en lo posesorio y luego en el petitorio

a no ser en los casos de despojo en que puede demandarse al mismo tiempo la posesión y la propiedad.

La Ley XXVIII, establece el principio de que al que posee no se le puede quitar la posesión mientras otro no pruebe su **SERORIO SOBRE LA COSA**, aunque el poseedor no demuestre derecho alguno sobre la tenencia.

La Ley XXX, concierne al interdicto de despojo.

La Ley XXXI, concierne a las demandas de daños y perjuicios establece también que el actor exige el resarcimiento de un daño, debe decir en que consiste el daño y el motivo por el que pide el resarcimiento. Si es por deshonra de palabra, debe señalar aquellas con que fue agraviado. Si el daño fuese corporal, como en sus cosas, bestias y demás, debe fijar el demandante el hecho tal como fue porque si no lo hace así, el demandado no está obligado a contestar .

La Ley XXXII, establece que el juicio debe establecerse y comenzar ante el juez que tenga poder de juzgar al demandado, salvo catorce excepciones.

Las Leyes XXXIII y XXXVIII, se refieren a los días inhábiles para presentar la demanda, y los dividen en tres clases que son : los que se establecen en honra de dios y de los santos. Corresponden

éstos a las fiestas religiosas: otros en honras de los emperadores, reyes y señores que fueron las fiestas cívicas: y los días que son de utilidad común. Respecto a éstos últimos, la Ley XXXVII, dice que el PAN Y EL VINO son dos cosas necesarias para la vida y que hay meses señalados en que se recogen los frutos de la tierra, y que los jueces determinar cuales son esos meses para que en ellos no se promuevan juicios, salvo las excepciones que señala la ley XXXV.

La Ley XXXIX, dice, en síntesis, que el demandante debe ser cuidadoso en reunir pruebas para su demanda, y serán testigos, carts y otras cosas que se puedan creer, porque de otra manera será en su perjuicio y tendrá que pagar las costas.

La Ley XL, dice que es el LIBELUS, quiere decir tanto como demanda hecha por escrito, pero que también hay demandas verbales y que ambas deben reunir cinco circunstancias:

- 1) .- Nombre del juez.
- 2) .- Nombre del demandante.
- 3) .- Nombre del demandado.
- 4) .- Cosa que se pide, la cantidad, o hecho que se demanda.
- 5) .- Y el porque se demanda.

La Ley XLI, ordena que las demandas por cantidad mayor de diez MARAVADIES, deben ser escritas, y obliga al demandado a otorgar

la caución, JUDICATUM SOLVI, cuando no está arraigado en la tierra en la que demanda.

La Ley XLIII y XLV, tratan de los diversos casos de PLUS PETITIO, y de las sanciones en que incurre el actor en todos ellos.

Hay PLUS PETITIO por razón de la cuatían, por razón del tiempo, por razón del modo como se exige la prestación.

La Ley XLVI, establece el principio de que nadie puede ser obligado a ejercer una acción contra su voluntad, y la Ley XLVII formula las excepciones a dicho principio que son las que tiene por objeto evitar a los mercaderes u otros que están obligados a viajar, los perjuicios que sufrirán demandándoles en el momento de iniciar su viaje. El interesado podía pedir al juez, que el juicio se iniciara con anterioridad". (10)

2.- CONCEPTO DE DEMANDA.

La demanda es definida por los juristas civilistas en forma distinta cada uno de ellos. Al exponerla tratan de que ésta sea completa.

(10) .- Obra Citada. Pallares, Eduardo. Páginas 176 y 177

Doctrinalmente, y reducido el concepto del área procesal, demanda es la primer petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho". (11)

Dentro de la variada gama de los actos procesales, en cuya doctrina general encuentra su emplazamiento, ocupa la demanda el lugar de señalada preferencia que le proporcionan. entre otras circunstancias, el ser base y cimiento del proceso, el vincularse a ellas muchas situaciones posteriores, y el de dar lugar a muy variados y fundamentales efectos y consecuencias.

Con la demanda, en efecto (y esa es su nota más esencial y característica), se inicia el juicio; y a la demanda ha de ajustarse la sentencia, o laudo, decidiendo con arreglo a las acciones en ellas deducidas.

Dijérase que todo el procedimiento se halla regido y subordinado a los términos de la demanda. Razón de que su concepción y redacción merezca y requiera el mayor cuidado y el éxito o el fracaso de los pleitos.

(11) .- Enciclopedia Jurídica Omeba. Analo S.A. Bibliográfica Omeba. Tomo VI. Defe - Dere. Buenos Aires. 1975. Página 463.

Para CERVANTES la demanda o LIBELO no es otra cosa que el ejercicio de la acción, se llama demanda, porque contiene una petición: LIBELO, ADMINUTIVO DE LIBRO, porque las fórmulas que la expresan se exponen en un breve escrito.

EL EXHORDIO O PRINCIPIO DE LA DEMANDA, debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado y procurador con la cláusula de la "REPRESENTACION EN DEBIDA FORMA", del poder o documento que acredite su carácter de representante; el nombre del juez, aunque no sea necesario esta circunstancia según señalamos líneas anteriores, y el ingreso en materia con cláusula "mejor proceda".

En la narración se exponen los puntos de hecho y de derecho que originen la demanda, comprendiéndose entre los primeros el nombre del demandado, la especificación de la cosa que se pide y la cláusula de haber intentado la conciliación.

En la designación de la causa o acción se determina la acción que se ejercita y el derecho o título porque se pide.

Siguen las cláusulas de ampliar, corregir suplir y moderar la demanda y además pertenecientes al fondo del asunto; y en la petición o conclusión se contiene la cláusula de la súplica terminado con pedir justicia y costas.

La suscripción comprende el nombre del actor, el lugar donde

se presenta la demanda, la fecha en que se propone que deberá expresarse en letra y no en guarismo y la firma del demandante en los casos en que no necesite ser dirigido por letrado o representado por procurador, y la firma del abogado o procurador en los casos en que se necesite esta representación o dirección". (12)

Para Francisco Carnelutti, la demanda es una carga en la cual debe haber una presentación, la que consiste en la subordinación de un interés ajeno a un interés propio". (13)

Para Chiovenda, la demanda judicial, es en general, el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, y declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a la otra parte (demandado), e invoca por este fin la autoridad del órgano jurisdiccional". (14)

Para el Maestro Eduardo Pallares, la demanda es el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción". (15)

(12) .- Porras, López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cajica S.A. Puebla, Pue. Página 219.

(13) .- Ibidem

(14) .- Ibidem. Página 220.

(15) .- Obra Citada. Página 178.

Vicente y Caravantes, nos dice que es el ejercicio de la acción y le llama librito por ser expuesto su contenido en un escrito breve y demanda por que contiene una petición; o sea el ejercicio de la acción por medio de un librito que contiene las peticiones del actor, eso sería en realidad la definición de demanda.

Lo que sigue exponiendo Vicente y Caravantes, en su definición, queda comprendido en los elementos de la demanda ante u tribunal en materia civil, que es distinta con la que se ejercita, ante un tribunal laboral, en éste no hay una formalidad escrita, porque el derecho obrero no puede interpretarse en el sentido formulista que caacteriza al derecho civil, las leyes que contiene la materia laboral se apartan hasta donde es posible del procedimiento rigoris-ta, para que el trabajador pueda encontrar los medios eficaces y prácticos para el ejercicio de sus acciones". (16)

Francisco Carnelutti, dice que siendo la demanda una carga en la que hay una pretensión por parte del actor, que consiste en que el interés del demandado se subordine al interés del actor, no indica porque medio o derechoa a de suceder ésto; es por lo cual esta definición la encontramos incompleta.

(16).- De Vicente y Caravantes, José. Tratado Histórico Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil. Gaspar y Roig. Editores, Madrid. Página 237.

La definición de Chiovenda, es obscura al exponer que la demanda judicial, en general es el acto, con que el actor consiente de que la ley le arantiza un bien con sus disposiciones, siendo éstas aplicadas frente a la parte demandada por la autoridad del órgano jurisdiccional, dando origen al acto de declaración de voluntad del actor, en el que le pide aplicar la ley frente al demandado; no únicamente se refiere al escrito inicial de demanda por medio del cual se in icia el ejercicio de la acción, sino a todas las instancias y peticiones del actor.

No es posible mediante esta definición prescribir, la especial fisonomía de la demanda que incita un juicio.

El Tratadista Eduardo Pallares, es mas lacónico en su concepto al expresar "que demanda es el acto jurídico". o sea una acción realizada por el órgano jurisdiccional mediante el cual se inicia el ejercicio de una voluntad del actor frente al demandado".

(17)

Esta definición tampoco es clara por que no expone los hechos, los derechos y la fundamentación de la misma, concretándose a afirmar con exclusividad que es el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción.

(17) .- Obra Citada. Página 227.

A las definiciones de los juristas civilistas se apega con todo rigor el derecho civil mexicano, como la definición dada por Chiovenda, al referirse a la validez de la demanda en la que expresa que todas las circunstancias de hecho que el actor vayan a servirle en el proceso, sean expresadas en ella, y las deducidas en un hecho que resulte con posterioridad y no expresadas en la demanda al incluirlas en ella significaría una modificación de ésta debiéndose considerar com o ilegal.

El Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal, señala en su artículo 255 con todo rigor:

Toda contienda judicial principiara por demanda en la cual se expresaran:

- I .- El Tribunal ante quien se promueve
- II .- El nombre del actor y la casa que señale para oir notificaciones.
- III .- El nombre del demandado y su domicilio.
- IV .- El objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios.
- V .- Los hechos en que el actor funde su petición numerándolos y narrándolos sucintamente con claridad y precisión, de tal manera que el demandado pueda preparar su contestación y defensa.

VI .- Los fundamentos de derecho y la clase de acción procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables:

VII .- El valor de lo demandado, si de ello depende la competencia del juez. (18)

Es manifestando el rigor civilista en el inciso V) .- de este artículo 255 por reconocerle tanto al actor como al demandado sus derechos por igual estableciendo una igualdad de las partes en el proceso o sea la paridad procesal: nuestro procedimiento laboral se inclina por la protección al explotado trabajador, es por ello la grandiosidad de nuestro artículo 123 Constitucional en su apartado "A". Y la aceptada aplicabilidad de las disposiciones de la ley laboral, porque la igualdad de las partes es incierta en los conflictos obrero patronales.

Vicente y Caravantes, con su definición se acerca más con lo dispuesto por el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo Vigente, al hacer mención de las cláusulas de ampliar, corregir, modificar o precisar los puntos petitorios y demás pertenecientes al fondo del asunto.

(18) .- Código de Procedimientos Civiles Para el Distrito Federal.
Editorial Porrúa, S.A. 36a. Edición 1989 Página 68.

Las definiciones dadas por los procesalistas del trabajo como la expuesta por Jesús Castorena, en su libro Derecho Obrero Indica: "Que demanda es el medio por el cual una persona ejercita una acción en contra de otra, por medio de ella se invoca la actividad del órgano jurisdiccional" (19)

Aquí la demanda es considerada como un "medio". Para ejercitar la acción de una persona en contra de otra, presentada la demanda y al ser admitida por el Tribunal del Trabajo éste se obliga a seguir el procedimiento hasta llegar a la resolución del conflicto.

Armando Porras, nos define la demanda: "Como 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". (20)

En esta definición se generaliza y el concepto del procedimiento en la resolución del conflicto laboral, al exponer el autor que la demanda es un acto de formalidades implícitas en ella: "Mediante el cual el actor ejercita su acción en contra del demandado", con lo anterior se particulariza en una acción pudiendo el actor ejercitar dos o más acciones en su escrito inicial de demanda:

(19) .- Castorena, Zavala J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Página 144.

(20) .- Obra Citada. Porras, López Armando. Página 220

asimismo en contra de uno o varios demandados sigue diciendo: "Ante el poder Jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado": con ésto se persive la redundancia en la forma de aplicación de la justicia porque al accionarse el poder jurisdiccional, éste protegerá el derecho invocado, procurando dar una solución al con flicto basándose en la equidad y la justicia al ser aplicada la ley protegiendo el derecho invocado.

Para el tratadista Trueba Urbina, " La demanda es el acto o delcaración de voluntad en que se ejercita una o varias accio - nes" .

En otros términos es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de la ley positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este órgano del Estado, para que actúe tal voluntad, también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretención procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado, sin embargo, petición y pretención son conceptos independientes desde el punto de vista procesal" (21)

(21) .- Trueba, Urbina Alberto. Nuevo derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa. 2a. Edición 1972 Página 449.

Consideramos que la definición dada por el Doctor Trueba Urbina es la más clara y acertada y a ella nos apegamos por contener un sentido del procedimiento laboral actual mismo que se emplea en los Tribunales del trabajo apegado a lo que expresa nuestra ley laboral en vigor.

3.- ELEMENTOS DE LA DEMANDA

A.- FUNDAMENTO LEGAL

Los procesalistas civilistas clásicos están de acuerdo en que el exordio o principio de la demanda debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado y procurador, con la cláusula de presentación en "devida forma", del poder o documento que acredite su carácter de representante; el nombre del juez aunque no sea necesario esta circunstancia y el ingreso en materia con cláusula. "Como mejor proceda".

En la narración se exponen los puntos de hecho y derecho que origina la demanda, comprendiéndose en los primeros el nombre del demandado, la especificación de la cosa que se pide, y la cláusula de haberse intentado la conciliación. En la designación de la causa se determina la acción que se ejercita o el derecho o título porque se pide; siguen las cláusulas de ampliar, corregir, suplir y moderar la demanda y demás pertenecientes al fondo del asunto.

En la petición y en la conclusión se inserta la cláusula de la súplica, terminando con la de pedir justicia y costas.

La suscripción contiene el nombre del actor, el lugar en que se presenta la demanda, la fecha en que se propone que deberá expresarse en letra y no en guarismos, y la firma del demandante en los casos en que no necesite ser dirigido por letrado o representado por procurador, y la firma del abogado y del procurador en los casos en que se necesite de esta representación o dirección.

En nuestro Derecho Procesal Civil no todos los requisitos anteriores son necesarios; no es necesario poner en la demanda la fecha escrita con letra porque los escritos de las partes no constituyen por sí mismos actuaciones judiciales según lo previene el artículo 56 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal.

Se aprecia la rigidez del Procedimiento Civil en el artículo 56 y 255 del Código mencionado; mientras que los procesalistas de trabajo se desenvuelven con más confianza procesal al establecer la Ley Laboral que no hay forma determinada para la elaboración de una demanda según se desprende de su artículo 685.

Mucho se ha escrito sobre la demanda por los estudiosos del derecho y muy variadas son las definiciones que sobre ella se

han dado; el profesionista Porras López, la define "Como 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". (22)

Para Porras López, los elementos o requisitos de la demanda son:

A) .- Requisitos de fondo.- El nombre del actor, es decir persona que ejercita la acción por medio de la demanda.

La persona del demandado, es decir, la persona en contra de la cual se promueve la demanda, que puede ser el patrón o el trabajador.

Nuestra Declaración de Derechos Sociales les dio a las normas e instituciones el rango de los Derechos Fundamentales de los Hombres, independizó al Derecho del Trabajo del dos veces milenario Derecho Civil y le imprimió un sentido humano que nunca antes tuvo, al establecer, de manera categórica, en el artículo 3º de la Ley del Trabajo de 1970, que "el trabajo no es artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta".

(22) .- Obra Citada. Página 220.

El objeto de la demanda, es decir lo que se pide, el pago de salarios por concepto de indemnización constitucional, el pago de vacaciones, horas extras, prima vacacional, prórroga del contrato reconocimiento de mejores derechos y preferencias de los mismos, etcétera.

En la demanda se debe precisar la autoridad competente que deb e coocer el asunto, ya sea local o federal.

B) .- Los requisitos de form a.- De la demanda son 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 para formar el expediente respectivo.

Generalmente se usan renglones a doble espacio con el fin de que haya mayor claridad y se facilite la lectura, etcétera.

C) .- Con la demanda deben acompañarse los siguientes documentos:

Los documentos que funden el derecho, tal sucederfa con el Contrato Individual de Trabajo, o bien con el Contrato Colectivo de Trabajo, naturalmente que si se puede presentar documentos certificados por las autoridades, es decir, si se presentan documentos públicos siempre serán preferibles por la fuerza probatoria que producen.

Deben acompañarse también, los documentos que funden la personalidad del actor, en el caso de un directivo sindical se presenta a promover el nombre de la organización debe acompañar los documentos que demuestren ante la autoridad su carácter. Si la actora se presenta ante una Junta de Conciliación y Arbitraje a pedir la indemnización por muerte de quien dependía económicamente, debe acompañar, la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en virtud de la cual se desprende que la actora es la que tiene ese derecho; podríamos continuar con ejemplos como el anterior, para demostrar la necesidad de que la parte actora demuestre su personalidad ante los organismos respectivos.

Finalmente, los documentos que son copias simples de la demanda y todos los documentos que se acompañen con ésta para correr traslado a la parte demandada a fin de que enterada de la demanda la conteste en término de Ley. (23)

En cuanto al contenido de la demanda, es la doctrina de los clásicos con su principal exponente Vicente Caravantes, quien con más certeza señala cuales son los requisitos de fondo que deben reunir, y son los siguientes:

A) .- Nombre del actor.

(23) .- Obra Citada. Página 221

B) .- Nombre del demandado:

Aunque por disposición expresa del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo cuando no se conozca el nombre del demandado puede señalarse el domicilio de la fuente de trabajo y la actividad a que se dedica el demandado, por considerar el legislador que con dichos elementos puede emplazarse a juicio.

Lo que implica que en lugar del nombre del demandado sólo se señale: "A quien resulte responsable".

C) .- Lo que se pide.- O sea el objeto de la demanda (artículo 687);

D) .- El nombre de la autoridad a quien se dirige la demanda;

E) .- Los hechos en que se fundamenten las acciones y las disposiciones legales en que se apoye.

Este último requisito comprende la narración de las condiciones de trabajo en que se viene laborando y el salario con base en el cual se reclaman las prestaciones, y obviamente también los hechos violatorios del derecho que se invoca como violado.

Todos y cada uno de los requisitos anteriores son importantes y deben ser satisfechos por el actor, porque de ello depende en gran parte del éxito de su acción, ellos son los requisitos que señala la doctrina clásica y se aceptan en su totalidad hasta nuestros días.

Sin embargo, en nuestro modesto modo de pensar a dichos requisitos agregaría uno más, que por simple y sencillo parece insignificante y es el de la firma o la huella digital del actor para nosotros es más importante que cualquiera de los otros, porque una demanda sin firma o huella no produce ningún efecto jurídico.

En cuanto a la forma en que debe redactarse una demanda laboral, no existe en la Ley ningún requisito especial (artículo 687), por lo que será suficiente que se haga por escrito y con tantas copias como demandados sean, en donde se cumpla con todos los requisitos de fondo anteriormente señalados sin que importe el orden en que se haga.

Varios son los efectos que produce en el campo del derecho la presentación de una demanda de carácter laboral, como son las siguientes:

- A) .- Interrumpe la prescripción de las acciones.

En efecto, el artículo 712, según párrafo, de la Ley Federal del Trabajo expresamente dispone: "La sola presentación de la demanda ... interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador".

B) .- Se inicia el procedimiento laboral. (artículo 871).

C) .- Se inicia la relación jurídica procesal entre el actor y la autoridad.

D) .- Finca la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se presenta la demanda.

De los anteriores efectos consideramos que el marcado con el inciso A) es el más importante para la suerte de las acciones del actor, porque aunque se equivoque al señalar el nombre de su patrón o presente la demanda ante una Junta incompetente, el ejercicio en tiempo de sus acciones está asegurado por disposición expresa de artículo 706 de la Ley que nos ocupa.

Visto lo anterior, el actor puede ser tanto el patrón como el trabajador en materia laboral, pero por lo general el trabajador casi siempre viene siendo el actor.

B) .- EL ACTOR

Palomar de Miguel lo define de la siguiente forma, actor:
"Latín Autor. El que demanda o acusa; demandante, autor o responsa-
ble de una acción". (24)

El actor o demandante es la persona que ejercita una acción o las que inicia el juicio o a cuyo nombre se inicia mediante la demanda en forma presentada en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el procedimiento quien inicia el juicio es el actor y quien lo soporta es el demandado, por consiguiente, en el procedimiento de una demanda se consideran dos partes.

El que promueve y aquel frente al cual se promueve, con esto tenemos en cuenta la existencia del actor y demandado.

El actor se caracteriza no sólo porque ejercita la acción con la demanda, ya que también el demandado puede demandar y pedir la desestimación de la demanda del actor como lo establece el artículo 51V6 del Título Décimo relativo a la prescripción de la Ley que nos ocupa. Y el artículo 878 fracción VII, relativo a la reconvención.

En términos generales podemos decir que, las partes que intervie

(24) .- Palomar de Miguel, Juan Diccionario Para Juristas, S.R.L.
1a. Edición. 1985. Página 40

nen en un juicio laboral son dos: El actor, que es quien presenta la demanda, ejercitando la acción y el demandado que es a quien se le exige el cumplimiento de lo que se le demanda mediante la acción.

En una demanda el número de actores puede ser indefinido lo mismo el número de demandados.

No está por demás señalar que para el desarrollo del presente tema, nos ubicamos en el supuesto de un trabajador que va ejercitar su acción en contra de su patrón.

C) .- EL DEMANDADO

Guillermo Cabanellas de Torres, define al demandado de la siguiente forma: "Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda". (25)

Mientras que el Maestro Eduardo Pallares señala: "La persona contra la cual se endereza una demanda judicial exigiéndole alguna cosa o prestación determinada". (26)

(25).- Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires 1988
Página 91.

(26).- Obra Citada. Página 233

El demandado en el juicio laboral en primer lugar tiene el derecho a ser emplazado y notificado a juicio con copia cotejada de la demanda, en su domicilio y por lo menos con diez días hábiles antes de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y que el emplazamiento reúna las formalidades señaladas por la ley laboral en los artículos 734 y 873.

Antes de proceder a contestar la demanda, el demandado debe rá tomar la debida precaución de observar en que forma se le señaló como tal, porque en el supuesto de haber precisado su nombre correctamente, sea persona física o persona moral, se producen sus riesgos a la hora de comparecer a la aprimera audiencia, precisamente ante el reconocimiento expreso del actor en su calidad de patrón demandado.

En cambio si se formuló la demanda exigiendo el pago de las prestaciones "de quien resulte responsable de la fuente de trabajo y señaló el domicilio de ésta y la actividad a que se dedica", entonces el demandado tendrá que preparar la documentación idónea para acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, Local o Federal, ser el propietario o responsable de la fuente de trabajo demandada.

De no hacerlo corre el riesgo de que el juicio se tramite en rebeldía, por no poder justificar su calidad, y será dictado en su contra un laudo condenatorio.

En cuanto a la forma de contestación a la demanda, ésta podrá ser verbalmente o por escrito, a elección del demandado, cualquiera de ellas es legal, atendiendo lo dispuesto por el artículo 878, fracción III de la Ley del Trabajo, ya que dicho precepto dispone: "...El demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito".

Seguramente el legislador lo previó así dada la característica de la oralidad en el procedimiento laboral, sin embargo, no se opone a dicha característica formular la contestación por escrito, pues para realizar tal acto es necesario que el demandado comparezca a la audiencia inicial y en la etapa respectiva exhibida la contestación a la demanda que se formuló por el actor en su contra.

Además tal proceder va en favor del principio de economía y celeridad en el procedimiento (apoyando ésta nuestra tesis **JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA**), y por otra parte tal forma también proporciona mayor seguridad al demandado, pues es riesgozo comparecer y oralmente improvisar la constestación a la demanda.

En cuanto a la demanda en sí el demandado al proceder a contestarla deberá analizar si la autoridad que lo emplazó y

notificó es la competente, pues puede plantear la incompetencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante la excepción declinatoria correspondiente, en los términos del artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo.

Al entrar el fondo de la contestación a la demanda, el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos afirmándolos o negándolos o manifestando los que ignore por no ser hechos propios; pudiendo narrar la forma en que sucedieron los hechos según su propia versión.

Asimismo deberá oponer las defensas y excepciones que procedan, relacionado una por una con cada una de las acciones pues hacerlo en forma genérica no es recomendable, porque ya han sido desestimadas en varias ocasiones por las autoridades en el amparo correspondiente.

La confección de la contestación a la demanda la regula la fracción IV del artículo 878 de la Ley que nos ocupa.

En cuanto a las cargas procesales, también el demandado tiene las similares al actor, en efecto, al contestar la demanda por escrito, deberá exhibir una copia simple para el actor, si no lo hace la Junta la expedirá a costa del demandado (artículo 878 fracción III). Y nos referimos a este supuesto porque obviamente debe prepararse antes de la audiencia inicial y entregarse en el momento procesal oportuno.

La otra carga similar es la que impone al demandado el artículo 739 de la Ley Laboral, que consiste en señalar domicilio en el lugar de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para oír y recibir notificaciones, porque de no hacerlo dicho señalamiento las notificaciones personales le serán hechas por estrados o boletín laboral en los términos de la misma Ley.

Y ésto le puede acarrear graves consecuencias dentro del procedimiento; como en que se le declare confeso o desiertas sus pruebas ante su inasistencia a las audiencias que de seguro provocará se dicte un laudo condenatorio en su contra.

Porque para enterarse de la fecha de recepción habría que asistir diariamente al recinto de la Junta Especial a procurar la información e estrados o recurrir al boletín laboral emitido por el Tribunal y ordenado por la propia Ley.

Por último, el demandado debe preparar cuidadosamente los documentos necesarios para acreditar tanto su personalidad como la de las personas que habrá de designar como sus apoderados legales, sobre todo cuando se trate de sociedades mercantiles, de producción rural, ejidos, cooperativas, sindicatos, secciones de sindicato, patronatos, asociaciones y en general cuando el responsable de la fuente de trabajo sea una persona moral, porque lo que aparentemente es fácil a la luz del artículo 692 de la Ley del Trabajo, en la práctica diaria se observa que los Tribuna--

les Laborales han estado sustentando criterios sumamente formalistas, propios del Derecho Civil.

Aunque vale la pena señalar que algunas Juntas se han visto obligadas en forma indicada ante las objeciones sistemáticas de los litigantes obreros y uno que otro criterio raro de las autoridades de amparo que en ocasiones se exceden, sustituyéndose en las facultades de la Junta.

4.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LA DEMANDA

Para que el demandado pueda saber con precisión y exactitud que es lo que reclama y pide el actor, y para que la Junta de Conciliación y Arbitraje acomode con igual precisión los términos de su sentencia, la demanda debe contener esta parte esencialísima que es la petición, y hecha en términos claros y positivos.

Una petición hecha en términos ambiguos no permitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje fallar con seguridad, la petición es la demanda misma, el resumen y la consecuencia necesaria de los hechos y el derecho expuesto.

Pero el actor debe limitarse a pedir lo que le corresponde o lo que se le debe, ya que de lo contrario, puede incurrir

en Plus Petitio. Y de hecho en la vida diaria los actores exceden sus peticiones retardando el procedimiento.

En la petición pueden figurar tanto las reclamaciones principales que son la razón de ser de la demanda, como las acciones accesorias, como por ejemplo los salarios caídos etcétera.

Con la demanda, así como con la contestación reconvencción y su contestación, y en general con todos los escritos que se presenten, promoviendo incidentes o contestando el traslado, y de los documentos con ellos agregados, deberán acompañarse tantas copias como partes intervengan en el asunto en cuestión.

En la demanda ya hemos dicho que quien la presenta se denomina actor, y es quien signa las peticiones que en ella reclama; y al que demanda se designa demandado, por lo general casi siempre el actor viene a ser el trabajador; al presentar la demanda en ella se encuentra el fin que persigue el trabajador actor al ejercitar su acción, buscando la protección del órgano jurisdiccional, para que sus pretensiones se vana favorecidas y se beneficie con la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que acudió, a la vez que se hace justicia al recuperar ya su trabajo o su indemnización, acompañada de sus salarios caídos y demás prestaciones a que tiene derecho conforme a la ley de la materia aplicable.

Y que ha reclamado en su escrito inicial de demanda, como queda estipulado en las fracciones que conforman el artículo 123 Constitucional.

A.) .- LA REINSTALACION

Corresponde a los trabajadores titulares de un derecho hacerlo valer contra otra persona ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio del ejercicio de la acción laboral consignado en el escrito de demanda. Dichas acciones se encuentran estipuladas en las fracciones XX, XXI y XXII, del artículo 123 Constitucional, apartado "A".

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

XXI .- Si el patron se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no sera aplicable

en los casos de las acciones consideradas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el Contrato de Trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengas de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

No obstante todas las explicaciones, doctrinarias y tesis jurisprudenciales que se han emitido al respecto, en la práctica hay cierta desorientación, por cuyo motivo se confunden los fines de la demanda en el Derecho Procesal del Trabajo, que no es más que la invocación del actor - trabajador ante el órgano jurisdiccional para que se le sea reivindicado el derecho que le ha sido conculcado.

Consiguientemente la relación procesal se inicia con el emplazamiento a la demandada, ésta contiene nada más que la simple pretensión de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que conozca la invocación del actor.

Por otra parte, estimamos que dicho criterio tiene fundamento legal ya que lo establecido en el artículo 873 de la Ley Laboral, tan sólo se contrae a establecer en beneficio del demandado la garantía de audiencia a que se refiere el artículo 14 Constitucional, o sea, poner en conocimiento de una persona física o moral que existe una reclamación e su contra, para que dicha persona esté en posibilidad de manifestar las defensas y excepciones que a su derecho e interés convengan, en la audiencia respectiva o respetando el derecho que hace valer en la demanda el actor - trabajador, o sea la realización de los intereses protegidos por la Ley.

B) .- LA INDEMNIZACION

La rescisión de los contratos es una forma Patológica de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes señala el Doctor Cavazos Flores. (27)

Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o, en su defecto, la terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento.

Los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos tiene dos acciones por escoger:

A) .- La indemnización Constitucional que sólo consiste en tres meses de salarios.

B) .- El cumplimiento de su contrato y, como consecuencia de ello, la reinstalación de su empleo.

El punto B), lo tratamos anteriormente, ahora veremos el punto A).

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional,

(27) .- Cavazos, Flores Baltazar, CAUSALS DE DESPIDO Editorial Trillas. 2a. Reimpresión 1986. Página 30

sólo tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los salarios caídos, además y claro está, de las prestaciones que hubiese devengado o que le otorguen expresamente la ley o los contratos colectivos o contratos ley que tengan celebrados.

Por lo tanto, si un trabajador demanda el pago de la Indemnización Constitucional, automáticamente perderá su derecho a los veinte días por año de los servicios prestados.

Los veinte días por año de servicios prestados son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años, no cabiendo su reclamación proporcional.

Si el trabajador - actor opta por la reinstalación y ésta se le niega, el reclamante tendrá derecho, además de los tres meses de indemnización, a veinte días por cada año de servicios y a los salarios caídos.

Si el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al patrón, tendrá también derecho a los tres meses indemnización Constitucional, al pago de veinte días por cada año de servicios "cumplidos", y a los salarios caídos que correspondan y se generen por todo el tiempo que dure el negocio.

C).- LA JUBILACION, EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

Además de las prestaciones indemnizatorias a que nos hemos referido, los trabajadores despedidos justificadamente o injustificadamente tienen derecho a: La prima de antigüedad (que no es una prestación indemnizatoria), la parte proporcional de su aguinaldo, la parte proporcional tanto de vacaciones como de prima vacacional, así como a la participación de las utilidades.

Además, tendrá derecho a todas las prestaciones que hubiesen devengado o que les otorgue expresamente la Ley o los Contratos Individuales o Colectivos que tengan celebrados.

CAPITULO SEGUNDO

- 1 .- LA CONTESTACION DE LA DEMANDA
- 2 .- EL OBJETIVO QUE SE PERSIGUE AL CONTESTAR LA DEMANDA
- 3 .- FUNDAMENTO LEGAL
- 4 .- LA NO CONTESTACION DE LA DEMANDA

1 .- LA CONTESTACION A LA DEMANDA

El diccionario paa juristas, la define de la siguiente forma:

Del latín "Contestatio", "Escrito en el que el demandado opone defensas o excepciones a la acción del demandante. (28)

Mientras tanto el Maestro Cabanellas de Torres, nos indica lo que el entiende por la constatación a la demanda: "Escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, si las tuviera, las excepciones a que hubiera lugar, y negando o confesando la causa de la acción (29)

Contestar es el hecho de que el demandado al enterarse de la demanda en su contra aplica su derecho de defenderse y evitar ser vencido en el juicio, responde contestando la demanda.

Al ser contestada la demanda por el demandado en forma escrita previo conocimiento de la existencia de éste por medio de la copia de traslado que se le corre, es cuando da

(28) Obra Citada. Palomar de Miguel, Juan. Página 312

(29) Obra Citada. Diccionario Jurídico Elemental. Página 68.

respuesta a ella.

Al ser contestada la demanda, es cuando da principio el pleito; aunque algunos juristas afirman que el pleito comienza con el emplazamiento, es decir al correrle traslado al demandado con la copia simple de la demanda, notificándole que existe una demanda en su contra.

Esto sucedió también con los intérpretes romanos, al dividirse en sus opiniones en este punto; unos afirmaban que la citación del demandado fuese la primera parte del juicio, y otros opinaban que esta parte del juicio fuera la contestación de la demanda. (30)

Esta diferencia de opiniones se concilia con facilidad al considerar que sería el emplazamiento, tomando el juicio en sentido amplio, diciendo que la demanda es el emplazamiento por producir éste ya sus efectos.

Si el juicio es considerado en su sentido estricto, entonces el principio del pleito debe ser la contestación, porque sin ella es de suponerse que no hay propiamente pleito, porque faltaría un litigante, por no definirse tal hasta ser contestada la demanda.

(30) .- Obra Citada. Pallares, Eduardo. Página 190

Los juristas modernos se deciden a afirmar que el juicio da comienzo con el traslado de la demanda, por ser la contestación de la demanda la respuesta que da el demandado a la petición del actor, por lo que se establece que debe haber relación entre la demanda y el escrito de contestación a la misma, porque toda respuesta así lo supone.

Cuando el demandado únicamente opone excepciones dilatorias no contesta en realidad la demanda; la contestación puede ser verbal en los juicios que no son escritos.

La contestación debe ser formulada en los mismos términos que estén contenidos en el escrito de demanda, deben ser incluidas aquellas enunciaciones que sean comunes a los dos escritos, haciendo valer el demandado en su contestación escrita las excepciones dilatorias y perentorias que tenga, pretendiendo se decidan en el juicio lo mismo que la reconvencción que decida oponer, si la hay, aquí da comienzo la congruencia que debe existir entre la demanda y la contestación.

La contestación del escrito de la demanda, debe contener los siguientes elementos:

- 1 .- El nombre del tribunal ante quien se promueve.
- 2 .- El nombre del demandado y la casa que señale para oír notificaciones.

- 3 .- Los hechos en que el demandado funde su petición - numerándolos sucintamente con claridad y precisión
- 4 .- Los fundamentos de derecho y las clases de acciones procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables.
- 5 .- El valor de lo demandado, si de ello depende la - - competencia del juez. (31)

El demandado debe referirse a cada uno de los hechos que el actor hace valer en su escrito inicial de demanda o libelo, confesándolos o negándolos o expresando los que ignore por no ser propios; si no lo hace así, se le tendrá por confeso en aquellos que no conteste, o que conteste con evasivas.

Con las anteriores enunciaciones exigidas en el riguroso procedimiento civil, que en su tecnicismo dispone, por lo general el demandado se apega en su contestación a él, por el interés de su defensa en los conflictos laborales.

La ley del trabajo vigente, dispone para la contestación de la demanda en su artículo 878 fracción IV lo siguiente:

(31) .- Código de Procedimientos Civiles. Obra Citada
Página 260.

"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 admitidas áquellos 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.

Y la fracción V del artículo en comento nos indica 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 de Conciliación y Arbitraje se declara competente, se tendrá por contestada la demanda".

Por lo antes expuesto, se deduce que la contestación del escrito de la demanda, es una pretensión del demandado al expresar en ella la negociación del derecho invocado por el actor.

2 .- EL OBJETIVO QUE SE PERSIGUE AL CONTESTAR LA DEMANDA

La contestación a la demanda es también una pretensión o excepción procesal que se opone al actor.

El demandado, frente a la demanda del actor, puede reaccionar de la siguiente manera o forma:

- 1 .- Allanándose a la pretensión
- 2 .- Oponiendo defensas o excepciones
- 3 .- Contra-demandando (Reconvención)
- 4 .- Permaneciendo fuera del proceso (Rebeldía)

La contestación propiamente dicha supone siempre la negación activa, que desconoce, el hecho o hechos alegados por el demandante o la aplicabilidad de las normas jurídicas que sirven de fundamento a la demanda en el caso concreto.

Cuando al contestar la demanda el demandado se allana a ésta conformándose con los hechos y no alegando otros en contrario, el artículo 878 fracción VIII, de la ley Federal del Trabajo, declara que la cuestión queda reducida a un punto de derecho, debiendo la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar, desde luego, su resolución, oyendo previamente a las partes, si lo estima necesario, este aspecto de la contestación no presenta problemas.

Pero sí el demandado no cumple con lo dispuesto en el artículo 878 Fracción IV, de la ley en comento, concretándose al contestar el escrito de demanda a negar ésta lisa y llanamente

entonces si se presenta un serio problema procesal, pues la negación del escrito de demanda impide la fijación de hechos controvertidos en la relación procesal.

La simple negación del escrito inicial de demanda equivale a una defensa contraria a la pretensión del actor, que no puede implicar el ejercicio de excepción, sino tan sólo de la inexistencia del derecho del actor.

Se trata, pues, de un fenómeno procesal que no introduce ningún elemento en la contienda y que carece de pretensión.

La negación del escrito inicial de demanda en que no se opongan excepciones, arroja en el demandado la carga de la prueba de la inexistencia de los hechos alegados por el actor, esencialmente de la inexistencia de la relación de trabajo.

La h. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicó una Ejecutoria el doce de febrero de 1936, misma que viene a confirmar la aseveración anterior en los términos siguientes:

"aún cuando efectivamente, existe la obligación de referirse a todos y cada uno de los puntos de la demanda, y en el caso es manifiesta la omisión por parte de los demandados, para referirse a las otras prestaciones que se exigen en la propia demanda, como la actual disposición de la Ley Federal del Trabajo, no señala ninguna sanción especial para tal clase de

omisiones, a diferencia del reglamento que vino a derogar, que prevenía a este respecto que se tendrían por ciertos los hechos sobre los cuales no se hubiese controvertido, es incuestionable que el único efecto jurídico que produce esa omisión, es en contra de los demandados por cuanto hace a los términos fijados de la litis y por la carga de la prueba que sobre los mismos hechos les queda".

Cabe hacer mención que tanto la excepción como la defensa a que se refiere la Ley Federal del Trabajo tiene la misma finalidad procesal.

Es indudable que el demandado no está obligado a comparecer y que la sanción que corresponde a su abstención o rebeldía en el proceso, es la de que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879), lo que quiere decir, que se tengan por cierto los hechos consignados en el escrito inicial de demanda.

Pero si comparece, queda obligado a comportarse de acuerdo con las prescripciones establecidas para la contestación de la demanda que se indican en la Ley.

Las consecuencias de la falta de lealtad en el proceso deben recaer sobre la parte que pretende obtener con esa conducta un beneficio ya sea procesal, económica, etc.,.

Los mismos requisitos que se exigen para la demanda son necesarios para la contestación y para la reconvencción en su caso.

Por otra parte, el oponer excepciones y defensas contradictorias no sólo no perjudica al que lo hace, sino que es una falta de honestidad procesal. Y consideramos que se debe de aplicar una MEDIDA DE APREMIO o si caé dentro de los supuestos del tipo penal consignados en el artículo 247 y que han sido tipificados como informes falsos dados a una Autoridad Pública distinta a la Judicial.

En este caso el Tribunal Laboral se evitaría el gran rezago de expedientes, y por consiguiente el alto costo social que implica tenerlos vivos, asimismo las partes saldrían beneficiadas por el corto tiempo en que fue resuelto el negocio.

Cabe señalar que el objetivo de la contestación del escrito inicial de demanda por su naturaleza sencilla, que no es más que aprovechamiento de este servicio por parte de la otra, no puede dar origen a mayores complicaciones para contestar si realmente se recibieron los servicios o no se recibieron, o para exponer causas por virtud de las cuales un trabajador fue separado, o negarle concretamente sus pretensiones.

Es muy conveniente también aclarar que por lo que respecta a la contestación que se de al escrito de demanda, en sentido

estricto, el demandado está obligado a hacer las manifestaciones que crea convenientes, precisamente en la audiencia de demanda y excepciones o arbitraje a que se refiere el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

3 .- FUNDAMENTO LEGAL

El fundamento legal del escrito inicial de demanda lo encontramos inmerso en los preceptos consignados en el capítulo XVII denominado "Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje", mismo que lo señala en los artículos 870, 871, 872, 873, 878 y 879, la Ley del Trabajo.

4 .- LA NO CONTESTACION A LA DEMANDA

Reiteramos, una vez más que es indudable que el demandado no está obligado a comparecer y que la sanción que corresponde a su abstención o rebeldía en el proceso laboral es la que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Pudiera suceder que al no comparecer el demandado, el mismo

no tuviera conocimiento de que ha sido demandado, ésto debido a no haber sido emplazado y notificado en su domicilio correcto, o a no tener el escrito de la demanda en su poder, considerando que tal vez el actuario emplazó a otra persona similar o de plano no notificó conforme a lo establecido en los artículos 739 a 752 de la ley de la materia.

C A P I T U L O T E R C E R O

- 1.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
- 2.- LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION
- 3.- EL ARBITRAJE

C A P I T U L O T E R C E R O

1.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y EL ARBITRAJE

La palabra audiencia tiene diferentes significados, el Diccionario Jurídico Mexicano (32), la define de la siguiente manera: "Del latín audientia. Consiste en el acto, por parte de los soberanos o autoridades, de oír a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa.

Mientras que el Diccionario para Juristas de Palomar de Miguel, señala lo siguiente: "Del latín audientia. Acto de oír los soberanos y otras autoridades a las personas que exponen reclaman o piden algo". (33)

En tanto que el Maestro Cabanellas de Torres nos define en su Diccionario Jurídico Elemental: "Audiencia, Del verbo audiere significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas. También se denomina audiencia

(32) .- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición 1987. Página 264.

(33) .- Obra Citada. Página 145.

el propio Tribunal, cuando es Colegiado, y el lugar donde actúa"
(34) .

En nuestra legislación procesal todos se refieren a la acción de oír ya sea en forma próxima, directa o figurada.

La audiencia designa, en efecto las unidades de la Organización Judicial, el edificio en que tales tribunales radican, la especie de proceso que les corresponde conocer por ministerio de ley o en razón a su materia.

En general, significa el acto en que el juez, el presidente de un tribunal o de una junta especial, oyen a las partes o reciben las pruebas que los interesados aportan para el conocimiento de tal o cual asunto.

2.- LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION

La falta de cooperación y el apasionamiento de las partes en conflicto, sumada a la falta de valoración del acto conciliatorio por parte de algunos funcionarios encargados de realizarlo tal y como lo obliga la Ley Federal del Trabajo, ocasiona, las más de las veces, juicios largos, complicados, costosos y, por

(34) .- Obra Citada. Página 29

ende perjudiciales para las partes, para la sociedad y para el Estado.

Es el propio estado, a través de sus órganos administrativos ésto es, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que con estricto apego al espíritu de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, y en aras del ideal humano de justicia social, es el que debe procurar la más pronta solución para terminar con los conflictos laborales, evitando mayores consecuencias deprimentes para la clase trabajadora.

Antes de iniciar nuestro tema, es imprescindible precisar lo que se entiende por conciliación, atendiendo al significado que nos da el diccionario de la lengua española dicho vocablo quiere decir: "Acción y efecto de conciliar y la palabra conciliar, que tiene su raíz en el verbo latino conciliare, denota componer y ajustar los ánimos de los que se encuentran opuestos entre sí.

Por consecuencia, conciliación no es otra cosa que la deliberación entre dos o más personas que por poseer intereses contrarios, se encuentran opuestos entre sí, estableciéndose reglas para que en su debida apreciación de sus razonamientos, intereses, necesidades y obligaciones, depongan sus excesivas exigencias o reticencias hasta el nivel de un equitativo reconocimiento de derechos y obligaciones.

Ahora bien, adecuando los anteriores conceptos dentro del

campo jurídico, la conciliación, es aquella función que se efectúa, ya sea por la autoridad jurisdiccional o con la participación de la autoridad administrativa, a fin de que con la intervención de ésta, lleguen las partes en contienda a un arreglo amistoso, actuando la primera como simple componedora amigable; o bien por voluntad de las partes, interviniendo la autoridad administrativa única y exclusivamente como componedora y para darle mayor solemnidad al acto, buscando fórmulas para llegar al justo medio entre lo que se pide y lo que se propone dar una y otra de las partes en contienda.

La conciliación es una medida para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo entre ellas mismas, es un proceso sistemático de discusión racional, con la ayuda ya sea del presidente titular del tribunal, el de una junta especial, del auxiliar o del secretario de acuerdos y audiencias, de los puntos en desacuerdo propuestos por las partes en litigio.

La presencia de un tercero sirve para incluir nuevos puntos de vista, sugerencias y ampliación de conocimientos además la dignidad del cargo se combina para facilitar la avenencia entre las partes disputantes.

Su objetivo principal es obtener una rápida solución en los conflictos, y el fin último es el de mantener la paz social.

Para completar nuestra idea, hemos de observar la opinión

de distinguidos autores sobre la conciliación.

Al respecto el Maestro Cabanellas de Torres Guillermo, nos dice: "Aveniencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito, el acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar (35)

El Mastro Eduardo Pallares, al comentar la definición que da en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, describe: "Conciliación es la aveniencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que disienten en sus derechos en caso concreto y de las cuales una trata de entablar pleito contra la otra" (36)

Vierte su opinión en contra de este concepto, porque estima que puede haber conciliación cuando las partes quieran demandarse mutuamente y no sólo cuando una de ellas pretenda hacerlo, puesto que algunas legislaciones permiten diligencias de conciliación ya promovido el juicio. Agrega el Maestro Eduardo Pallares, que nuestro derecho sólo exige la conciliación previa en la justicia laboral y las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden conocer el juicio laboral propiamente dicho sin antes

(35) .- Obra Citada. Página 61.

(36) .- Obra Citada. Página 167.

agotar el procedimiento conciliatorio.

Otro de nuestros grandes estudiosos del derecho, el tratadista Mario de la Cueva, al referirse a la conciliación, destaca como característica esencial, su no obligatoriedad para las partes, pues de lo contrario se desvirtuaría su fin.

La conciliación, continúa diciendo el tratadista de la Cueva persigue como objetivo que las partes pongan fin al pleito sin necesidad de que se dicte sentencia obligatoria, debiendo los conciliadores estudiar el problema y proponer soluciones acordes con los datos, motivo del conflicto.

Trueba Urbina Alberto, distingue la conciliación laboral, porque ésta reviste caracteres propios en el derecho procesal del trabajo, formando parte de la instancia jurisdiccional y considerándola como una institución de rancio abolengo que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa del conflicto de intereses, presentándose como voluntaria y otras veces como forzosa.

Manuel Alonso García, a su vez, dirá que es "Aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones,

tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial" (37)

Evitar las dificultades en las relaciones laborales, ahorrar tiempo y la energía que se invierten en los juicios para resolver los conflictos, con beneficio para los trabajadores y el patrón como un beneficio también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para la sociedad, ésta fue la idea del legislador al crear la conciliación en el procedimiento del trabajo.

En el procedimiento ordinario, el legislador al crear la conciliación en el procedimiento del trabajo.

En el procedimiento ordinario, el legislador puso especial énfasis en la conciliación al comienzo de la primera audiencia.

Esta audiencia tiene tres momentos procesales a saber:

- A) .- La de Conciliación.
- B) .- La de Demanda y Excepciones; y
- C) .- La de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

El legislador ha querido que las partes comparezcan personalmente, cuando el patrón es persona física, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje las pueda exhortar e impulsar a fin de que lleguen a un arreglo conciliatorio.

(37) .- Alonso, García Manuel. Derecho Procesal del trabajo.

Librería Bosch, Barcelona 1963. Página 195 Tomo I

Quando el patrón es una persona moral o jurídica, será suficiente con que acuda un apoderado o representante legal de la empresa, facultado para llegar a un arreglo conciliatorio en el trabajador, quien debe estar presente.

Para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es un deber el de propiciar el arreglo entre las partes: "La Junta intervendrá para la celebración de láticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio" (Artículo 876, fracción II).

Es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, sus presidentes titulares, los Secretarios Auxiliares y los Secretarios de Acuerdos y Audiencias, tomen corresponsabilidad y entusiasmo al intervenir en un conflicto, hagan cumplir este mandato de la ley y lo apliquen efectivamente en todas y cada una de las audiencias que se celebren ante ellos.

Es frecuente que este propósito se desplome cuando el procedimiento lo lleven a cabo las mecanógrafas ante la indiferencia del auxiliar y del propio secretario de acuerdos y audiencias o en el último de los casos del presidente titular.

"Más vale pájaro en mano que ver ciento volando", dice un mexicanísimo refrán. Esta idea que inspiró al legislador, cuando estableció en la norma, que el trabajador procure un arreglo

conciliatorio, antes de que se den todos los riesgos que supone el juicio laboral.

Muchas veces el trabajador se siente ilusionado y quiere llevar hasta las consecuencias finales el juicio, con la esperanza de poder recibir todo el dinero de las cuentas que ha imaginado, ha incluido en el pago de las indemnizaciones y prestaciones hasta el último centavo de los salarios caídos, no se ha hecho reflexionar al trabajador siquiera sobre el riesgo del desahogo de su propia confesión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el peligro de ser declarado confeso si no llega a tiempo a la audiencia; que se quedó dormido, hubo congestionamiento de tráfico, no hubo taxi, se detuvo el metro más del tiempo normal, falló el automóvil, no pasó el camión, la combi o el microbus chocó, etc.; tampoco se le ha hecho pensar en la posibilidad de que los testigos, si son aún trabajadores en la empresa, por miedo a las represalias del patrón no comparezcan a la audiencia, o si lo hacen, produzcan declaraciones sin sentido, que poco o nada ayudan a la causa que él está defendiendo.

Después de estas reflexiones es posible que el trabajador se enfríe la cabeza y piense en no lanzarse a llevar un juicio sembrado de eventualidades. Será entonces no por cobardía o por falsos temores, cuando se anime a llegar a la conciliación y a luchar por ella.

Hay un adagio popular que viene muy bien al tema que nos ocupa: "Más vale un mal arreglo, que un pleito".

Es acertado el propósito del legislador; pero se debe hacer efectivo el artículo 876, fracción I de la Ley Federal del Trabajo vigente: "Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados..

Tanto importa la conciliación al legislador, que el capítulo del procedimiento par los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, dispuso que la Junta debe buscar el arreglo amistoso en cualquier momento del juicio: "Las Juntas deberán procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio, a este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento...".

Cuando el Presidente, el Auxiliar o el Secretario de Acuerdos y Audiencias, de la Junta de Conciliación, ponen su mejor empeño en el arreglo de las partes en la conciliación, se da un paso seguro hacia la armonía, hacia la concordia entre las partes, y una rica contribución a la paz social.

El Proceso de la conciliación tiene una característica exclusiva que la distingue de los otros procedimientos: "La Flexibilidad".

3.- EL ARBITRAJE

La palabra arbitrio, formada de la preposición "ad", y del verbo "bito", significa el tercero que se dirige a dos litigantes "ad binos litigantes" para entender sobre su controversia. (38)

Según nos dice José Becerra, arbitro viene del latín "arbiter" que era definido con estas palabras: "arbiter Estquí honoris causa deligitur ad his qui controversian habent ut ex bona fide, ex aequo et bono, controversiam dirimat, o sea árbitro es el escogido por honoríficas razones por aquellos que tienen una controversia, para que dirima basado en la buena fe y en la equidad". (39)

Así tenemos que árbitro es la persona a quien las partes de común acuerdo confían la decisión o fallo de su controversia.

El arbitraje es otro de los conceptos de importancia para este trabajo por lo que nos referimos a la definición que de éste hace el tratadista Rafael de Pina, diciendo: "Que es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por

(38) .- Sodi, Demetrio. La Nueva Ley Procesal. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. 1963. Página 68.

(39) .- Becerra, Bautista José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa, S.A. 6a. Edición 1977.

los interesados". (40)

El arbitraje es una institución de amplio arraigo con o medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales. Precisamente a los tribunales que se integran en nuestro país a raíz de la puesta en vigor de la Constitución de 1917 se les atribuye la función arbitral.

La fracción XX que hoy corresponde al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, dispone al respecto 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 y de los patronos y uno del Gobierno.

No obstante lo anterior y como lo observa el licenciado Trueba Urbina Alberto, el arbitraje en México, en relación al derecho del trabajo, no tiene el mismo significado que en otras disciplinas de derecho privado, ya que lo caracteriza su condición obligatoria salvo en el caso de las huelgas". (41)

(40) .- Pina, Rafael de. Diccionario de Derecho Editorial Porrúa, S.A. 7a. Edición 1978. Página 84.

(41) .- Trueba, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 5a. Edición 1980. Página 55.

Rigurosa, de una persona o comisión que libremente elijan las partes (artículo 469, fracción III, L.F.T.)

Ello significa por mandato constitucional que las diferencias tienen que ser resueltas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En términos generales el arbitraje es la resolución dictada por un tercero, que resulta obligatorio en virtud del previo compromiso, asumido con las formalidades debidas por las partes interesadas.

Los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la clasificación de la ley, son los siguientes:

- A) .- Ordinarios
- B) .- Especiales
- C) .- Colectivos de Naturaleza Económica
- D) .- De Huelga

LOS ORDINARIOS.- Están regulados por los artículos 870 a 891

LOS ESPECIALES.- Están regulados por los artículos 892 al 899

LOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.- Este procedimiento está regulado en los artículos 900 al 919

DE HUELGA.- Son aplicables a este procedimiento las disposiciones de los artículos 920 a 938, todos de la Ley del Trabajo.

C A P I T U L O C U A R T O

- 1 .- LA ETAPA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS
- 2 .- LAS PARTES OFRECIENDO SUS PRUEBAS
- 3 .- QUE PRUEBAS PUEDEN SER OFRECIDAS
 - A) .- QUIENES PUEDEN OFRECER PRUEBAS
 - B) .- QUE PRUEBAS SE PUEDEN OFRECER
- 4 .- EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS
- 5 .- LA FORMA Y EL LUGAR DONDE DEBEN DESAHOGARSE LAS PRUEBAS
- 6 .- EL LAUDO
 - A) .- SUS CARACTERISTICAS
 - B) .- SU EJECUCION

C A P I T U L O C U A R T O

1 .- LA ETAPA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

De lo que se trata aquí, es de ver la importancia guardada por la prueba dentro del proceso; de comprender la relevancia que adquiere ésta en su relación con el juicio; de admitir la necesidad procesal de la prueba para poder fallar con justicia.

Probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.

También puede decirse que probar es evidenciar algo, ésto es lograr que nuestra mente lo perciba en la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales.

Aunque los términos probar y demostrar son sinónimos, con más frecuencia se usa la palabra demostrar, para referirse a la actividad que tiene como término la falsedad o verdad de una proposición.

Sin entrar en las diferentes acepciones de la palabra prueba las que nos interesan desde el punto de vista procesal son aquellas en que prueba equivale a "justificar manifestar, demostrar o hacer patente la certeza de un hecho, comprobar, confirmar,

verificar, aclarar, esclarecer, averiguar o cerciorar " entre otras expresiones, sin contar con que ello no se agota el contenido por existir como es sabido, otros significados de la palabra prueba que nos interesa fundamentalmente.

Desde el punto de vista procesal el concepto de prueba, aparece indisolublemente unido a la finalidad de obtener la certeza procurando el convencimiento judicial, en relación a la verdad o falsedad de una afirmación a la existencia o inexistencia de un hecho.

En lo que respecta al fin y a la función de la prueba, es sabido que no existe acuerdo entre los juristas, y unas veces prueba significa formar la convicción del juez sobre la existencia o no de hechos relevantes en el proceso, y otras, se entiende que la significación de prueba queda reconocida a aquella convicción de considerar como verdaderos o falsos, ciertos hechos con la finalidad decisoria y, claro está, que aquella aplicación del concepto de prueba a toda actividad humana en cuanto a la premisa de cualquier juicio y, en general, de los actos lollitivos de un ser razonable, no es ni más ni menos que la verificación o control de unos supuestos sobres los cuales la valoración o control sobre los cuales la valoración ha de fundarse.

De todos modos, la prueba, entendida en sentido jurídico y

procesal, tiende no a persuadir o vincular a las partes, a una cierta valoración de la cuestión controvertida, sino a formar el convencimiento del juez, ya que, en definitiva, la actividad probatoria aparece dirigida a constituir las convicciones de la vida diaria, a formar la convicción para que como consecuencia de la prueba pueda producirse una declaración de voluntad o de conocimiento.

En lo que respecta a la práctica de la prueba, o producción de prueba, se refiere al momento procesal de la actividad destinada a poner al juzgador en condiciones de valorarla en su día, es decir, la acumulación del material probatorio o instructorio ofrecido o propuesto en el momento procesal oportuno.

Palomar de Miguel, señala respecto a la prueba lo siguiente "Acción y efecto de probar, justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecho por los medios que la ley autoriza y reconoce por eficaces" (42)

Ramírez Gronda, la define como: "Demostración de la existencia de un hecho físico o jurídico, según las formas y condiciones exigidas por la ley. Los medios que pueden utilizarse en juicio para demostrar la veracidad de los hechos aducidos". (43)

(42) .- Obra Citada. Página 1100

(43) .- De Pina, Rafael. Principios de Derecho Procesal Civil
Editoría Herrero 2a. Edición. Página 179

Rafael de Pina, dice lo siguiente al respecto: "La palabra prueba, en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretenda mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa". (44)

Continúa diciéndonos: "La prueba de los hechos y de los actos en el proceso es una actividad normalmente inexcusable, si se quiere llegar a él, a un resultado útil por lo que tiene una trascendencia fundamental, aunque el proceso puede tener como tema el deate solamente el derecho este evento es exeptional; generalmente el debate procesal tiene como base una doble cuestión de hecho y de derecho.

Para concluir sobre ese particular sigue sosteniendo que "La necesidad de probar los hechos y los actos en que las pretensiones formuladas al juez se funda salvo los casos de excepción legalmente rconocidos, explica satisfactoriamente el interés del tema de la prueba y la importancia que se le concede por los tratadistas de derecho procesal". (45)

El procedimentalista español, José de Vicente y Caravantes, nos dice que: "La palabra pureba trae su etimología, según unos del adverbio probe que significa honradamente, por considerarse

(44) .- Obra Citada. Página 253.

(45) .- Ibidem

que obra con honradez el que prueba lo que pretende o según otros, de la palabra "Probandum", que significa recomendar, aprobar, experimentar, hacer fe, según expresan varias leyes del derecho romano". (46)

Opinión de Hugo Alsina, este procesalista argentino, por su parte nos dice; "Que en su acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero en su significación corriente expresa una operación mental de comparación". Desde este punto de vista, la prueba judicial es la confrontación de la versión de cada parte con los medios producidos para abonarla que el juez trata de reconstruir los hechos valiéndose de los datos que aquellas le ofrecen o de los que pueden procurarse por sí mismos en los casos en que está autorizado para proceder de oficio.

La misión del juez es por eso análoga a la del historiador, en cuanto ambos tienden a averiguar como ocurrieron las cosas en el pasado, utilizando los mismos medios o sea los rastros o huellas que los hechos dejaron" (47)

(46) .- De Vicente y Caravantes, José. Tratado Histórico Crítico Filosófico de los Procedimientos judiciales en Materia Civil según la Nueva Ley de Enjuiciamiento. Imprenta de Gaspar y Roig. Editores Madrid 1856. Tomo II, Página 133

(47) .- Alsina, Hugo . Tratado Lógico Práctico de Derecho procesal Civil y Comercial. Editorial Ediar. Buenos Aires 1961 Tomo II. Página 225.

El Maestro Trueba Urbina, conceptúa a la prueba como: "Los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí". (48)

Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador sobre los hechos litigiosos. La prueba se dirige al juez o tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

El tema probatorio es siempre una afirmación de hechos porque el derecho no está sujeto a prueba, a no ser que se trate de leyes extranjeras, usos, costumbres o jurisprudencia.

No hay que olvidar que los hechos objeto de prueba son sólo los dudosos o controvertidos.

La Ley Federal del Trabajo considera como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales las partes no los hubieran confesado en la demanda y su contestación, conforme el artículo 777, el cual a la letra describe:

"Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos

(48) .- Trueba, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición 1971. Página 371.

cuando hayan sido onfesados por las partes".

Concluida la etapa de conciliación, demanda y excepciones, es donde queda establecida la litis o materia del conflicto y debe señalarse de oficio el día y la hora para la celebración de la etpa de ofrecimiento de pruebas, que eberá efectuarse dentro de los diez días siguientes conforme a lo previsto en el artículo 880 de nuestra ley del trabajo.

Artículo 880 .- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes.

I .- El Actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

II .- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III .- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título y

IV .- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de testigos. Artículo 778.

La junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello. Artículo 779.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo. Artículo 780.

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intevengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban. (Artículo 781)

La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. (artículo 782)

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la junta de conciliación y arbitraje. (artículo 783)

Esta disposición de lugar a que quede a cargo de la junta, conforme lo señala el artículo 883, recabar los informes o copias certificadas que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena a juicio y que haya solicitado el oferente, así como tomar las medidas de apremio necesarias para hacer efectivos sus requerimientos.

Como puede advertirse, la obligación a cargo de terceros de exhibir las probanzas en un juicio laboral, proviene del principio general de que en cumplimiento de la Ley del Trabajo está interesada la sociedad y que, por tanto, toda persona, aún ajena, está obligada a hacer aportaciones que estén a su alcance para el esclarecimiento de los hechos a que se contrae la litis en el procedimiento lo que es congruente con la teoría de las relaciones de trabajo son hechos jurídicos porque la ley les atribuye

determinadas consecuencias de derecho y que tratándose del equilibrio de los factores de la producción, es la comunidad y no sólo los particulares, la que ve afectado su interés en el contexto de la ley laboral.

Tal vez la disposición en materia de prueba más importante sea la que se encuentra concebida en el artículo 784, que obliga a la junta, o sea al órgano jurisdiccional a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando de los hechos, así como a requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Asimismo, la disposición deja a cargo del patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre las siguientes cuestiones específicas:

- I .- Fecha de ingreso del trabajador
- II.- Antigüedad del trabajador
- III.- Faltas de asistencia del trabajador
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo
- V .- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley.

- VI .- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido
- VII .- El contrato de trabajo
- VIII .- Duración de la jornada de trabajo
- IX .- Pago de días de descanso y obligatorios
- X .- Disfrute y pago de las vacaciones
- XI .- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad
- XII .- Monto y pago del salario
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y
- XIV .- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

De la lectura cuidadosa del artículo 784, lo primero que resalta es la consecuencia procesal que tiene el hecho de que el patrón no exhiba los documentos que está obligado a aportar, por tener obligación legal de conservarlos en el centro de trabajo; ya que establece la presunción de ser ciertos los hechos alegados por el trabajador.

El artículo 804 de la ley de la materia en comento establece que el patrón tiene la obligación de exhibir los siguientes documentos:

- A) .- Contratos de trabajo individuales, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley
- B) .- Listas de raya o nómina de personal que se lleven en el centro de trabajo o recibos de pago de salarios
- C) .- Controles de asistencia que se lleven en el centro de trabajo
- D) .- Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, aguinaldos, así como de las primas a que se refiere la ley
- E) .- Las demás que señalen las leyes

Esta última expresión significa que independientemente de los documentos que de manera específica señala el citado artículo 804 los patrones están obligados a exhibir también aquellos que las leyes fiscales imponen a toda empresa.

Por último, y en relación con lo anterior, cabe hacer notar que conforme al citado artículo 804, el patrón debe conservar los documentos especificados por dicho artículo en la siguiente

forma: los contratos, mientras dure la relación laboral y hasta un año después; las listas de raya o nóminas y recibos de pago de salarios, así como los controles de asistencia, recibos de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos y primas, durante el último año de la relación laboral y un año después de que se extinga la misma; y los que señalen otras leyes, particularmente las fiscales, de acuerdo con lo que establezcan las mismas.

Esta disposición tiene como finalidad evitar que al suscitarse una controversia sobre los hechos fundamentales de la relación de trabajo, el órgano jurisdiccional no cuente con las probanzas suficientes para verificar si los hechos materia de la litis se realizaron conforme a lo expresado por el trabajador o según lo alegado por el patrón.

Es necesario destacar que el principio probatorio que exime de la carga de la prueba al trabajador y le impone al patrón se refiere de modo específico a pruebas documentales y exclusivamente en cuestiones derivadas de la relación de trabajo entre demandante y demandado, por lo que no es aplicable a todos los conflictos o asuntos que conforme a la ley deben ventilarse ante los tribunales de trabajo, como podrían ser; un problema escalafonario en que el demandado es otro trabajador, o cuando el demandado es un sindicato en los casos de titularidad del contrato colectivo y aún aquellas cuestiones relativas al planteamiento colectivo de naturaleza económica.

Por esta razón resulta ilógico y carente de todo fundamento lo que en algunas ocasiones se ha dicho respecto a este principio fundamental de la reforma, que se significa por el relevo de la carga de la prueba en favor del trabajador, en el sentido de que deja en estado de "indefensión" al patrón y de que resulta inequitativa y contraria al principio de igualdad entre las partes.

En realidad, no se trata de una gracia que se otorga al trabajador, sino que el principio proviene de la consideración de que quien tiene los elementos probatorios para verificar la realización de los hechos objeto de la litis, en un conflicto entre patrón y trabajador, no es aquel que presta sus servicios sino quien los recibe, es por tanto dada esta circunstancia y el principio general establecido por el artículo 783, el que cuente con los elementos suficientes para determinar la veracidad respecto a la realización de los hechos.

Por lo que se refiere al caso específico señalado por el artículo 784 ya citado, que impone la carga de la prueba al patrón en relación con su dicho, ello tiene por objeto fundamental evitar que, mediante la maniobra de una formalidad como es la negativa pura y simple de la demanda, se deje al trabajador en la imposibilidad de probar la relación de trabajo y sus circunstancias, así como de que, a causa de lo mismo el tribunal se vea impedido para obligar al patrón a cumplir con las obligaciones que la ley impone dentro de la relación de trabajo.

Lo anterior porque, a diferencia del derecho privado, las cuestiones que se ventilan en función con la relación de trabajo son de orden público, además de que las obligaciones de las partes diman de la propia ley y no de la voluntad de las mismas es decir, en la relación de trabajo, que como se ha dicho es un hecho jurídico y no un acto jurídico, las partes no son las que crean los derechos y obligaciones recíprocas sino que, dado el hecho de la relación de trabajo, las establece el propio ordenamiento legal.

Por último, y con relación a las reglas geneales de la prueba, el artículo 785, establece la posibilidad de que el órgano jurisdiccional se traslade al domicilio del que obligado a comparecer al tribunal, para absolver posiciones o dar testimonio, no la pudiere haber impedido por enfermedad porque como se ha dicho, el estado, tiene interés en que se conozca la verdad respecto a los hechos que se ventilan en un conflicto, sin que pueda dejar a la vicisitud de un formalismo, como la confesión ficta o la declaración de estar decierta la prueba testimonial, la verificación de los hechos materia del procedimiento.

El capítulo XII, dedica sus secciones segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima y octava, a regular en especial cada uno de los medios de prueba establecidos por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

2 .- LAS PARTES OFRECIENDO SUS PRUEBAS

La disposición contenida en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, nos dice:

"Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad".

El comentario que el Doctor Trueba Urbina, hace de este artículo lo precisa diciendo que:

"La nueva teoría procesal ha desechado el concepto de obligación de probar (por el de carga de la prueba); así que es absurdo obligar a aportar elementos probatorios".

Ambas partes están obligadas a aportar las pruebas que tengan en su poder y que su contraria las hubiera indicado, pues de no hacerlo, la afirmación que contenga la solicitud de la prueba se tendrá por cierta, para los efectos legales correspondientes, y no como ocurre en la práctica, que las juntas declaran (presuntivamente) cierto el hecho de que se trata, como es el caso de la prueba de inspección.

La falta de cumplimiento de la obligación trae la sanción de tener por cierto el hecho, sin embargo, hasta presuntivamente se tendrá por cierto el hecho. Tomando en cuenta la naturaleza del mismo, ya que podrían hacerse nugatorios los efectos de la ley, dándole a los patrones especialmente la oportunidad de que destruyan la presunción jurídica con testigos, los que generalmente utilizan, lo cual no es admisible en ciertos casos por ejemplo, para suplir los efectos de las tarjetas de tiempo que llevan las empresas, relativos a la asistencia o inasistencia del trabajo; tiempo; en el que el trabajador estuvo a disposición de la misma, etcétera, o de otras análogas.

Cabe recordar que nuestra Ley Federal del Trabajo, tiene evidente sentido social, y los patrones generalmente se abstienen de proporcionar elementos probatorios que favorecen a los trabajadores como son por ejemplo las listas de raya o nóminas, documentos, libros de contabilidad etcétera. Esto tal vez fundado en el sentido de que nadie está obligado a ofrecer pruebas en su contra, con las cuales se beneficiaría indudablemente el adversario como sería el caso de sus trabajadores.

Todos los medios de prueba que pueden aportar las partes en el procedimiento laboral, deben ser ofrecidas en la audiencia de pruebas, correspondiendo a los tribunales del trabajo administrarlas o desecharlas y ordenar el desahogo de las mismas, conforme a la teoría del procedimiento del trabajo vigente.

Para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos, puede el juzgador valerse de cualquier persona sea parte o un tercero, o de cualquier cosa o documento sin más límites de que las pruebas no sean prohibidas por la ley, ni sean contrarias a la moral y al derecho, motivo por el cual el legislador establece como medios de prueba los siguientes que se consignan en el artículo 776.

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

1 .- La Confesional

2 .- La Documental

3 .- La Testimonial

4 .- La Pericial

5 .- La Inspección

6 .- La Presuncional

7 .- La Instrumental de Actuaciones

8 .- Las Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En materia laboral son admisibles todos los medios de prueba según lo establece el precepto citado anteriormente, lo anterior lo confirmamos con el acertado comentario que de ello hace el tratadista Trueba Urbina, quien nos expone: "No se precisan los medios de prueba sino tan sólo se enuncian". (49)

El derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna, generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida; las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes e inclusive presunciones legales y humanas".

En general, dentro del regimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho". (50)

(49) .- Trueba, Urbina Alberto y Trueba, Barrera Jorge. Nueva Federal del Trabajo Reformada. Comentarios Jurisprudencia y Bibliografía. Prontuario de la Ley. Editorial Porrúa, S.A. 27a. Edición 1975. Página 352.

(50) .- Ibidem Página 352.

3 .- QUE PRUEBAS PUEDEN SER OFRECIDAS

Consiste en el acto mediante el cual las partes a fin de probar sus acciones o sus excepciones, ocurren al tribunal y ponen a disposición del mismo las pruebas en que basan sus pretensiones con el objeto de obtener un fallo favorable.

Este acto sencillo como deben ser todos los del proceso laboral, si requiere al menos de fundamentales formalidades que garanticen cierto orden procesal como sería el que las pruebas deben ofrecerse en tiempo, que tengan dichas pruebas relación con la litis, que faciliten al tribunal el desahogo de las mismas, etcétera, pero estas pocas formalidades que ya en conjunto se convierten en la regulación misma del ofrecimiento de pruebas.

Audiencia es: "El acto de oír el soberano u otras autoridades a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa".
(51)

Otra definición más jurídica es la del Maestro Euquerio Guerrero López, quién afirma: Se entiende por audiencia del verbo audire, oír, aquellos actos por virtud de los cuales el tribunal escucha las peticiones, demandadas, constestaciones de las partes,

(51) .- Palomar, De Miguel Juan. Diccionario para Juristas.
Mayo Ediciones S. de R.L. 1a. Edición 1985. Pág.

demandas, contestaciones de las partes, recepción de pruebas, alegatos de las propias partes, etcétera". (52)

Y tomando en cuenta que comúnmente el juicio laboral se tramita mediante el desarrollo de tres audiencias. El ofrecimiento de las pruebas a que ahora nos dedicaremos, se realiza dentro de la segunda de las audiencias a la cual le da el nombre de: "Audiencia de Ofrecimiento Pruebas"; la que dentro de nuestro derecho, se encuentra regulada por el artículo 880 de la Ley del Trabajo, mismo que a la letra dice: En la etpa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I .- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente despues el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar lad demandado.

II .- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etpa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrcer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de lacontestación

(52) .- Guerrero, López Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 13a. Edición 1983. Página 457.

de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III .- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título y

IV .- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervinientes o de tachas. (artículo 881)

A) .- QUIENES PUEDEN OFRECER PRUEBAS

Debe interpretarse el sentido de la palabra poder no como posibilidad de lo físico, sino como una posibilidad de comparecer ante un tribunal laboral a fin de ofrecer pruebas facultad que por lo demás la ley sólo otorga a las partes, entendiéndose éstas, las personas interesadas en un juicio y que sostienen en él sus pretensiones, compareciendo por si mismos o por medio de otras que las representen real o presuntivamente.

En general las partes que intervienen en un juicio son dos:

- A) .- Actor que es quien presenta la demanda, ejercitando la acción, y
- B) .- Reo, que es quien se exige el cumplimiento de la obligación que se persigue mediante la acción. Puede haber un número indefinido de actores y de reos".
(53)

Ahora tratando como se pueden ofrecer las pruebas diremos que la Ley del Trabajo no menciona exigencia alguna al respecto o si debe ser verbalmente o por escrito; pero teniendo siempre presente la oralidad del procedimiento laboral creemos que puede ser indistintamente siempre y cuando se ofrezcan acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

Que si se ofrecen como prueba documentos, se exhiban en el acto de ofrecimiento; o en el caso de que se trate de informes que debe de expedir alguna autoridad puede el oferente solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que los solicite a la mencionada autoridad, siempre y cuando indique los motivos que le impiden obtenerlos directamente.

Es de hacerse notar a este respecto, que la Ley del Trabajo

(53) .- Diccionario Enciclopédico. Espasa - Calpe, S.A. 8a. Edición 1979. Madrid. Tomo 18. Página 766.

de 1931, en su artículo 523 establecía: "Las pruebas que por su naturaleza no pueden ser desahogadas desde luego o que para hacerlo requieran de la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas lo mismo se entendiere respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente".

Redacción que daba motivo a que las Juntas exigieran que el oferente comprobara su imposibilidad de presentarlas, de allí que el Maestro Trueb Urbina, recomendara: Por ello es conveniente que cuando se pretenda ofrecer una prueba documental que obra en otro expediente o que se encuentre en poder de otras autoridades, debe de acompañarse de un escrito en el cual conste que ha pedido a dichas autoridades la expedición o devolución de los documentos que se quieren ofrecer, para el efecto de que la Junta no le rechace la prueba ofrecida", (54) Situación que con la nueva redacción ha variado ya que basta que el oferente indique los motivos que le impiden presentarlos.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas las partes pueden ofrecer pruebas y está perfectamente definida dentro del proceso a fin de garantizar a las partes la seguridad de un orden procesal.

Así lo han sostenido otros autores como Eduardo Staffarini quien afirma : " La determinación de un plazo perentorio para que las partes ofrezcan sus respectivas pruebas responde a

la necesidad de establecer un orden en el procedimiento y evitar dilaciones ". (55)

Consideramos que nuestra legislación ha definido con precisión la fase de ofrecimiento, al fijar una etapa de ofrecimiento de pruebas, que concluirá con un acuerdo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que declara cerrado el periodo de ofrecimiento de pruebas y se precise cuáles de las pruebas se aceptan y en su caso cuáles se rechazan a este respecto, mucho se ha discutido acerca de las pruebas ofrecidas antes de la audiencia, es decir aquellas que se ofrecen por algunos abogados o gestores que acostumbran acompañar sus pruebas en el escrito de demanda, y es nuestra opinión que tales pruebas no deben de tomarse en cuenta por el tribunal si no se ratifica su anterior ofrecimiento en la audiencia respectiva, porque de otra manera, ningún efecto tendría el fijar términos para el ofrecimiento y así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de nuestro país, en la siguiente tesis.

PRUEBAS MOMENTO EN QUE DEBEN DE OFRECERSE.- La Ley Federal Trabajo, dispone que es en la audiencia que para el efecto se celebra cuando las partes deban ofrecerse las pruebas que pretendan ser desahogadas por la Junta, no existiendo disposición legal que autorice a ésta a tener como tales los documentos que con anterioridad se hayan exhibido, por lo mismo si la

(54) .- Citado por Bermudez, Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. 3a. Edición 1983. Página 53.

(55) .- Ibidem. Página 54.

parte actora no compareció a la audiencia de pruebas y algaratos, los documentos que adjun tó a su demanda no deben ser tenidos como prueba de su parte.

Joaquín Torres Centeno .- 5 de diciembre de 1952

Respecto del caso contrario o sea de las pruebas ofrecidas por las partes despues del acuerdo en que el tribunal cerró la etapa de ofrecimiento, sólo queda decir que no son de admitirse tales pruebas, salvo el caso de excepción que constituyen las pruebas supervinientes de las cuales más adelante haremos mención.

B) .- QUE PRUEBAS SE PUEDEN OFRECER

Ya con anterioridad habíamos hecho el señalamiento de que nuestra legislación labqral no precisa ni enumera los medios probatorios; que tan sólo nos manifiesta que son admnsibles todos los medios de prueba, por lo que a causa de esta omisión nos vemos precisados a externar que en términos generales se pueden ofrecer: "La prueba documental, la confesional, la testimonial, La pericial, La de inspección judicial y La presuncional las cuales sólo enunciamos porqué en otra parte de la prueba se analizan más detenidamente, quedando solo por manifestar que el ofrecimiento de los anteriores medios de prueba requiere que se relacionen; por lo que tomando en cuenta esta exigencia, pensamos que también ha sido omisión de nuestra legislación el no precisar que sanción corresponde a quien admite llenar tal formalidad. El actor de relacionar las pruebas, es con finalidad de que las mismas se limiten a los puntos de litis planteados en el juicio y no se dirijan a otros puntos ajenos a los controvertidos, considerando que tal exigencia debe de ser fundamental para su admisión.

Es de hacerse notar también, que respecto a las pruebas mencionadas no fija la ley laboral orden alguno o en cuanto a su ofrecimiento; en lo que sí existe orden, es en que primero sea el actor quien ofrezca sus pruebas y luego lo haga el demandado que sí al iniciarse la audiencia solamente se encuentra el demandado y no el actor, debe de procederse al ofrecimiento de las pruebas de la parte que esté presente y si en el momento en que éste ofrece sus pruebas comparece el actor a ofrecer las de él, deben de recibírsele también a éste último, siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo teniendo por cerrado el período de ofrecimiento de pruebas.

Como una novedad dentro del proceso del trabajo, nuestra Ley Federal del Trabajo, faculta que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siendo éste un aspecto novedoso como ha quedado dicho y que tiene como finalidad mantener el principio de contradicción a que hemos hecho alusión en las páginas anteriores de este trabajo recepcional.

Si bien es cierto que la novedad en el sistema procesal en general es benéfica, por otra parte no deja de crear ciertos problemas procesales porqué es de todos conocido que las pruebas deben ofrecerse bajo ciertas formalidades, las cuales difícilmente podrán reunir las nuevas pruebas, ya que quienes las ofrece, no había pensado en hacerlo en la mayoría de los casos hasta ese momento.

4 .- EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

En cuanto a la audiencia de desahogo de pruebas, la Ley Laboral contiene disposiciones, que no incluía antes de la reforma (1980), las cuales regulan el desarrollo de la audiencia específicamente, ya que las correlativas anteriores a la reforma

sólo se referían a la forma de desahogar las pruebas, lo que ahora quedo incluido en el capítulo XII relativo a las pruebas

Conforme lo señala el artículo 884, de la ley en comento, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean, en primer lugar las del actor y en seguida las del demandado si faltare por desahogar alguna prueba que no estuviese debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciendo uso el tribunal de los medios de apremio, salvo que se trate de pruebas documentales, en cuyo caso no se suspenderá la audiencia. Aunque éstas no estuviesen presentadas, si no que la Junta requerirá a la autoridad para que las remita y si ésta no lo hace, lo comunicará al superior jerárquico de dicha autoridad para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Desahogadas las pruebas en la forma que se tiene descrita, las partes formularán sus alegatos y previa certificación del secretario de acuerdos y audiencias de que no quedan pruebas por desahogar, se declarará cerrada la instrucción y se mandará el expediente a proyecto de resolución, conforme a lo dispuesto por el artículo 885.

Este último artículo señala la estructura formal de la resolución en forma, el laudo, que debiera contener: un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma; el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que, conforme a la misma, deben considerarse probados; la consideración que fundadas

y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y aprobado y, por último o los puntos resolutivos.

Como puede advertirse, la mencionada disposición señala la misma estructura del proyecto de resolución en forma de laudo que expresaba el artículo 771, anterior a la reforma sin embargo, en la nueva legislación procesal existe una diferencia en el trámite para llegar del proyecto a la emisión del laudo, en cuanto a que actualmente (artículo 886), los integrantes de la Junta pueden solicitar se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, en cuyo caso la Junta estará obligada a señalar día y hora para el desahogo de la diligencia, siempre que éste se lleve a cabo dentro de un término de ocho días.

En cambio, antes de la reforma sólo se podían llevar a cabo diligencias en relación con aquellas que hubiesen sido propuestas por las partes y no se hubieren desahogado.

Respecto a la discusión y votación del proyecto, existe una diferencia con el consagrado antes por la ley reformada consistente en que si el mismo es aprobado, sin adiciones ni modificaciones, en el momento de la discusión deberá firmarse por los miembros de la Junta sin necesidad de engrosarlo, conforme lo señala el artículo 889, si se hicieren modificaciones o adiciones al proyecto, éste deberá reformarse de inmediato y se hará constar en una acta.

Conforme a la reforma de la ley se establece la posibilidad de sancionar; si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, le podrá imponer una multa de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la propia Junta; igual sanción podrá imponer a los representantes de las partes.

5 .- LA FORMA Y EL LUGAR EN DONDE SE DEBEN DESAHOGAR LAS PRUEBAS

Sí se ofreció la prueba confesional, debe desahogarse previos los trámites del ofrecimiento y desahogo en la audiencia respectiva, y se procederá a su correspondiente expedición ante la autoridad jurisdiccional, bajo los siguientes requisitos que obviamente deberá observar la Junta:

1 .- La parte que se presente a absolver posiciones deberá legitimarse como tal, es decir, se deberá identificar fehacientemente o en su defecto ser reconocida plenamente por la contraria como la persona a quien por su nombre fue citada para absolver posiciones.

2 .- Todo aquel que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante para ello.

3 .- Las posiciones, que son las afirmaciones del ponente deberán ser claras y concretas; no contendrán más de un hecho; serán redactadas en forma afirmativa y deberán versar sobre puntos controvertidos que se refieran a la actuación personal del absolvente o de su representada. Las personas morales absolverán posiciones a través de sus representantes legales.

4 .- La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos controvertidos así como las que juzgue insidiosas pero deberá fundar su resolución, se tiene por insidiosas, aquellas posiciones que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad.

5 .- El absolvente responderá por sí mismo de palabra sin la presencia de su abogado o asesor, no podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios par auxiliar su memoria.

6 .- Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pu diendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que pide la junta.

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

La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 789, si la persona que deba absolver posiciones no concurre, o la que ocurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante.

Por otra parte, resulta que debido al sistema procedimental de esta rama que separa, mediando algún tiempo entre una y otra las audiencias de ofrecimiento y desahogo de las pruebas, los patrones y los trabajadores con mayor preparación se apersonan a confesar perfectamente aleccionados para ello y, así, es de pensarse pues, que en la fría práctica, dicha prueba, ciertamen te, no es la más idónea para llevar a la verdad.

Cuando la prueba con fesional tenga que ser desahogada en lugar distinto del que recida la Junta de Conciliación y Arbitraje su desahogo se hará por medio de exhorto conforme al capítulo VIII de la Ley de la Materia.

En el desahogo de la prueba testimonial, se seguirén las siguientes reglas:

1 .- El oferente presentará directamente sus testigos, salvo que hubiera solicitado se citaran por conducto de la Junta.

2 .- El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello.

3 .- Serán separados los testigos con el objeto de que lo que uno declare no sea escuchado por los restantes.

4.- Los testigos serán examinados en el orden en que fueron ofrecidos.

5 .- Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813.

6 .- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, la edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procede a tomar su declaración.

Cabe mencionar que aquí deberá emplearse el artículo 247 del Código Penal para el Distrito Federal; toda vez que en el mismo se tipifica la penalidad y tipos de delito de falsedad, al señalar "Al que interrogado por alguna autoridad pública distinta (Junta de Conciliación y Arbitraje) de la Judicial en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas (desahogo de testimoniales, confesionales, etc.). faltare a la verdad.

7 .- Las preguntas no contendrán más de un hecho.

8 .- Las preguntas serán claras y concretas, y jamás seguirán la respuesta, lo que significa que las preguntas no deben ser sugestivas, dado que el testimonio es narración de hechos generalmente vistos u oídos.

9 .- Al testigo se le podrá mostrar documentos que integran en expediente para que pueda contestar con precisión una pregunta formulada sobre ellos.

10 .- El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario de Acuerdos y Audiencias; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración le será leído por el Secretario de Acuerdos e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

11 .- La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

12 .- Al testigo que dejase de concurrir a la audiencia no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir declaración, el día y la hora señalados.

Cabe hacer notar, y aunque ésto sea materia, no del desahogo, sino de la valoración de este medio, que un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos, sobre los que declara si:

- 1 .- Fue el único que se percató de los hechos
- 2 .- La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos
- 3 .- Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad

Cuando se ofrezca la prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que debe versar el peritaje tal y como lo dispone el artículo 823 de la Ley Laboral, por lo que se refiere a la prueba pericial, ésta también sigue los lineamientos tradicionales para su desahogo. Puesto que como generalmente sucede en la vida real, los peritajes de las partes siempre están en contraposición, la Junta tiene la obligación de acuerdo a la fracción V del artículo 825, de designar un perito tercero en discordia.

6 .- EL LAUDO

Una vez que se han desahogado totalmente todas las pruebas ofrecidas por las partes y aceptadas por el tribunal previa certificación que se encuentre en autos por el Secretario de Acuerdos y Audiencias de que no hay pruebas pendientes por desahogar o que ameriten desahogo especial, y se haya cerrado la instrucción, con acuerdo a lo establecido por el artículo 884, se concede un término de tres días a las partes para el efecto de que formulen sus alegatos por escrito. Transcurrido dicho término se declara cerrada la instrucción con fundamento en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo y dentro de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolución en forma de laudo, mismo que deberá contener:

- 1 .- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma..
- 2 .- Señalamiento de los hechos controvertidos
- 3 .- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- 4 .- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso, de lo alegado y probado.
- 5 .- Los puntos resolutivos

Una vez formulado el dictamen, éste se hará del conocimiento de los representantes de los trabajadores y patrones, para la audiencia de votación y discusión del mismo, en la que cada uno de ellos hace valer sus argumentos tendientes a convencer al diverso representante y al Presidente de la Junta, para el efecto de que el asunto se resuelva en determinado sentido.

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

Los Laudos según se desprende del espíritu de la Ley Federal del Trabajo, se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas especiales sobre estimación de las pruebas, sino apreciando el derecho según lo crean conveniente en conciencia de las pruebas, deben estimarse según el razonamiento manifestado por los estadistas y autores de la Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, quienes hacen

Un análisis de las pruebas, la apreciación de las mismas invocando razonamientos en que se fundan para darle o negarle el valor probatorio que corresponde a todas y cada una de las probanzas, de tal suerte que la apreciación de las mismas debe ser lógica y humana. Atento a que las Juntas son Tribunales de Conciencia o de derecho social. En vía de aclaración de lo antes expuesto es conveniente hacer notar que en el caso particular y por así decirlo la rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo fuera rescindido por falta de probidad y honradez a que se refiere el artículo 47 en su fracción II, y la empresa ofrece a la consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la probanza consistente en copias certificadas de investigaciones practicadas ante el C. Agente del Ministerio Público, ya sea Federal o del Fuero Común, en las que aparezca culpable el trabajador reclamante, la Junta por el contrario no está obligada en ninguna forma a considerar que el demandante sea culpable, atento a que como se dijo, es un Tribunal de Conciencia, el que en plena libertad de dar a cada una de las pruebas ofrecidas el valor probatorio que corresponda.

Acompañando a esa determinación argumentos tendientes a privarlo o darle el valor a que se ha hecho referencia. En conclusión si para los efectos de diversas autoridades, la prueba de que se trata es concluyente para condenar o dar otro sentido diverso a tal o cual prueba, claro está que acompañándola de argumentos y razonamientos para dicho fin.

Ya que ello puede también ser a la inversa que las actuaciones ante la representación social, o sea el Ministerio Público, el trabajador reclame, ninguna culpabilidad hubiese tenido o se hubiese determinado de la realización de hechos u omisiones, pero se dará el caso que para la Junta resultare incurriendo en faltas de probidad u honradez, porque los elementos legales que tipifican ya sea el delito de fraude, robo, etcétera no quedaron acreditados en la averiguación previa pero ello únicamente debido a que no se comprobaron tanto el monto, como otras cualidades tendientes a acreditar el cuerpo del delito, pero no por el hecho de que las faltas no existieran puesto que las actuaciones puedan contener o existir en ellas pruebas suficientes para estimar que el actor-trabajador o los demandados en su caso incurrieron en irregularidades.

En conclusión debe entenderse por Laudo, la Resolución definitiva que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para poner fin a un conflicto de carácter laboral, ya sea éste de carácter jurídico o económico. En la que se decide la controversia en lo principal después de que se ha agotado el procedimiento señalado por la Ley Federal del Trabajo, para la substanciación del juicio.

A) .- SUS CARACTERISTICAS

Las características de los laudos es la de que deben ser

Claros, Precisos y Congruentes con el escrito de demanda inicial y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio porque si en el laudo se omite examinar todos los argumentos que una de las partes planteó en la demanda o en la contestación a la misma, infringiendo las normas que cite la Ley del Trabajo que obliga a resolver los juicios en forma congruente con la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, a hacer las declaraciones que dichas pretensiones exijan a decidir sobre los puntos litigiosos que hayan sido objeto del conflicto, se estará en presencia de un Laudo incongruente.

Estructuralmente las características del Laudo, son las mismas que el propio dictamen, toda vez que éste no es más que un proyecto de resolución; el que contiene un capítulo especial de resultados, en el que se relata toda la historia del negocio esto es, se hace un extracto de la demanda, contestación de la misma, pruebas ofrecidas, desahogo de las mismas, audiencias llevadas a cabo, incidentes planteados en el procedimiento, conteniendo tanto los hechos constitutivos de la acción, como de los fundamentos a los mismos y primordialmente las peticiones o reclamaciones por lo que se refiere a la demanda inicial, aclaración a la misma o ampliación de ella que puede hacerse en la audiencia de demanda y excepciones.

En cuanto a la contestación de la emanda, en ella la demandada está en aptitud de oponer sus excepciones que crea convenientes, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos tal y como lo dejamos apuntado en el apartado relativo y al incluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá un término de tres días a las partes interesadas para que presenten sus alegatos, si es que a sus intereses y derecho conviene, y precisamente al formularse el dictamen correspondiente, se hará también en los resultandos un extracto de estos alegatos también se relatará que habiéndose desahogado las pruebas en su totalidad se turnan los autos a dictamen o proyecto de resolución a que se contrae el artículo 885 de la Ley en cita.

Habrá también un capítulo especial en el dictamen y que se denominará considerando, el que deberá contener la competencia de la Junta. La litis planteada y posteriormente el estudio de las pruebas ofrecidas por las partes, y con base en ello a continuación se fijará otro capítulo o apartado, conteniendo las resoluciones en forma concreta y el dictamen se agregará a sus antecedentes para los efectos legales correspondientes, el que se discutirá en forma y términos establecidos en la Ley del Trabajo.

El laudo es la sentencia definitiva que se dicta en los juicios arbitrales. Los laudos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pronuncian para dar fin a los conflictos laborales los que no pueden ser revocados por las propias Juntas y la única autoridad revisora podrá serlo el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo.

En cuanto a la estructura de los laudos, éstos conservan el sistema lógico de silogismo y las fórmulas de las antiguas sentencias, con estructura de un capítulo de resultados que explican la naturaleza del conflicto, otro de considerandos que precisan la competencia de las Juntas y las consideraciones que inclinan al tribunal a resolver en el sentido de condenar o absolver, dentro de cuyas consideraciones fundamentalmente están las relativas a la apreciación de las pruebas ya que las repetidas Juntas son tribunales de derecho que en forma de apreciar los medios probatorios lo hacen apegados a conciencia.

Concluyendo diremos que las características del laudo son las que ya se han citado con anterioridad siendo de rigor que tales resoluciones se dicten a verdad sabida y buena fe guardada.

Es necesario también dejar asentado de que puede darse el caso según la naturaleza del juicio, es decir, que el

laudo haya sido dictado tanto por una Junta Local, como de la Federal de Conciliación y Arbitraje y según el caso puede concederse el amparo y protección de la Justicia Federal, para que la responsable modifique, revoque o confirme el laudo que había dictado.

En la práctica debe relatarse en los resultados que una de las partes promovió juicio de amparo y que resolución dictó la autoridad responsable en forma breve y en estos casos cambie estructuralmente la forma de los laudos, puesto que en lugar de señalarse que la Junta es competente para conocer y resolver del negocio, según lo dispuesto en el artículo 13 Constitucional, apartado " A " , fracciones XX y XXXI, así como los artículos relativos cuando la competencia sea local; en lugar de ello se señala que es el artículo 80 de la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales, el que dispone que la sentencia que concede el amparo, debe restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía violada y que de acuerdo con tal disposición se hace necesario se cumplimente la ejecutoria en sus términos, dejando insubsistente el laudo anterior pronunciado, cumpliendo en todas sus partes la ejecutoria, en los resolutivos en lugar de decir primeramente que la parte actora haya probado o no su acción y la demandada haya o no justificado sus excepciones y defensas, se mencionará que se deja sin efectos el laudo pronunciado con anterior fecha y el que fué recurrido en la vía de amparo y posteriormente los resolutivos se fijarán en la forma tradicional.

B) .- SU EJECUCION

El nuevo título quince de la Ley reformada, referente a los procedimientos de ejecución, contiene tres capítulos, cuya materia difiere en cierta forma del sistema anterior a la reforma en efecto, el Capítulo I, igual que lo hacía antes de dicha reforma, contiene disposiciones generales en su sección primera en donde se reproducen las que establecían los artículos 836 a 847; en la sección segunda incluye lo relativo al procedimiento de embargo, que reproduce lo que señalaban los artículos 862, así como el 874, éste relativo al caso de varios embargos sobre mismos bienes.

Empero, podría afirmarse que destaca como novedad la obligación que el artículo 959 impone al actuario que lleva a cabo la diligencia de embargo, en el sentido de que requerirá al demandado para que le exhiba los documentos y contratos relativos a los bienes que se embargan, haciendo constar en el acta las condiciones estipuladas respecto a los bienes embargados en dichos documentos.

Esta disposición tiene como finalidad aclarar la situación jurídica de un bien cuando el mismo se encuentre gravado por determinada prestación, como son los casos de la renta

vitalicia y del usufructo de bienes inmuebles, a fin de que se pueda obviar un trámite ulterior respecto a tal circunstancia y evitar el diferimiento del remate.

El Capítulo II del título Quince en su sección primera trata lo relativo a las tercerías y en la segunda la preferencia de créditos. En lo concerniente a tercerías contiene básicamente las disposiciones que recogía la ley antes de la reforma en materia procesal, o sea que establece la misma diferencia entre tercerías excluyentes de dominio y de preferencia; señala la competencia del pleno de la Junta especial o de la conciliación en la sustanciación, en forma incidental, de las tercerías y en el artículo 977, establece su regulación de una manera más clara.

En lo referente a la preferencia de créditos, el contenido es totalmente nuevo y tiende a evitar el conflicto entre los trabajadores cuando los bienes que se embargan ya se encontraren embargados con motivo de otros créditos. Así el artículo 979 faculta a los actores trabajadores para solicitar a la Junta que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa que tenga embargados bienes con que se pretenda hacer efectivos los créditos en contra del patrón, para que, antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los mismos, notifique a los trabajadores,

con objeto de que éstos hagan valer sus derechos de preferencia; además, dispone que si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se cubrirán a prórrata, dejando a salvo sus derechos.

El artículo 980, establece el procedimiento para tramitar la preferencia de créditos de que se trata y el 981 dispone que cuando se haya dictado laudo, se le hará saber a la autoridad que haya embargado en primer término y haya sido prevenida para que se tenga en cuenta dicho laudo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Cabe hacer mención que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 945 indica que "los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efecto la notificación". Lo que en la vida real, es letra muerta, perjudicando con bastante frecuencia al trabajador la emandada al no dar cumplimiento a tal precepto, en el tiempo concedido. Llegando en ocasiones hasta dictarse varios autos de ejecución por que se de cumplimiento a el laudo y aún así la demandada solicita un término de hasta un mes o más para cumplimentar el laudo y el auto de ejecución.

CONCLUSIONES

1.- En el Derecho Procesal Romano, el actor expresaba sus pretensiones verbalmente, esta forma evolucionó favorablemente al instaurarse una nueva manera de iniciar el juicio, en el que la parte actora presentaba al tribunal su demanda formulada por escrito, con la petición de que fuese comunicada al demandado, es decir, corriéndose traslado con la misma y emplazándolo legalmente por el tribunal.

2.- El escrito inicial de demanda en la época antes citada en su contenido adolecía del defecto de que se limitaba a un término de dos meses la tramitación del juicio; término que en la actualidad resultó obsoleto puesto que sería imposible esclarecer reclamaciones, dadas las diligencias que el procedimiento ordena practicarse.

3.- En la Legislación española se empleó el concepto de la fijación de la "litis", negándoseles importancia a aquellos puntos que no fueron referidos al inicio de la demanda y su contestación; concepto de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 reglamenta en su artículo 753 fracciones IV, V, VI y VII; (873 en relación 876 Ley Reformada en 1980).

4.- Las definiciones de la demanda dadas por los juristas del derecho común, tienden a hacer una valoración determinada de lo

que deben ser sus elementos constitutivos al considerar, que al presentar la petición del ejercicio de una acción, se subordina un interés ajeno a un interés propio, invocando a la autoridad del órgano jurisdiccional dando como resultado del rigorismo civilista, establecido en el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, los elementos que expresamente contenga, sin embargo, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, se dispone la aplicación de los principios de la justicia social, de protección dignificación y reivindicación de los hechos de la clase trabajadora.

5.- Los elementos del escrito de demanda son factores esenciales en su formulación, si bien es cierto que la ley laboral no exige una forma determinada en las comparecencias escritos o alegaciones, son de admitirse como lógicos los requisitos que debe contener el escrito inicial de demanda.

6.- Los fines que se persiguen con el escrito de demanda inicial, considero que son: la invocación del actor trabajador ante el órgano jurisdiccional a que le sea restituido el derecho que considera se le ha conculcado; y que por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, acude a que se haga del conocimiento del demandado sus pretensiones, concediéndole con ésto, haga uso de las garantías a que se refieren los artículo 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

7.- La contestación de la demanda, es el acto procesal del

demandado en que se opone a las pretenciones del actor al negar el derecho invocado por éste; y el objeto que se persigue al contestar la demanda, es el de establecer la litis, fijándose con ello los hechos controvertidos, haciendo valer el demandado sus excepciones y defensas defendiendo sus intereses particulares hasta donde el derecho lo permite.

8.- El antiguo concepto de la Conciliación que en nuestro procedimiento laboral ostenta una fase exclusiva, es de suma importancia, porque si bien es cierto que en el período conciliatorio en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, de cumplirse con la proposición del Tribunal Laboral, de conciliar el conflicto, éste se tiene por concluído; cierto es también que dicha fase tiene aplicabilidad durante el resto del procedimiento.

9.- Las pruebas son los datos que aportan las partes al juzgar referentes a la existencia de los hechos en que se funda una controversia sometida a su consideración, para resolver quien de los contendientes tiene la razón.

10.- Las partes ofrecen pruebas por ser una obligación procesal impuesta por la ley, cuyo incumplimiento puede dar motivo en su caso a no ser acreditados los extremos en que se apoya la acción o la excepción respectivamente, lo que motivará la procedencia o

improcedencia de una de ellas, y consecuentemente la absolución o la condena de la parte demandada.

11.- Para el esclarecimiento de la verdad el juzgador puede valerse de cualquier persona, de ambas partes, de terceros ajenos al juicio o de cualquier documento objeto y lugar, ya sea que pertenezcan a las partes o a un tercero, pero que tenga relación con los hechos controvertidos. (peritos de toda clase documentales, testigos, etc.)

12.- El desahogo de las pruebas es la práctica de diligencias necesarias, para que sea considerado por el juzgador el valor probatorio que se pretende se les de a las mismas, cumpliéndose a la vez con los requisitos establecidos por la ley, siendo diversos los lugares y formas en que se deben desahogar las pruebas aportadas. =

13.- El laudo es una resolución dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el que se decide en forma "definitiva" generalmente el fondo de los conflictos laborales. Estos son dictados a verdad sabida, prevaleciendo el conocimiento subjetivo del juzgador sobre la verdad legal, con libertad para resolver el conflicto, no es una libertad de tipo absoluto pues debe adecuarse a determinadas formas de valorar e interpretar las pruebas ofrecidas, lo que le permite una conclusión y un conocimiento objetivo del problema para normar su criterio basándose en un razonamiento lógico.

14.- Considero que con la implantación de Agentes del Ministerio Público adscritos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ayudaría a terminar con el coyotaje que impera en las Juntas, ya que ésto hace que la justicia no se cumpla en el tiempo menos posible, y asuntos que se deben terminar en la primera audiencia se alargan por un tiempo indefinido, ya que es conveniente para los mismos que se generen salarios caídos.

15.- Conforme a lo ordenado por los artículos 17 y 123 Constitucionales los Tribunales del Trabajo tienen la obligación de impartir justicia pronta y expedita, por tanto como el Ministerio Público representa a la sociedad es su obligación que los procedimientos se desarrollen conforme a la ley, ejercitando la acción penal cuando no se cumpla lo estipulado por nuestra Carta Magna. Tratando de evitar la práctica de retrasar los asuntos por parte de las partes interesadas.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Librería Bosch. Barcelona 1963

- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición 1978. México

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. 3a. Edición 1983. México

- 3.- BORREL NAVARRO, MIGUEL. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Pac. 1a. Edición 1989. México

- 4.- BRISERO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla. 1a. Edición 1985. México

- 5.- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. TRATADO DE DERECHO LABORAL. Editorial Heliasta, S.R.L. 3a. Edición 1987. Buenos Aires

- 6.- CALDERA, RAFAEL. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Ateneo 2a. Edición 1984. Buenos Aires

- 7.- CANTON MOLLER, MIGUEL. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición 1978. México.

8.- CLIMENT BELTRAN, JUAN BAUTISTA. FORMULARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Esfinge. 9a. Edición 1987. México

ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Esfinge. 1a. Edición 1989. México

9.- CORDOVA ROMERO, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. PRACTICA LABORAL FORENSE. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición 1986. México

10.- CASTORENA, JOSE JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Editorial Porrúa, S.A. 6a. Edición 1984. México

11.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. Editorial Trillas. 1a. Reimpresión 1984. México

12.- DAVALOS MORALES, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición 1985. México

13.- DEVEALI, L. MARIO. LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Tipográfica Editora Argentina. 2a. Edición 1953. Buenos Aires

14.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 6a. Edición 1985. México

LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición 1980. México

- 15.- DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A. 4a. Edición 1986. México
- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 2a.
Edición 1943. México
- 16.- DE FERRARI, FRANCISCO. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones
Depalma. 2a. Edición 1976. Buenos Aires
- 17.- DE LITALA, LUIGI. EL CONTRATO DE TRABAJO. Editores López
& Etchegoyen S.R.L. 1946. Buenos Aires
- 18.- DE PINA, RAFAEL. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Ediciones Botas. 1a. Edición 1952. México
- 19.- D. POZZO, JUAN. DERECHO DEL TRABAJO. Ediar Soc. Anon.
Editores. 1948. Buenos Aires
- 20.- GOMEZ. GOTTSCHALK Y BERNUDEZ. CURSO DE DERECHO DEL
TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición en
Español. 1979. México
- 21.- GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A. 13a. Edición 1983. México
- 22.- HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO
DEL TRABAJO. Instituto de Estudios Políticos. 11a.
Edición 1972. Madrid

- 23.- KROTOSCHIN, ERNESTO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Ediciones Depalma. 3a. Edición 1987. Buenos Aires
- TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma
4a. Edición 1987. Buenos Aires
- 24.- MOZART ROSSOMANO, VICTOR. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR
EN LA EMPRESA. Editorial U.N.A.M. 1a. Edición 1980.
- EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. Cárdenas Editor y Distribuidor
1a. Edición 1982. México
- 25.- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial
Porrúa, S.A. 1a. Edición 1976. México
- 26.- NAPOLI, RODOLFO. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL. Cárdenas Editor y Distribuidor. 2a. Edición 1971.
México
- 27.- PORRAS LOPEZ, ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Editorial Cajica, S.A. Puebla. Pue. 1956
- 28.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO
LABORAL, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Editorial Pac. 2a.
Edición 1980. México
- 29.- ROSS GAMEZ, FRANCISCO. LEY PROCESAL DEL TRABAJO COMENTADA.
Cárdenas Editor y Distribuidor. 2a. Edición 1985. México

30.- SANCHEZ C. PEDRO. CURSO DE LEGISLACION DEL TRABAJO.
Cárdenas Editor y Distribuidor. 1954. México

31.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición 1972. México

NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa
S.A. 5a. Edición 1985. México.

32.- VICENTE DE Y CARAVANTES, JOSE. TRATADO HISTORICO
FILOSOFICO DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN MATERIA
CIVIL. Gaspar y Roig Editores. Madrid.

LEYES Y CODIGOS CONSULTADOS

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Asociación Mexicana de Abogados, A.C. 1987. México

2.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Y TRUEBA BARRERA, JORGE. LEY
FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 54a. Edición
1986. México

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A.
2a. Edición 1970. México

3.- CLIMENT BELTRAN, JUAN BAUTISTA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Esfinge 3a. Edición 1987. México

- 4.- BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Harla 2a. Edición 1988. México
- 5.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL
Editorial Porrúa, S.A. 34a. Edición 1988. México
- 6.- CODIGO PENAL. Editorial Alco. 1a. Edición 1989. México

DICCIONARIOS Y JURISPRUDENCIA

- 1.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO.
Ediciones Botas. 3a. Edición 1957. México
- 2.- CANBANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. DICCIONARIO JURIDICO
ELEMENTAL. Editorial Heliasta S.R.L. 1988. Buenos Aires
- 3.- PALOMAR DE MIGUEL, JUAN. DICCIONARIO PARA JURISTAS. Mayo
Ediciones, S DE R.L. 1a. Edición 1981. México
- 4.- RAMIREZ GRONDA, JUAN D. DICCIONARIO JURIDICO. Editorial
Heliasta, S.R.L. 1988. Buenos Aires
- 5.- PALLARES, EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL
Editorial Porrúa, S.A. 14a. Edición 1981. México
- 6.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones
Jurídicas. U.N.A.M. 2a. Edición 1988. México

- 7.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA S.C.J.N. Mayo Ediciones S DE R.L. 1986. México
- 8.- APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE LA S.C.J.N. 1917-1985. Mayo Ediciones S DE R.L. 1986. México
- 9.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Ancalo S.A. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1975