



875209
UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

"EFECTOS DE LA MODIFICACION DE LA
DEMANDA EN MATERIA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A

Mario Aguilera Mimendi

DIRECTOR:
Lic. Saúl G. Hernández V.

ASESOR:
Lic. Homero Baron M.

H. VERACRUZ, VER.

1995.



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.

875209

UNIVERSIDAD VILLA RICA



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

241

EFFECTOS DE LA MODIFICACION DE LA
DEMANDA EN MATERIA LABORAL

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

Mario Aguilera Alimonda

PRIMER ASESOR
Lic. José G. Hernández V.

SEGUNDO ASESOR
Lic. Humberto Barrón M.

DE VERACRUZ VER.

1965

EFFECTOS DE LA MODIFICACION DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1 EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO PROCESAL - DEL TRABAJO EN MEXICO	1
1. Conflictos Sociales y Laborales que die ron origen a la Legislación Procesal del - Trabajo en México	1
2. El Derecho Procesal del Trabajo, en el artículo 123 de la Constitución de 1917 ..	27
3. El Derecho Procesal, en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	29
4. El Derecho Procesal, en la Ley Federal del Trabajo de 1970	31
5. El Derecho Procesal, en la Ley Federal del Trabajo de 1980	32
CAPITULO 11 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	35
1. Concepto del Derecho Procesal del Traba jo	35
2. Etapas Procesales en el Juicio <u>Ordina</u> <u>rio</u> Laboral	38
A) Etapa Conciliatoria	41
B) Etapa de Demanda y Excepciones	42
C) Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	44

	PAG.
CAPITULO III ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES	51
1. LA DEMANDA LABORAL	51
A) Concepto de Demanda	51
B) Demanda, Acción y Pretensión	53
C) Requisitos de la Demanda	54
D) Documentos que pueden acompañarse a la Demanda	57
2. RATIFICACION Y MODIFICACION DE LA DEMANDA	57
A) Ratificación de la Demanda	58
B) Modificación de la Demanda	59
3. EFECTOS DE LA MODIFICACION DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL	60
 CAPITULO IV CONCLUSIONES	 71

BIBLIOGRAFIA.

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

En diferentes épocas la aparición del DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO la han requerido grandes grupos humanos, siendo nosotros los individuos, los principales y reales actores en la vida del mismo, bien para crear normas, para acatarlas, para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas según lo van reclamando las exigencias de la vida.

En esta Disertación, la historia tiene gran importancia, por que es, una continua lección del pasado puesta al servicio de los hombres del presente, en ella, encontramos reglas y principios que debemos aprovechar para encausar nuestros ideales, fortalecer nuestros sentimientos y dar la adecuada conducción al propio destino.

Por tal motivo, nuestro trabajo se inicia partiendo de la EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO, para que de su estudio, recordemos los esfuerzos y el tiempo que necesitaron nuestros antecesores para crear este Derecho y conozcamos la herencia material, cultural y jurídica que ellos nos legaron, siendo nuestro papel como buen Mexicano estudiante del Derecho, continuar su obra.

En México, el DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO es reciente, al grado, que las numerosas reformas hechas por el Legislador a la Ley Federal del Trabajo en 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado por esta materia, la cual va adquiriendo cada día una estructura más clara tanto en sus conceptos como en sus instituciones.

El fin de este consiste, en conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre Patrones y Trabajadores, ya que se compone de un conjunto de normas relativas a dar solución jurisdiccional específicamente a los conflictos de trabajo que se susciten entre estos dos importantes miembros de la Sociedad.

Para lograr ese importante objetivo, el DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO utiliza un medio pacífico conocido como PROCESO el cual se desarrolla a través de un PROCEDIMIENTO ORDINARIO que consta de tres ETAPAS: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Este proceso de que hablamos tiene como punto de partida una DEMANDA, la cual es el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la Autoridad Jurisdiccional cuando el actor reclama o solicita su intervención frente a un tercero que es el demandado.

Esa demanda se puede MODIFICAR por el actor-trabajador en la ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, según lo establece la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios . . .".

Teóricamente el vocablo MODIFICAR significa transformar o cambiar una cosa sustituyendo alguno de sus accidentes; pero en la práctica procesal su interpretación ha sido difícil, originando en múltiples ocasiones grandes controversias, al grado de convertirse en un tema muy discutible.

Tomando en cuenta estas consideraciones, exponemos todos los EFECTOS que trae como consecuencia la MODIFICACION DE LA DEMANDA y que provocan que la Ley Federal del Trabajo sea confusa y contradictoria en varios de sus artículos. A su vez, hacemos algunos comentarios con la firme intención de cooperar para mejorar nuestra reglamentación laboral, proponiendo al Legislador un cambio de redacción en los artículos de la Ley Federal del Trabajo aquí analizados.

C A P I T U L O I

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

1. Conflictos Sociales y Laborales que dieron origen a la Legislación Procesal del Trabajo en México.
2. El Derecho Procesal del Trabajo, en el artículo 123 de la Constitución de 1917.
3. El Derecho Procesal, en la Ley Federal del Trabajo de 1931
4. El Derecho Procesal, en la Ley Federal del Trabajo de 1970
5. El Derecho Procesal, en la Ley Federal del Trabajo de 1980

C A P I T U L O I

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EN MEXICO.1. CONFLICTOS SOCIALES Y LABORALES QUE DIERON ORIGEN A LA LE
GISLACION PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

Para el buen desarrollo del presente trabajo, es necesario que nuestro estudio se inicie desde la Colonia, pues dentro de las organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica, y por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias" (1561-1769), las cuales se consideran como el primer intento de reglamentación del Derecho del Trabajo en México; y en los cuales encontramos disposiciones extremadamente interesantes, como el límite de la jornada de trabajo, el salario mínimo, protección en el trabajo a mujeres y niños; todo esto con el objeto de atenuar la despiadada explotación de que eran objeto los Nativos Indígenas.(1)

(1) Euquerio Guerrero. "Manual de Derecho del Trabajo". p. 22

A principios del siglo XIX la Nueva España era un país de gran riqueza y bienestar aparentes; la agricultura, la industria, la minería y el comercio estaba en auge; las ciencias y las artes habían progresado bastante y México era la Ciudad más bella de América.

Su vasto territorio abarcaba cerca de 3'950,000 kilómetros cuadrados, sin embargo, esa inmensa superficie estaba poco poblada, calculándose la población total de la Nueva España en 1808 en unos seis millones de individuos, pertenecientes a distintos grupos étnicos: dos millones y medio de indios, otros dos y medio millones de mestizos y castas y aproximadamente un millón de españoles, de los cuales un poco más de novecientos mil eran criollos y sólo unos setenta mil peninsulares.(2)

En el fondo de la sociedad Colonial existía un profundo malestar causado por diferencias sociales y económicas, que hacían a sus diversos elementos sentir aversión recíproca y buscar los medios de acabar con las desigualdades creadas por las leyes en beneficio de una minoría privilegiada.

La causa de este malestar radicaba principalmente en la mala repartición de las tierras y en las múltiples trabas y limitaciones que se pusieron al desarrollo de las industrias y de la agricultura de México, en beneficio de la Industria y el Comercio de España.

(2) Angel Miranda Basurto. "La Evolución de México". p. 17

Aunque México era aparentemente rico y próspero como ya lo comentamos, el pueblo se encontraba en la miseria, debido a - que los peninsulares eran dueños de casi toda la riqueza del país, y a las fuertes sumas de dinero que se le enviaban como tributo al Gobierno Español.

Desde la conquista, los indios ya estaban sometidos a los españoles en calidad de encomendados, a pesar de las leyes humanitarias dictadas para gobernarlos y que nunca se cumplieron; por lo tanto estaban reducidos a la condición de menores y sujetos a una tutoría que les privaba de libertad e iniciativa.

Habiendo sido despojados de sus tierras, los indios generalmente desempeñaban trabajos de peones en las haciendas y en las minas de los españoles, por lo cual recibían un mezquino jornal y eran cruelmente castigados por las faltas más leves, sin que las autoridades intervinieran para evitar los abusos de los amos.

Se les prohibía el ejercicio de las artes y de los oficios extranjeros, eran excluidos de los empleos y cargos públicos, del comercio y de la industria y eran menospreciados y explotados por las demás clases sociales, a las que veían con rencor y desconfianza.

Las leyes también excluían a los mestizos de los empleos y profesiones nobles, y a pesar de ello, eran los individuos más útiles de la población y sus vicios y defectos se debían en gran parte a la ignorancia en que los mantenían los domine

dores. Ejercían todos los oficios y artes mecánicas, eran los criados de confianza en los campos y las ciudades, en los trabajos agrícolas, en los transportes y además proveían de soldados al ejército.(3)

Por su parte los españoles y los americanos, formaban la clase predominante en la colonia por su ilustración y riqueza y por el influjo que ejercían, pues sus miembros acaparaban todos los empleos y disfrutaban exclusivamente de los derechos civiles y políticos.

Aunque las leyes concedían los mismos derechos a los españoles peninsulares que a los americanos o criollos, los encargados de ejecutarlas ponían trabas para anular esa igualdad.

En manos de los españoles peninsulares se hallaban el poder, la fuerza, la administración de la justicia, el comercio, las propiedades y la riqueza; eran los únicos que podían desempeñar los puestos de mando y obtener dignidades religiosas, con todos sus privilegios de poder y dominio sobre la sociedad.

A los criollos, en cambio, se les tenía cerrado el camino de los honores y las dignidades y estaban alejados de los empleos de cierta importancia, viéndose limitados a las labores subalternas de las oficinas o a las humildes funciones de curas, abogados o de oficiales del ejército.

(3) Angel Miranda Basurto. "Ob. Cit." p. 18

No obstante, fueron los menos oprimidos y recibieron ilustración, constituyendo, por tanto, el grupo más fuerte económica y culturalmente, que habría de ser el iniciador de la lucha contra los opresores, por tener una idea más precisa de la Libertad y del Derecho.(4)

El descontento que reinaba entre los habitantes de la Colonia contra la dominación española tuvo varias manifestaciones violentas, provocadas por los indios y negros, o bien por los criollos y mestizos.

Entre algunas de ellas cabe recordar la del hijo de Don Hernán Cortés, Don Martín quien creyéndose con derechos exclusivos a la tierra conquistada por su padre, intentaba adversarse del gobierno de la Colonia, (1565).

La insurrección de los negros esclavos de Veracruz, encabezada por Yanga, que luchaba por su libertad y contra los malos tratos que recibían de sus amos, (1609).

En Nayarit, la rebelión del Indio Mariano, que pretendía restablecer la Monarquía Azteca y sacudir el yugo de la dominación Española, (1801).

Junto a estas condiciones internas, existieron factores externos que determinaron el movimiento de liberación, estos tenían su base en Doctrinas de Filósofos y Economistas de la Burguesía y las grandes Revoluciones de Europa para establecer el Régimen Capitalista y la Soberanía popular como fuente del poder público.(5)

(4) Angel Miranda Basurto. "Idem." p. 19

(5) Angel Miranda Basurto. "Ibidem." p. 20

El pensamiento de Locke y Voltaire en Filosofía, de Adam Smith y Quesnay en Economía y de Montesquieu y Rousseau en Derecho, representaban las corrientes fundamentales del pensamiento Revolucionario de la Burguesía, que trataba de destruir el Régimen Feudal y reemplazarlo por el Régimen Capitalista.

A pesar de la vigilancia que el Gobierno Español ejerció siempre en esta materia, los libros de estos pensadores eran introducidos en la Nueva España y en ellos bebían los criollos las inspiraciones de libertad.

A finales del siglo XVIII se consumó la Revolución Industrial en Inglaterra. Esta empleó toda su fuerza política para acelerar el desarrollo de la producción capitalista dentro de su propio país; pero al mismo tiempo tuvo necesidad de conquistar nuevos mercados para la venta de sus productos y la adquisición de materias primas.

Las Colonias Españolas le brindaban grandes posibilidades para exportar a ellas el excedente de mercancías que congestionaban su comercio y su industria, y por tanto los políticos ingleses, de acuerdo con los industriales y comerciantes, se propusieron dominar comercial y políticamente las colonias hispanas, invadiéndolas y fomentando su independencia.(6)

La Revolución Francesa también tuvo repercusiones insospechadas en España y sus Colonias.

(6) Angel Miranda Basurto. "Ob. Cit." p. 21

En 1808, con el pretexto de hacer frente al bloqueo económico de Inglaterra, Napoleón invadió España, nombrando a su hermano José Bonaparte Rey de España, surgiendo en este país numerosas juntas políticas con el fin de gobernar las provincias en ausencia del monarca Legítimo.

Las Colonias Americanas siguieron el ejemplo de la metrópoli, no reconociendo la Dominación Francesa, produciéndose en México una gran agitación entre los criollos, que veían en esos acontecimientos la oportunidad de hacer independiente a la Colonia, agitación que fué creciendo hasta tomar el carácter de una verdadera Revolución de Independencia en 1810.(7)

Como podemos observar, nuestro movimiento de Independencia fué inspirado y fomentado por las grandes Revoluciones Europeas, el cual marca el fin de la vida de México sometido como Colonia de España y el principio de su vida como Nación Independiente.

Don Miguel Hidalgo se convierte en el alma y cabeza del movimiento de Independencia, exitando al pueblo a la lucha el 16 de Septiembre de 1810.(8)

Al lanzarse a la lucha, Don Miguel Hidalgo llevaba en mente un programa de principios elevados y justos, inspirados en el designio de mejorar la suerte del pueblo Mexicano, pero es hasta el 14 de Septiembre de 1813 al comprender que la Revolución necesitaba tener un centro de Gobierno que coordinara

(7) Angel Miranda Basurto. "Idem." p. 22

(8) Angel Miranda Basurto. "Ubidem." p. 23

las operaciones militares y diera personalidad jurídica a la Nación, decide reunir un Congreso Nacional y en su primera sesión da a conocer su programa político, "Sentimientos de la Nación", que en uno de sus postulados establece la creación de leyes que moderen la riqueza y acabe con la pobreza, que se aumente el jornal del trabajador, que se mejoren sus costumbres y se aleje de la rapiña y de la ignorancia.

La Independencia había consumado la emancipación política de México respecto de España, pero había conservado las instituciones sociales y económicas de la Colonia, las cuales era necesario cambiar para darle vida propia a la Nación Mexicana.

En los años siguientes a la Independencia política, se hicieron varios intentos para liberar al país del poder y la influencia de las clases privilegiadas, pero fracasaron por que México aún no estaba preparado para esa transformación. Las Leyes de Reforma vinieron a realizar esa segunda etapa de nuestra evolución nacional, con leyes de carácter económico y social.

Esta reforma tuvo un aspecto negativo, pues favoreció el desarrollo del Latifundismo Laico, al prohibir a la iglesia - el tener bienes raíces, dando lugar a que nacionales y extranjeros se apoderen de las propiedades de la iglesia y del pueblo, surgiendo así una nueva clase de terratenientes laicos, enriquecidos a costa del campesino indígena que al quedarse - sin tierras se convirtió en peón o jornalero de las haciendas.(9)

(9) Angel Miranda Basurto. "Ob. Cit." p. 212

Los terratenientes mexicanos y las compañías extranjeras - al amparo de las Leyes de Reforma adquirieron grandes extensiones de tierras despojando a los campesinos que por su ignorancia no habían podido legalizar la pequeña propiedad.

La Reforma dió lugar a una transformación industrial y México empezó a ser visto como campo de inversión para empresas extranjeras lo que cambió las relaciones entre patrones y trabajadores; Los artesanos que antes trabajaban por su cuenta en oficios y talleres, con el advenimiento de las nuevas técnicas de producción se convirtieron gradualmente en asalariados, y el país comenzó a entrar en el régimen del industrialismo.

Con la penetración sistemática del capital extranjero a - nuestro país para la explotación de la riqueza nacional, nuestra economía adquirió un carácter semicolonial, por depender del capitalismo Europeo y de Estados Unidos.

Las nuevas industrias dieron ocupación a miles de trabajadores, los que llevaban una vida miserable, con mezquinos salarios y soportando los malos tratos de patrones y capataces, lo cual trajo consigo la formación de agrupaciones de resistencia y más tarde el choque brusco entre obreros y capitalistas protegidos estos últimos por el Estado.

A medida de que los capitales Nacionales y extranjeros consolidaban la industria moderna en México (1870-1880), los artesanos sintiéndose incapaces de competir con los nuevos procedimientos maquinistas de producción, tuvieron que abandonar sus herramientas y convertirse en obreros asalariados de los capitalistas.

Este proletariado, víctima de la explotación del capitalismo inició su organización defensiva, primero mediante la formación de sociedades Mutualistas y más tarde de Cooperativas, que fueron antecedentes del Sindicalismo.

De igual modo, muchos comerciantes en pequeño no pudieron competir favorablemente con los grandes comerciantes y las empresas extranjeras, por lo que tuvieron que abandonar sus pequeños negocios y convertirse en empleados y servidores a sueldo.

Así mismo, miles de pequeños propietarios al ser despojados de sus tierras se convirtieron en obreros asalariados, - los cuales solo vinieron a aumentar el número de proletarios y a acrecentar su fuerza combativa contra el Capitalismo.

La Clase Media o Burguesía, eran empleados del Gobierno y los abogados, profesionales y periodistas que lograban sobresalir por su talento eran atraídos por la Camarilla Porfirista.

Mientras tanto, en los Estados Unidos, los trabajadores Norteamericanos pugnaban por demandas justas y ante la oposición patronal que se negó a atender sus peticiones acordaron efectuar una Huelga General el Primero de Mayo de 1886. La Burguesía Capitalista respondió con el cierre de las fábricas, el despido de los obreros, encarcelamientos y asesinatos, entonces los obreros de Chicago decidieron organizar Mitines para reforzar sus demandas; pero la policía salió en defensa de los intereses de los patrones, ametralló a los obreros y aprehendió a los dirigentes del movimiento, los que posteriormente fueron ahorcados.

Este movimiento conocido con el nombre de "Mártires de Chicago" contribuyó a estimular el espíritu de lucha de nuestros trabajadores mexicanos, además los obreros norteamericanos - cooperaron impulsando y orientando a los obreros mexicanos en su lucha social y por su mayor preparación y experiencia sindical estaban en condiciones de encausar la organización de los trabajadores en su lucha contra la explotación del capitalismo extranjero.(10)

En toda la República se había propagado la llama de la justicia social, los Estados hicieron uso de su libertad de legislar en materia del trabajo y las primeras disposiciones - protectoras de los trabajadores y hasta la expedición de algunas leyes se debieron a varios gobernadores surgidos con la Revolución Constitucionalista.(11)

En el Estado de México en 1904, Don José Vicente Villada en su intento de legislar en materia laboral, expide una reglamentación donde ya establecía la obligación de indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.(12)

Posteriormente en 1905, Manuel Avila Camacho y los Hermanos Flores Magón dirigieron a la clase proletaria, un Manifiesto en el cual se daba a conocer el programa del "Nuevo Partido Liberal Mexicano", que demandaba una jornada de ocho horas máximas diarias de trabajo, salario mínimo de un peso,

(10) Angel Miranda Basurto. "Idem." p. 294

(11) Lic. Francisco Quiroz Acuña. "Antecedentes y Evolución del Art. 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo." Foro Laboral "Serie Conferencias" 1981. p. 26

(12) Dr. Baltazar Cavazos Flores. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica". p. 67

higiene en fábricas y talleres, garantías para la vida del trabajador, prohibiciones del trabajo infantil, descanso dominical, indemnización por los accidentes y pensión a los obreros.

Estos postulados sirvieron de estímulo poderoso para la clase trabajadora, a tal grado de que el año siguiente, en casi todas las zonas fabriles de la República se crearon centros obreros que trabajaban para hacer efectivas sus demandas.

Y así en el año de 1906 los obreros de la región de Orizaba decidieron transformar su sociedad mutualista en Sindicato de Resistencia, creando el "Circulo de Obreros Libres", de acuerdo con la tendencia esbozada en el manifiesto.

Ese Circulo de Obreros Libres de Orizaba llegó a extenderse en poco tiempo a los Estados de Puebla, Tlaxcala, Hidalgo, Oaxaca y México en donde los obreros organizaron más de ochenta sucursales y propagaron sus ideales por medio de su periódico "Redención Social", las que al ser conocidas por los dirigentes capitalistas, decidieron éstos ejercer una acción represiva contra el movimiento obrero que se desarrollaba rápidamente. (13)

En Nuevo León en ese mismo año (1906), Don Bernardo Reyes expidió una Ley un poco más completa e importante respecto a los riesgos de trabajo, en ella se detalló en forma un poco más clara en que consistía la indemnización y como se iba a compensar al trabajador que contraía enfermedades profesionales.

(13) Angel Miranda Basurto. "ibidem." p. 295

Esta Ley sirvió de base a otras legislaciones estatales, - dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinosa Mirales de Coahuila, Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga. (14)

Por ese tiempo ocurrieron dos grandes movimientos obreros, uno de Cananea, Sonora (1906) y otro en Río Blanco, Veracruz (1907) los cuales pusieron de manifiesto la fuerza que iban adquiriendo las organizaciones de trabajadores.

Los Mineros de la Fundición de Cananea realizaron un movimiento de protesta, por que se les obligaba a trabajar en condiciones desfavorables para su salud y sus intereses económicos.

Esta injusta situación hizo que reclamaran a la "Cananea Consolidated Copper Company" la jornada de ocho horas de trabajo, el salario mínimo de cinco pesos, el empleo del setenta y cinco por ciento de obreros mexicanos, trato humanitario y derecho de ascensos.

La Gerencia de la Compañía rechazó las demandas, y cuando los obreros mexicanos organizaron un manifiesto fueron recibidos a balazos por los empleados americanos, en tanto que los soldados yanquis pasaban la frontera para someter a los trabajadores mexicanos, varios dirigentes fueron aprehendidos y en carcelados en San Juan de Ulúa.

Entre los obreros textiles de las regiones de Puebla y Orizaba también se desarrollaron movimientos sindicalistas y los

(14) Dr. Baltazar Cavazos Flores. "Ob. Cit." p. 67

socios capitalistas del centro industrial de Puebla, pretendieron imponerles un reglamento general de trabajo que prohibía toda organización obrera.

Este reglamento lo que motivó fué que los obreros de las fábricas de hilados y tejidos de Atlixco y Puebla se declarasen en Huelga apoyados por los trabajadores de Río Blanco, - Santa Rosa y Nogales, quienes hicieron un paro para plantear sus propias demandas, que consistían en el aumento del salario y la reducción de la jornada de trabajo.

El Presidente Porfirio Díaz a instancia de los Capitalistas, dispuso que el conflicto se resolviera mediante un arbitraje; pero el Laudo resultó favorable a los industriales y ordenaba a los obreros a reanudar inmediatamente sus labores.

Esto provocó que la Huelga tomara caracteres rebeldes, y el 7 de Enero de 1907, al dirigirse los obreros a la fábrica, fueran recibidos a balazos por un empleado de la empresa, y la multitud enardecida respondió prendiendo fuego a la tienda de raya.

Al enterarse de lo ocurrido el Presidente de la República, ordenó que las fuerzas federales impusieran el orden disparando contra los trabajadores.(15)

Este estado de cosas produjo en la clase obrera y campesina un malestar económico y moral, que las impulsó a rebelarse en contra del Gobierno, dando inicio con esto a la Revolución

(15) Ángel Miranda Basurto. "Ob. Cit." p. 296

el 20 de Noviembre de 1910, la cual fué una continuación del movimiento libertador iniciado cien años antes.

Don Francisco I. Madero con su partido antirreleccionista, desempeñó un papel importante en la etapa inicial de nuestra Revolución, derrocando el Régimen de la Dictadura.

En un principio su movimiento revolucionario apareció como un esfuerzo de Regeneración Democrática, pero su obra evolucionó hasta en convertirse en un movimiento de transformación social y económico. (16)

El primer acto rebelador de propósitos intervencionistas del Gobierno del Presidente Madero en los conflictos de trabajo, fué la creación del "Departamento del Trabajo" dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajador. Por decreto del Congreso de la Unión de fecha 13 de Diciembre de 1911 se crea dicha oficina constituyendose con este acto, el origen aunque rudimentario de la jurisdicción laboral, como a continuación puede verse en algunos de los artículos que contenía dicho decreto:

Artículo 19.- Se establece una oficina denominada Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

Artículo 20.- El Departamento del Trabajo estará encargado:
I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República.

(16) Angel Miranda Basurto. "idem." p. 311

II. Servir de intermediario en todos los contratos entre bra
ceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.

III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a
las localidades a donde fueren contratados.

IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto
entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus
diferencias siempre que así lo soliciten los interesados.

Artículo 39.- Los datos e informaciones relacionados con el
trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación
consagrada a este objeto . . .

Artículo 40.- Se autoriza al Ejecutivo de la Unión para expe
dir el Reglamento de la presente Ley.

En poco tiempo aquella oficina resolvió más de sesenta
huelgas en favor de los trabajadores y auspició la celebra
ción del primer contrato de condiciones de trabajo y tarifas.
(17)

Posteriormente en febrero de 1913 ocurre la caída de Don
Francisco I. Madero y desde este momento hasta que el General
Alvaro Obregón toma el poder, la República continuó en convul
sión quedando por un lado los privilegiados terratenientes e
industriales apoyados por el ejército federal, al mando de
Victoriano Huerta y por otro lado el pueblo, que eran los
obreros y campesinos improvisando como soldados.

La Revolución entra en una etapa constitucionalista, tra
tando de reivindicar los principios fundamentales de la Cong
titución, que habían sido violados con el asesinato de Don
Francisco I. Madero y por el asalto de el General Victoriano
Huerta al poder.

(17) Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho Procesal del Traba
jo". p. 6

Al respecto, Don Venustiano Carranza elabora el "Plan de Guadalupe" en el cual se desconoce a Victoriano Huerta como Presidente de la República cuando triunfara la Revolución, - siendo este un plan con reformas políticas pero no sociales y económicas.

Al comprender Don Victoriano Huerta que no podía contener el avance constitucionalista, renuncia el 15 de Julio de 1914 y abandona el país.

Consumado el triunfo de las fuerzas revolucionarias, se dividieron en fracciones: Carrancistas, Zapatistas y Villistas, arriesgando con ello la lucha más sangrienta de nuestra historia y en lo más álgido de la contienda, Don Venustiano Carranza expide el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de Diciembre de 1914. Este programa político y social es el punto de partida de la Legislación Social, tanto en su aspecto sustancial como procesal.(18)

También en ese año, el General Cándido Aguilar, Gobernador y Comandante Militar del Estado Libre y Sobrano de Veracruz Llave, por decreto de 19 de Octubre de 1914 y en relación a las quejas de obreros y patronos expide una Ley, que en esa época fué atacada por las importantes innovaciones que contenía por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos de la clase trabajadora.

(18) Alberto Trueba Urbina. "Ob. Cit." p. 8

Esta Ley en sus artículos más relevantes disponía lo siguiente:

Artículo 12.- Las respectivas juntas de administración civil oirán las quejas de patrones y trabajadores y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de Gremios y Sociedades y en caso necesario al correspondiente Inspector del Gobierno.

Artículo 13.- Las propias juntas fijarán por medio de Bando de Policías y buen gobierno las horas de apertura y cierre de toda clase de expendios de bebidas alcohólicas, como cantinas, pulquerías, restaurantes, cafés, etcétera.(19)

Con esta Ley y con la de Don Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró definitivamente la contribución para que nuestro Derecho del Trabajo se encausara como una disciplina jurídica distinta del Derecho Civil en el cual se le había en mercado.(20)

En el curso de la lucha de los Constitucionalistas contra el Villismo y el Zapatismo, la Casa del Obrero Mundial, centro de propaganda de la Doctrina Sindicalista, reanuda sus tareas y en 1915 Don Venustiano Carranza celebra un pacto con la Casa del Obrero, formándose los Batallones Rojos, que no sólo eran soldados sino también propagandistas de la Revolución Social, que iban organizando Sindicatos entre los obreros y campesinos ilustrando al pueblo sobre los principios de la Revolución y ganando la simpatía de los trabajadores hacia la Revolución Constitucionalista.

(19) Alberto Trueba Urbina. "Idem." p. 16

(20) Dr. Baltazar Cavazos Flores. "Idem." p. 67

Por otra parte, el General Salvador Alvarado Jefe del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar de Yucatán, en uso de las facultades extraordinarias de que se hallaba en vestido por el primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, expidió un Decreto de fecha 14 de Mayo de 1915, promulgando una Ley del Trabajo por la que creaba "Consejos de Conciliación y Arbitraje" para conocer y resolver los conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo.

Este Decreto contenía algunos artículos donde se plasmaba una forma práctica para solucionar los conflictos de trabajo los cuales a continuación se citan de acuerdo a su orden de importancia:

Artículo 1º.- Se establece con el carácter de permanente un consejo de conciliación y comité de arbitraje para que, como lo indica su nombre intervenga como Tribunal de Investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

Artículo 4º.- Cada vez que presente un conflicto entre el capital y el trabajo, procederá el gremio de patronos perjudicado y el gremio de obreros de que se trate a elegir, cada uno, un miembro accidental, que se agruparán al Consejo y formarán parte de él durante la solución del Conflicto solamente.

Artículo 5º.- El Ejecutivo del Estado nombrará un árbitro con el carácter de permanente y que ejercerá las funciones de ter cero en discordia para el caso de que las partes contendientes no se pusieren de acuerdo.

Artículo 7º.- Como dice en el artículo 1º el Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso - el expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte que se emitirá dentro de igual término con una Acta de Conciliación que se levantará a virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo, con las investigaciones que en el término de cuarenta y ocho horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de veinticuatro horas no se apelare de ella para ante el Tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso contrario el Tercero pronunciará su fallo, que será inapelable dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 10.- La Sentencia que dicte el Consejo o el Tercero en Discordia en su caso, surtirá los efectos de un Convenio formalmente celebrado y deberá respetarse por el término que se estipule.

Artículo 11.- Todas las contiendas y discordancias que surjan entre capitalistas y obreros deberán resolverse por el procedimiento contenido en esta Ley, y, cuando apartándose de sus prescripciones se susciten huelgas sin darse cuenta inmediata

al Consejo, el Ejecutivo del Estado impondrá discrecionalmente, multas de cien a quinientos pesos o arresto de diez a treinta días a los responsables; las mismas penas impondrá a los que dejen de cumplir los fallos consentidos o los del árb bitro en su caso.(21)

Esta Legislación fué uno de los ensayos más interesantes y el intento más serio y completo de reforma integral del Esta do Mexicano durante la Revolución y además preparó el camino a los constituyentes de 1917, ya que a esta Ley se le unieron leyes agrarias, de hacienda, de catástro y del municipio li bre, en un cuerpo general denominado "Las Cinco Hermanas"(22)

En el Estado de Jalisco, el Gobernador Don Manuel Aguirre Berlanga, por Decreto de 28 de Diciembre de 1915 creó Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales, en los términos previstos por los preceptos más importantes de esa Ley que aquí se transcribe:

Artículo 16. Fracción VII.- Las Juntas Municipales resolverán por mayoría de votos, o por unanimidad en su caso, todos los asuntos de su competencia, siendo sus resoluciones irrecurri bles. Los Presidentes Municipales, a la vez Presidentes natos de las Juntas de sus respectivas jurisdicciones, tendrán voz pero no voto sino en caso de empate; dicho voto valdrá sólo una unidad y será decisivo.

Fracción X.- Todas las cuestiones suscitadas ante las Juntas, se estudiarán y resolverán en una sola audiencia en que se

(21) Alberto Trueba Urbina. "Ibidem." p. 10

(22) Dr. Baltazar Cavazos Flores. "Ibidem." p. 68

oír a los interesados y se tendrán en cuenta todas las pruebas que presenten, salvo el caso en que sea necesaria la práctica de alguna Inspección, la cual se hará en un término no mayor de tres días, pronunciándose la resolución inmediatamente después de que la diligencia se practique. Se levantará Acta Circunstanciada de lo practicado, se comunicará la resolución a los interesados, y el Presidente Municipal tomará debida nota de ella para su cumplimiento; en la inteligencia de que toda resolución será irrevocable y por ende no cabrá contra ella ningún recurso. Los miembros de las Juntas resolverán siempre con arreglo a los preceptos de esta Ley y a su conciencia y buena fé.

Fracción XI.- En general las Juntas Municipales velarán, en sus respectivos ramos y municipalidades, por el cumplimiento de todo lo preceptuado en la presente Ley y dirimirán todas las contiendas que con motivo de ella se susciten, para lo cual tendrán el carácter de únicas autoridades competentes para los efectos indicados, a excepción de la interpretación de esta Ley, la cual solo compete el Ejecutivo del Estado.

Artículo 18.- Se derogan todas las Leyes Civiles o de Procedimientos, así como los reglamentos que se opongan a la presente. (23)

Por otra parte la Casa del Obrero Mundial continúa con su tarea Sindicalista, organizando en el Distrito Federal

(23) Alberto Trueba Urbina. "Ob. Cit." p. 18

"La Federación de Sindicatos Obreros" con la tendencia de llegar a constituir "La Confederación General de Trabajadores", adherida a la Internacional.

Las Huelgas continuaron presentándose, como la de los Tranviarios en Guadalajara y los Mineros en el Oro México, lo que incitó a Don Venustiano Carranza a reprimir el movimiento obrero clausurando la Casa del Obrero Mundial y sus dos periódicos "El Ariete" y "Acción". Esta política antiobrera fué un duro golpe para la Clase Proletaria que rompió el pacto entre los obreros y constitucionalistas. (24)

Después de haber derrotado a las fracciones Villistas y Zapatistas y ante la necesidad de organizar en plenitud y de una vez por todas lo referente a la materia laboral y habiendo comprendido Don Venustiano Carranza que el pueblo no se conformaría con una victoria legislativa y formal, investido como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista convocó a un Congreso Constituyente anunciando la Creación de Leyes que favorecieran las condiciones de trabajo y protegieran a los trabajadores.

La Gran Asamblea Legislativa de la Revolución tuvo su Sede en Querétaro e inició sus labores el 1º de Diciembre de 1916 y concluyó el 31 de Enero de 1917. La Constitución fué promulgada el 5 de Febrero de 1917 y entró en vigor el 1º de Mayo del mismo año.

(24) Angel Miranda Basuto. "ibidem." p. 338

Con ello quedaron establecidos por primera vez en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y específicamente en su numeral 123, preceptos que garantizaban Derechos al Proletariado Trabajador, colocándolo en un Plano de Igualdad con el Capitalismo, que había sido hasta entonces el privilegiado.

La exposición de motivos del Proyecto del artículo 123 en relación con la solución de los conflictos del trabajo decía expresamente lo siguiente:

"Sabido es cómo se arreglaban las desaveniencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: Se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los Capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público; Se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y honerosas las diligencias: La Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considera este problema". (25)

y concluye la exposición con la Teoría Social, tanto de las normas sustantivas como de las procesales, concebida en los términos siguientes:

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste aun que estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el Proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra Patria".

Las normas procesales incluidas en el artículo 123 y que a continuación se transcriben quedaron concebidas definitivamente en los términos siguientes:

"XX.- 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 de uno del Gobierno".

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, - se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo".(26)

(26) Alberto Trueba Urbina. "Ibidem." p. 23

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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de providad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Estas normas procesales se fundan en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo el Derecho sustantivo como el procesal tienen un contenido eminentemente social.(27)

(27) Alberto Trueba Urbina. "ob. Cit." p. 23

2. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

La formación del artículo 123 es una muestra de la lucha organizada por el derecho. El proyecto original de la Constitución, enviado por Don Venustiano Carranza al Congreso de Querétaro, no contenía el actual artículo 123, éste surgió a través de los debates en el Seño de la Asamblea. La corriente laboralista fué unánime al incluir en el texto de la ley los derechos de la clase trabajadora para dar efectividad a los principios por los que la Revolución había luchado.

El artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, que se pueden ampliar en la Legislación Ordinaria y a través de la contratación individual y colectiva. El propósito del constituyente fué señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.(28)

El artículo 123 estableció Tribunales del Trabajo integrados por igual número de representantes de los obreros, de los patrones y uno del Gobierno. El contenido de este artículo ha sido fuente de la que ha brotado el Derecho Mexicano del Trabajo Vigente y, además, ha sido la norma invariable que ha guiado la política social de los regimenes revolucionarios a partir de 1917 hasta la fecha.

(28) Lic. María Teresa Torres Jara. "Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo." Foro Laboral "Serie Conferencias" 1981. p. 72

El texto original del artículo 123 Constitucional otorgó a las Legislaturas de los Estados, la facultad de dictar las leyes reglamentarias del mismo. En tal virtud a partir de 1917, cada una de las Entidades Federativas promulgó leyes de trabajo, que se ajustaron a los preceptos constitucionales.

Sin embargo multitud de problemas creados por la aplicación de las leyes locales, determinaron la necesidad de una codificación unitaria de la Legislación Laboral. El primer paso fué la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por decreto presidencial, el 22 de Septiembre de 1927. Dos años después fueron reformados los artículos 73 y 123 de la Constitución, para dar facultad exclusiva al Congreso de la Unión para Legislar en materia del Trabajo.(29)

Los años que estuvieron vigentes las Leyes del Trabajo de los Estados fueron fecundos por que tuvieron un efecto benéfico al empezar a reformar costumbres y prácticas en el mundo del trabajo, haciendo realidad muchos de los propósitos del Legislador. Durante esta época, la Suprema Corte de Justicia, fijó la interpretación de los preceptos constitucionales relativos al trabajo y la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que quedaron investidas de jurisdiccional como verdaderos Tribunales para resolver las controversias entre el capital y el trabajo.(30)

(29) Lic. María Teresa Torres Jara "Ob. Cit." p. 74

(30) Lic. María Teresa Torres Jara "Idem." p. 75

3. EL DERECHO PROCESAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el Constituyente de 1917, al discutirse las reformas - que habían de adoptarse en la nueva Carta Magna, se aprobó la inclusión de los preceptos contenidos en el artículo 123 Vi gente; dejando como facultad de los Estados la reglamentación que se realizó por la mayoría hasta que en 1929 por la refo rma a la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la República, se hizo exclusiva del Congreso de la Unión la facultad de Legislar en materia de trabajo en toda la Repú blica.

Siendo Presidente de la República el Ing. Pascual Ortiz Ru bio, en Agosto de 1931, el Congreso de la Unión sancionó la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123.(31)

En nuestra primera Legislación Laboral, se otorgó el ejer cicio procesal para que las partes resolvieran sus diferen cias conforme al derecho y el Estado garantizara la tranqui lidad y paz social. Ya que el origen de todo derecho es la rela ción entre los hombres y así, cuando existe un conflicto deri vado de las relaciones de trabajo y este no pueda ser resue lto con la sola voluntad de los afectados, ocurren ante los ór ganos del Estado, que tienen la función jurisdiccional canali zando el conflicto y lo convierte en proceso mediante el uso de las acciones y las excepciones que ha creado el derecho

(31) Lic. María Teresa Torres Jara. "ibidem." p. 63

específico aplicable, que es el Derecho Procesal del Trabajo. Esta Ley Federal del Trabajo constituía una protección de los derechos del trabajador por medio de una técnica idónea, señalando las disposiciones cuando esos derechos fueran violados por el patrón.(32)

A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las relaciones obrero-patronales en toda la República se encontraron regidas por ese Código, único en materia de trabajo y cuya aplicación correspondía tanto al Gobierno Federal como a los Gobiernos Locales.(33)

Esta Ley nos plantea que las autoridades del trabajo deben proveer la solución pacífica de los conflictos entre los factores de la producción, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se consideran órganos jurisdiccionales de aplicar la Ley del Trabajo pudiendo ser de jurisdicción Local y Federal, en un título especial se plasmaba el procedimiento ante las Juntas, el cual se procuraba resultara sencillo, rápido y poco oneroso. Se proponía que el procedimiento fuera oral y se señalaban términos perentorios para la decisión de los litigios, se garantizaba la correcta aplicación de la ley y en un título se contenía disposiciones relativas a los funcionarios encargados de hacerla cumplir. La aplicación de esta Ley tuvo como consecuencia una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora.

(32) Lic. María Teresa Torres Jara. "Ob. Cit." p. 66

(33) Lic. María Teresa Torres Jara. "Ibidem." p. 76

4. EL DERECHO PROCESAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en relación con la Ley de 1931, llevó a cabo un cambio radical del marco jurídico, - el cual afectó en gran medida los cambios sociales y económicos que se dieron en favor de la clase trabajadora, pretendiendo crear un plano regulador de igualdad teórica que contrarrestara al plano efectivo del hombre en desigualdad práctica, a fin de coadyuvar a la realización plena de la justicia social.

Por lo que se refiere a la administración pública del trabajo, establece modificaciones de gran importancia y delimita quienes son las autoridades del trabajo, señalándoles a la vez el ámbito de su competencia marcando claramente la jurisdicción tanto de las autoridades federales, como de las locales, creando a la vez un nuevo sistema de organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Procesalmente se amplían los términos en materia de prescripción, se señalan nuevas normas procesales generales de competencia y respecto a las recusaciones y excusas se establece un sistema especial.(34)

Se crea un cuerpo normativo para regular el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre cuyas características se encuentran: Lograr una justicia pronta a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre trabajo y capital; un procedimiento de naturaleza mixta,

(34) Lic. María de Lourdes González Chavez. "Ley Federal del Trabajo de 1970". Foro Laboral "Serie Conferencias" 1981 p. 109

en parte oral y en parte escrito, se evitan los formalismos procesales; hay una doble función del proceso, de conciliación y de arbitraje; aunque el impulso procesal correspondía originalmente a las partes, los representantes del Gobierno, del Capital y del Trabajo disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos; se amplían las disposiciones de la Ley sobre las diligencias o probanzas para mejor proveer; se contiene el principio de Tribunal de Equidad.

Este procedimiento se inicia con una sólo Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, en la inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de las juntas de aceptar la réplica y dúplica del actor y del demandado.(35)

Además se crea un nuevo procedimiento llamado Especial y otro para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos.

En materia de recursos, providencias cautelares, tercerías procedimientos de ejecución y de embargo, así como de remate se otorgan nuevos sistemas procesales.(36)

5. EL DERECHO PROCESAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

Podemos observar en nuestro estudio, que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía una serie de preceptos y disposiciones legales que no estaban ordenados de manera temática, sino que fueron surgiendo conforme a las nuevas necesidades, quedando plasmado finalmente en un documento único.

(35) Alberto Trueba Urbina. "Idem." p. 164

(36) Lic. María de Lourdes González Chavez. "Ob. Cit." p. 110

Transcurridos prácticamente 40 años de vigencia de esta Ley, el cambio y la dinámica de la sociedad había sido tan acelerado, que exigió una transformación amplia, en un país moderno, lleno de innovaciones y de influencias exteriores, pero lleno sobre todo de una necesidad interna, que propicia que esto quede reflejado en nuestra Legislación de 1970.

Para el año de 1978, el Ejecutivo Federal propuso al Congreso de la Unión una serie de reformas con un alto sentido de congruencia, quedando estas debidamente incorporadas en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980. Esta nueva reforma procesal tiende a proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores y económicamente débiles, con disposiciones sencillas con una estructura procesal más clara, concentrada en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se resuelvan con mayor celeridad.(37)

Esta innovadora y actualizada Ley nos presenta cambios tales; como la eliminación del Capítulo de recusaciones, sustituyéndolo por los impedimentos y excusas, se introduce un capítulo sobre la acumulación de los procesos del trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; se acentúan los Principios de Oralidad e Inmediatez; del sistema mixto; se conserva todo lo conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor

(37) Lic. Blanca Ruth Esponda de Torres. "La Ley Federal del Trabajo, su Proyección y Necesidades de Cambios." Foro Laboral "Serie Conferencias" 1981 p. 133

economía, concentración y sencillez del proceso. también se establece que dicten sus resoluciones en conciencia, subsanando la Demanda deficiente del trabajador, para evitar que se incurra en alguna falla técnica.(38)

Se faculta también a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontrare en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; se establece en el Capítulo correspondiente a los Principios Procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; finalmente se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es entre otras cosas, la actuación coordinada de sus diferentes órganos.(39)

(38) Alberto Trueba Urbina. "Ibidem." p. 426

(39) Alberto Trueba Urbina. "Ob. Cit." p. 428

C A P I T U L O I I

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.
2. Etapas Procesales en el Juicio Laboral.
 - A) Etapa Conciliatoria.
 - B) Etapa de Demanda y Excepciones.
 - C) Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

C A P I T U L O I I

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo es reciente, al grado que las numerosas reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado por esa materia, la cual va adquiriendo cada día una estructura más clara tanto en sus conceptos como en sus instituciones.

La mayoría de los autores definen al Derecho Procesal del Trabajo como una rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia Laboral.

ARMANDO PORRAS Y LOPEZ lo define como aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos y económicos.

FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, al analizar las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje define al Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser esta posible a resolverlos por la vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable al caso concreto, dentro de su órbita de facultades.(40)

LUIGI DE LITALA, define al Derecho Procesal del Trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.

NICOLA JAEGER dice que es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del Juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del Trabajo.(41)

Para RAFAEL DE PINA, es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso.

El ilustre jurista uruguayo EDUARDO J. COUTURE, opina que el Derecho Procesal del Trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desviar o retardar los fines de la justicia. En esta definición el jurista Uruguayo nos trata de enseñar la transformación que ha tenido el Derecho Procesal del Trabajo, estableciendo que ya no puede existir igualdad de las

(40) Felipe Tena Suck, Hugo Italo Morales. "Derecho Procesal

partes en el proceso, pues no puede haber igualdad entre los obreros y el patrón cuando litigan, debido a las debilidades económicas del primero.

Para él este nuevo Derecho Procesal compensa las debilidades del trabajador, otorgándole más garantías en el proceso no sólo legislativas sino jurisdiccionales.

MARIO SALINAS SUAREZ DEL REAL, señala que el Derecho Procesal del Trabajo estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales Laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.(42)

FRANCISCO ROSS GAMES, dice que es la rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o ha consecuencia de las relaciones obrero patronales.

CARLOS COQUEIJO COSTA, expone que es el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional del trabajo.

ALBERTO TURBA URBINA, afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales.(43)

(42) Nestor de Buen L. "Derecho Procesal del Trabajo" p. 30

(43) Nestor de Buen L. "Ob. Cit." p. 40

El Doctor MARIANO R. TISSEMBAUM, profesor de la Universidad Nacional del Litoral, considera acertada la definición del maestro Alberto Trueba Urbina, por que destaca la función del equilibrio económico, social del Derecho Procesal del Trabajo.

El Doctor JUAN D. RAMIREZ GRONDA, profesor de las Universidades de Buenos Aires y de la Plata y otros maestros de la materia como STAFFORINI, GAETE BARRIOS, PAREYRA ANABALON acogen su definición y pensamiento.

ALFREDO REPRECHT, comenta el concepto de Alberto Trueba Urbina en la forma siguiente, lo califica como un Derecho justiciero social bien fundamentado.(44)

En nuestra opinión y en relación a los conceptos anteriores la Ley Federal del Trabajo es muy clara, al establecer en su artículo 2 que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores". De todo esto podemos considerar al Derecho Procesal del Trabajo como "El Conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".

2. ETAPAS PROCESALES EN EL JUICIO LABORAL.

En los conflictos laborales individuales, se sigue un procedimiento ordinario, que de acuerdo con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo se divide en tres etapas:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y excepciones.
- c) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

(44) Alberto Trueba Urbina. "Ob. Cit." p. 75

El artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el procedimiento se inicia con la Presentación de la Demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente.

El artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo prevé que esta Demanda deberá formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.(45)

La Ley Federal del Trabajo nos indica en el artículo 873 que presentada la Demanda, la Oficialía Receptora u Oficialía de Partes deberá turnarla al Pleno o a la Junta Especial competente el mismo día, antes de que concluyan las labores y dentro de las 24 horas siguientes, contados a partir del momento en que se recibió la Demanda, se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de Demanda.

La notificación a las partes se deberá hacer 10 días antes de la Audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la Demanda y con el apercibimiento de tenerlo por inconforme, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, sino concurre a la Audiencia.

(45) Nestor de Buen L. "Idem." p. 537

La Junta de acuerdo con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en el momento de admitir la Demanda deberá subsanar las deficiencias o defectos de esta. En este caso tendrá la obligación de comunicarlo a las partes en el Proceso, previamente a la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y observar lo dispuesto en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo: "Cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de Demanda o que estuviere ejercitando acciones contra las partes, al admitirla le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de 3 días.(46)

El artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que la falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la Audiencia inicial, con la salvedad de que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieron a la Audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y que no concurrieron, se le notificará por Boletín o en Estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.(47)

(46) Alberto Trueba Urbina. "Ibidem." p. 474

(47) Nestor de Buen L. "Idem." p. 538

A) ETAPA CONCILIATORIA.

La Conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos, de interés individual y colectivo, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

La Ley Federal del Trabajo, nos expresa en su artículo 876 los mecanismos que debemos observar para celebrar la Etapa Conciliatoria:

Las partes compareceran personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados ante la Junta, la cual intervendrá para la celebración de pláticas entre ellas y las exhortará para llegar a un arreglo conciliatorio.

Si las partes, por si mismas, no intentan la Conciliación esta etapa procesal se convierte en un simple requisito formal.(48)

En la práctica laboral la Conciliación es una forma normal de concluir un juicio; Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y se hará un convenio, que será aprobado por la Junta y producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

La Junta puede suspender a petición de ambas partes y por una sola vez la celebración de la Audiencia Inicial y fijar su reanudación dentro de los 8 días siguientes quedando las partes notificadas de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

(48) Baltazar Cavazos Flores. "35 Lecciones de Derecho Laboral" p. 368

Si las partes no llegasen a un acuerdo conciliatorio o no concurrieron a la Conciliación, se les tendrá por inconformes y el negocio pasará a la Etapa de Demanda y Excepciones a la cual deberán comparecer personalmente.(49)

B) ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

En el caso de que en la Etapa Conciliatoria las partes no lleguen a un convenio para que el conflicto se de por terminado, se pasará al Período Contencioso.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo esta Etapa se inicia cuando el Presidente de la Junta hace una exhortación dirigida a las partes para que se arreglen, de no lograrse tal arreglo, se iniciará la fijación de la Controversia.

El actor espondrá su Demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios (si el escrito inicial se modifica puede introducir nuevas pretensiones dejando sin valor alguno las planteadas antes, debiendo corregir las irregularidades señaladas por la Junta).

Si el promovente (trabajador) no cumple con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta la Demanda por el actor, el demandado procederá a dar Contestación a la Demanda oralmente o por escrito debiendo entregar copia simple al actor de la Contestación, y sino

(49) Nestor de Buen L. "Ibidem." p. 540
Alberto Trueba Urbina. "Ob. Cit. p. 475

lo hace la Junta la expedirá a costa de él.(50)

En su Contestación el demandado opondrá sus excepciones o defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore; pudiendo agregar las explicaciones que crea convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

Es importante recalcar el hecho de que, no por presentar la Excepción de Incompetencia, se exime al demandado de Contestar la Demanda en ese mismo acto, pues si no lo hiciere y la Junta se declarara competente se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

En este momento procesal las partes podrán por una sola vez réplicar y contraréplicar brevemente, entendemos por réplica la posibilidad de que al terminar la Contestación de Demanda vuelva a hablar el actor y cuando concluya el demandado tendrá el derecho de hacer una nueva exposición, debiéndose asentar en actas sus alegaciones si así lo solicitan.

También puede suceder que el demandado tenga una reclamación que presentar al actor, entonces estaríamos hablando de la Reconvención, si el demandado reconviene al actor éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará que se suspenda la Audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes.(51)

(50) Nestor de Buen L. "Ob. Cit." p. 541

(51) Euquerio Guerrero. "Manual de Derecho del Trabajo" p. 458

Al concluir el Período de Demanda y Excepciones, se pasará inmediatamente al de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.(52)

C) ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 880, nos indica las normas que debemos observar para el desarrollo de esta etapa:

En primer lugar el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, e inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

Esta objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento.

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. En el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas que se relacionen con hechos desconocidos que se desprendan de la Contestación de la Demanda, podrá solicitar que la Audiencia se suspenda para

(52) Nestor de Buen L. "Idem." p. 543
Alberto Trueba Urbina. "Ibidem." p. 476

reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo otorgado las pruebas correspondientes a tales hechos.

La Junta deberá dictar un acuerdo de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. En el caso de que las partes hagan un ofrecimiento voluminoso que requiera un estudio detenido, la Junta podrá pasar por alto esta exigencia y dictar un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definida.

De conformidad a lo previsto en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo cabe remarcar que después de cerrada la Etapa respectiva sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.(53)

Atendiendo al artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo la Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes y ordenará se giren los oficios necesarios para recabar informes o copias que deba de expedir alguna Autoridad o exhibir persona ajena al juicio con los apercibimientos de Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la Audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

(53) Nestor de Buen L. "Ibidem." p. 544

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere imposible desahogarlas en una s3la Audiencia, en el mismo acuerdo se3alalar3 los d3as y horas en que deber3n de ahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofreci das; procurando se reciban primero las del actor y despu3s - las del demandado. Este per3odo no deber3 exceder de 30 d3as. (54)

Las reglas espec3ficas para la celebraci3n de la Audiencia de Desahogo de Pruebas aparecen se3aladas en el art3culo 884 de la Ley Federal del Trabajo y se llevar3 a cabo de la si guiente forma: Abierta la Audiencia se proceder3 a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamen te las del demandado o aquellas que hubieren sido se3aladas para desahogarse en su fecha.

Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debi damente preparada, se suspender3 la Audiencia para continuar la dentro de los 10 d3as siguientes haci3ndose uso de los me dios de apremio a que se refiere la Ley, en aquellos casos en que sea necesario.

Cuando las 3nicas pruebas que falten por desahogar sean co pias o documentos que hayan solicitado las partes, no se sus pender3 la Audiencia, en este caso la Junta deber3 requerir a la Autoridad o Funcionario omiso, para que le remita los docu mentos o copias; si dichas Autoridades o Funcionarios no cum plieran con esa obligaci3n, a solicitud de parte la Junta

(54) Nestor de Buen L. "Ob. Cit." p. 547
Alberto Trueba Urbina. "Ob. Cit." p. 477

comunicará al Superior Jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; desahogadas las pruebas, las partes en la misma Audiencia podrán formular sus Alegatos. Face procesal que debemos entender como los razonamientos que formulan las partes, relacionando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, según sea el caso, de la acción o de la defensa.(55)

Debemos considerar importante esta face del juicio, pues permite redondear los argumentos que plantearon las partes al inicio del proceso.(56)

Concluido el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y hecha la certificación por el Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, atendiendo a lo establecido en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de Resolución en forma de Laudo.

Este Dictámen que la Ley Federal del Trabajo denomina "Proyecto de Laudo" debe contener:

- Un extracto de la Demanda y de la Contestación, Réplica y Contraréplica, la Reconvencción y la 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 deban considerarse probados.

(55) Alberto Trueba Urbina. "Idem." p. 478

(56) Euquerio Guerrero. "Idem." p. 476

- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven.
- Los puntos resolutivos.

Como lo establece el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, ya formulado el Proyecto de Laudo por el auxiliar se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los 5 días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.(57)

La Junta, con citación de las partes señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de 8 días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido dicho término el Presidente de la Junta con fundamento en lo previsto por el artículo 887 de la Ley Federal del Trabajo, citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá ejecutarse dentro de los 10 días siguientes al en que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.(58)

El artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo nos señala las reglas para la discusión y votación del Proyecto del Laudo que se llevará a cabo en sesión de la Junta de la manera siguiente:

(57) Nestor de Buen L. "Idem." p. 550

(58) Alberto Trueba Urbina. "Ibidem." p. 479

- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y a las observaciones formuladas por las partes.
- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- Terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Si el Proyecto de Resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a Categoría de Laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta, así lo dispone el artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo. El mismo numeral nos indica que puede ocurrir que los miembros de la Junta le hagan modificaciones o adiciones al Proyecto de Resolución, en ese caso el Secretario procederá a redactar un Laudo de acuerdo con lo aprobado, y tomando en consideración el Dictámen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la Junta que integren la Resolución; a esto se le denomina "Engrose", (59)

El Engrose y la Integración final del Laudo se perfecciona cuando el Secretario recoge las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, atendiendo al artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el Laudo a las partes.

El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo previene que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden ser revocadas sus propias resoluciones, sin embargo,

(59) Nestor de Buen L. "Ibidem." p. 551
Alberto Trueba Urbina. "Ob. Cit." p. 479

las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta, siendo procedente el Juicio de Amparo, ya que este no es un recurso, sino como su nombre lo indica, un Juicio.

Los Laudos deberán impugnarse siempre por medio del Amparo Directo, ya que los Amparos Indirectos sólo proceden contra las resoluciones que no tengan el carácter de definitivas o contra las leyes que por su sola expedición causen un perjuicio al particular.(60)

(60) Baltazar Cavazos Flores. "idem." p. 70

C A P I T U L O I I I

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

1. LA DEMANDA LABORAL.

- A) Concepto de Demanda.
- B) Demanda, Acción y Pretensión.
- C) Requisitos de la Demanda.
- D) Documentos que pueden acompañarse a la Demanda.

2. RATIFICACION Y MODIFICACION DE LA DEMANDA.

- A) Ratificación de la Demanda.
- B) Modificación de la Demanda.

3. EFECTOS DE LA MODIFICACION DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL.

C A P I T U L O I I I

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

1. LA DEMANDA LABORAL.

A) Concepto de Demanda.

Una de las múltiples acepciones de la voz "Demanda" que se incluye en el Diccionario de la Real Academia dice que es "la petición que un litigante hace en el Juicio". Este es un concepto muy claro y sencillo, pero también falso pues nosotros sabemos que no toda petición que un litigante haga en el proceso es Demanda y que sólo puede tener ese carácter la primera petición que presente el actor al inicio del proceso, en el cual formula todas sus pretensiones y ejercita el Derecho de Acción.(61)

Por otra parte, se ha dicho que la "Demanda" es la "petición formulada por una parte a fin de que la Autoridad dicte una sentencia conforme a lo pedido"; o que es "la petición de quien se siente titular de un derecho para reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correlativa".(62)

(61) Nestor de Buen L. "Derecho Procesal del Trabajo". p. 321
(62) Eusebio Guerrero. "Manual de Derecho del Trabajo", p. 456.- Eduardo Pallares. "Diccionario de Derecho Procesal". p. 230

Es necesario que precisemos realmente cual es el concepto de Demanda y para llegar a ello debemos recurrir al estudio de los conceptos que nos dan algunos juristas:

Para CHIOVENDA la Demanda Judicial en general, es "el acto con que la parte (actor) afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la Ley sea actuada frente a otra parte (demandado) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional". En otras palabras la Demanda en general es el acto de la declaración de la voluntad del actor en el que pide al órgano jurisdiccional que aplique la ley frente al demandado. Si lo entendamos y lo interpretamos así, podemos darnos cuenta, que no se está refiriendo únicamente al escrito por medio del cual se inicia el ejercicio de la acción sino a cualquier clase de petición que haga el actor.

MAURICIO A. OTTOLENGUI nos dice que "Demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando al Juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho". Respecto a este concepto cabe mencionar apegados a nuestro Derecho Procesal del Trabajo, que no es completo, pues la Demanda no sólo está integrada con la petición inicial, sino también con los agregados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo), las declaraciones del actor y las modificaciones que este puede introducir en la Etapa de Demanda y Excepciones.

ALBERTO TRUEBA URBINA, es un poco más preciso y afirma que la Demanda "es el acto o declaración de voluntad en que se ejercitan una o varias acciones", o "el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado".(63)

Después de haber analizado los conceptos anteriores, nosotros consideramos que la Demanda "es el acto de declaración del actor, que marca el punto de partida del proceso y que sirve de vehículo a las pretensiones que este hace valer ante la Autoridad Jurisdiccional, reclamando o solicitando de ella la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho frente al demandado".

B) Demanda, Acción y Pretensión.

Para evitar caer en confusiones, hemos considerado necesario hacer una distinción entre lo que es Demanda, Acción y Pretensión.

La Acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional, ya que se trata de un Derecho Público Subjetivo integrado en el Derecho Constitucional de Petición.

Por otra parte, a la Pretensión la podemos definir como la declaración de voluntad por la que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada (demandado) y distinta del autor de la declaración (actor).

(63) Nestor de Buen L. "Ob. Cit." p. 322

Esta declaración es una simple voluntad petitoria, un acto no un derecho, algo que se hace pero que no se tiene, el verdadero contenido substancial de toda acción.

En cambio, la Acción si es un derecho y va dirigida hacia el Estado, mientras que la Pretensión va dirigida en contra de una persona determinada, para que conceda lo que se pide.

Definimos ahora a la Demanda, esta es la petición inicial, un vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el continente de las pretensiones, siendo además la que pone en movimiento la máquina jurisdiccional.

La Demanda no se puede confundir con la acción, por que es un instrumento formal mediante el cual la acción se ejerce, tampoco se confunde con la pretensión por que simplemente la contiene.

Es conveniente agregar a los comentarios anteriores, que la pretensión puede ampliarse posteriormente en la Demanda, tanto por la acción del propio interesado al incorporar otras peticiones en la Etapa de Demanda y Excepciones, como por iniciativa de la Junta, siendo una facultad que la Ley Federal del Trabajo le otorga a dicho Tribunal.(64)

C) Requisitos de la Demanda.

La Ley Federal del Trabajo no regula las Demandas de manera que determine requisitos formales de ineludible cumplimiento, sólo establece en el artículo 872 que "la Demanda se

(64) Nestor de Buen L. "Idem." p. 323

formulará por escrito, acompañando copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que se funden sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones".

En términos generales podríamos destacar que los requisitos que debe contener toda demanda laboral son los siguientes:

- Junta competente ante la cual se dirige la demanda. Artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.
- Señalar el domicilio del Actor. Artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.
- Señalar domicilio del Demandado. Artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.
- Si la Demanda es del trabajador, se dará el nombre del Patrón o la Demarcación o Razón Social de donde Labora o laboró, y en caso de que lo ignore, el domicilio cuando menos de la Empresa, Establecimiento, Oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad del patrón. Artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.
- Designación de un Representante Común, siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción. Artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo.
- Determinación de las Prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes y de conformidad con los hechos expuestos; lo que hace necesario que se exprese un capítulo de hechos y un capítulo de peticiones. Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

- Respecto a la forma de la Demanda, lo que podríamos considerar como otro más de los requisitos, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 687 establece que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá una forma de terminada. (65)

- Por cuanto hace a la Firma de la Demanda, en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición expresa que indique que las Demandas deban ser firmadas, pues el artículo 872 al mencionar los requisitos de la Demanda sólo se limita a ordenar que se formule por escrito y no hace referencia a la firma.

La misma Ley Federal del Trabajo en el artículo 721 hace alusión eventualmente a la firma, al referirse a las actuaciones procesales que deberán ser autorizados por el Secretario, "lo actuado en las Audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran o sepan hacerlo".

Nuestra opinión es, que el documento que no contengan firma es un documento sin vida, algo abstracto que no tiene relación o vinculación con el sujeto reclamante, basándonos a lo que establece la Ley Federal de Trabajo en el artículo 521 si la sola presentación de la Demanda ante la Junta interrumpe la prescripción, tal escrito debe reunir los requisitos legales correspondientes y uno de ellos debe ser la firma del reclamante a fin de que conste su voluntad de ejercer las

acciones a que se refiere. Sin la firma no se le podrá atribuir al supuesto autor la responsabilidad de lo ahí contenido.(66)

D) Documentos que pueden acompañarse a la Demanda.

A todo escrito de Demanda, deberán acompañarse los documentos siguientes:

- Aquellos documentos comprobatorios o que sirvan para acreditar la personalidad de las partes, si la promoción inicial se hace por Apoderado o por el actor designándolo. Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.
- De tantas copias de la Demanda, como demandados haya. Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.
- De las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones. Artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.(67)

2. RATIFICACION Y MODIFICACION DE LA DEMANDA.

La fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "El actor expondrá su demanda, Ratificándola o Modificándola, precisando los puntos petitorios . . ."

En la práctica ha sido difícil la interpretación de lo que es la Modificación, lo que ha originado en múltiples ocasiones controversias al grado de convertirse en un tema muy

(66) Jurisprudencia. Demanda, firma de la, como requisito. Ejecutoria Informe 1978 2ª Parte, 4ª Sala, p. 24, A. D. 3483/77 Raúl Rojas Morales 17 Febrero 1978. V.

(67) Nestor de Buen L. "Ibidem." p. 328

discutible; Pero más adelante, nos ocuparemos de ello y haremos un análisis detallado para establecer en forma precisa los alcances que tiene este vocablo; por ahora sólo nos remitiremos a establecer una definición de lo que es la Ratificación y que es la Modificación de la Demanda.

A) Ratificación de la Demanda.

El Diccionario de la Real Academia la define como "la acción de probar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, enténdola como cosa cierta y de efectos jurídicos".

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido de un documento; y en el caso de desconocimiento de firmas el documento deberá perfeccionarse mediante la Prueba Pericial Técnica, establecida para este efecto.(68)

La Ratificación comprende tanto los actos hechos por uno mismo como los ejecutados por otro en nuestro nombre, a los que se da por el hecho de la ratificación un valor de cosa mandada.(69)

Además es un acto jurídico que convalida un acto nulo, cuando la causa de nulidad consiste en la falta de legitimación o de capacidad en la persona que lo ejecutó. La ratificación siempre se deberá llevar a cabo por la persona que debió ejecutar el acto.(70)

- (68) Eduardo Pallares. "Diccionario de Derecho Procesal" - p. 676
 (69) Rafael Tena Suck y Hugo Italo S. "Derecho Procesal del Trabajo" p. 129
 (70) Eduardo Pallares. "Ob. Cit." p. 676

Atendiendo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y la práctica laboral, para nosotros la Ratificación es la re producción de lo dicho en el escrito inicial, pudiendo hacer se en forma expresa cuando el actor concurra personalmente a la Junta o adecuadamente representado.

B) Modificación de la Demanda.

El Diccionario de la Real Academia plantea diversas acep ciones de lo que es Modificación, entre las cuales parecería aplicable la siguiente: Transformar o cambiar una cosa susti tuyendo alguno de sus accidentes".

La Suprema Corte de Justicia nos señala respecto de lo ex preso en el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo; "El actor expondrá su Demanda, ratificándola o modi ficándola . . ." que aunque este no señale expresamente que la demanda pueda ampliarse en la Etapa de Demanda y Excepcio nes de la Audiencia inicial, aclarando que el actor puede mo dificarla, aquí tácitamente está permitiendo la ampliación de la misma, en atención a que el vocablo "Modificar" en sentido lato significa cambiar la naturaleza, estructura o sentido de algo, donde se concluye que la ampliación que el actor haga en esta Etapa del procedimiento es una modificación que resul ta legal.(71)

(71) Juan B. Climent Beltran. "Ley Federal del Trabajo, Comen tarios y Jurisprudencia" p. 476
Juan B. Climent Beltran. "Formulario de Derecho del Tra bajo" p. 165

3. EFECTOS DE LA MODIFICACION DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 685: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

El párrafo segundo de este artículo, se refiere en primer lugar, a una posible deficiencia en la demanda en cuanto a las prestaciones que de acuerdo con la ley se deriven de la acción intentada o procedente. Y en segundo lugar, que la demanda puede ser incompleta por que de los hechos narrados por el trabajador, se advierte claramente que pudo ejercer otra acción procedente.

Ante estas situaciones, la Junta tratará de que los hechos narrados en la demanda, le sirvan para establecer una verdadera acción, la cual debe ser incorporada a la demanda junto con las prestaciones que de esa nueva acción nazca, Subsanando así el error y cumpliendo con los principios de protección al trabajador y de suplencia de la defensa deficiente.

Consideramos, que la facultad que el artículo 685 párrafo segundo le otorga a la Junta, de subsanar la demanda en el momento de admitirla cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones a que el trabajador tuviera derecho, contradice lo previsto por el artículo 873 de la misma Ley Federal del Trabajo, al cual el mismo artículo 685 en la parte final de su segundo párrafo nos remite; para demostrarlo analicemos dicho artículo.

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

Antes de continuar con el análisis de este artículo, sería conveniente recordar, que hay un principio que rompe el formalismo en el proceso laboral, en el cual, ni siquiera se requiere dar el fundamento de las peticiones, sino tan solo, precisar las mismas, tal y como nos lo señala la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 687: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios". Por una parte la Ley Federal del Trabajo es informal y flexible, no exigiendo una forma determinada en los escritos, ni fundamento en las peticiones, por otra parte, faculta a la

Junta, al ordenarle señalar y subsanar los errores del primer escrito o promoción del trabajador, permitiéndole así, hacer una primera modificación del escrito inicial, aunque no sea considerada legalmente como tal, presentándose la Ley otra vez en forma confusa, al contraponerse sus principios y sus ordenamientos entre si.

Sigamos con el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en donde el Legislador hace referencia a los casos en que las demandas de los trabajadores tuvieran alguna irregularidad o se ejercitaren acciones contradictorias; en estos casos nos dice que la Junta no debe subsanar el error, sino, prevenir al trabajador para que este sea quien lo subsane en un plazo de tres días.

Si regresamos a lo que nos indica el párrafo segundo del artículo 685, "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta"; nos podemos dar cuenta claramente, que la Ley, se contradice en dos artículos distintos, pero que tienen aplicación en el mismo momento procesal.

La Junta, puede optar por lo ordenado en uno u otro artículo, lo que, no exime a la Ley de ser confusa. Pero en realidad, ¿Que es lo que debe hacer la Junta?, ¿Subsanar la demanda al admitirla, como lo previene el artículo 685? ó

¿Prevenir al trabajador, para que éste la subsane en un plazo de tres días como lo indica el artículo 873?

Consideramos, que lo correcto sería que la Junta, al momento de admitir la demanda, deberá señalar al actor-trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndolo para que los subsane, dentro de un término de tres días, evitando así, que la Junta ponga en práctica facultades, que no son propias de un juzgador.

El principio de suplencia de la defensa deficiente protector del Trabajador, que rompe con el principio de paridad procesal, no debe excederse en su cometido de que los obreros gocen de tutela sustancial y procesal; pues al permitir que la Junta subsane las deficiencias y defectos de la demanda obrera, la faculta para ser Juez y parte o una especie de Asesor Jurídico del trabajador.

El objeto de este principio, es equilibrar y nivelar la condición desventajosa en que se encuentra el trabajador ante el patrón en el proceso laboral, no para lograr que el demandado quede en desventaja.

Con esto la Junta incurre en la práctica o aplicación de una facultad que no es propia de un Juzgador, sino, de un Representante Social; para tal efecto lo más conveniente y correcto es que la Junta, al momento de admitir la demanda señale al actor-trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndolo para que los subsane dentro de un término de tres días, evitando así, poner en práctica facultades que no son propias de un Juzgador. Siendo posible que el

actor-trabajador si lo desea, por su condición cultural y económica desventajosa ante el patrón, acuda a la Procuraduría General para la Defensa del Trabajo, para que ella en ese tipo de situaciones ponga en práctica sus facultades, subsanando y hasta elaborando el escrito inicial de demanda.

Esta deficiencia se subsana cambiando la redacción del párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo el cual quedaría de la manera siguiente: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda procederá en los términos del artículo 873 de esta Ley.

El actor si lo desea puede acudir a la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo para que esta subsane las irregularidades de la demanda, o lo auxilie en su elaboración".

No debemos pasar por alto, que la oportunidad que la Ley Federal del Trabajo le otorga al actor-trabajador en los artículos 685 y 873, de subsanar los defectos u omisiones de la demanda, permite la modificación de esta. Modificación, que supuestamente se debería llevar a cabo, no al momento de admitir la demanda, antes de la etapa de Conciliación, sino, hasta la etapa o audiencia de Demanda y Excepciones, como lo establece el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el

promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera con los requisitos omitidos o no subsanara las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

Esta facultad, da al actor-trabajador una segunda oportunidad de subsanar los defectos u omisiones de su demanda y juega con los principios de economía y sencillez del proceso laboral, previstos en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, además, da lugar a la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, de ampliar o aclarar el escrito de demanda, modificándolo, pues la suplencia de la demanda o defensa deficiente, no implica que no se puedan realizar las modificaciones que el trabajador estime pertinentes.

La Modificación es claramente una ventaja procesal para el actor-trabajador, colocándolo a la parte demandada en estado de indefensión, si se cambia de manera substancial el contenido de los hechos de la demanda y hasta la propia acción. Y a su vez, implica una especie de nulidad de todo lo actuado a partir de la primera demanda, lo que equivaldría a un desistimiento, dándole la oportunidad al actor-trabajador de demandar nuevamente.

Si el actor-trabajador modificara su demanda, adicionando solamente hechos sin variar la naturaleza de la acción intentada, esa modificación sería admisible procesalmente, pues el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no la prohíbe, al

contrario es compatible con lo previsto por la fracción segunda del mismo artículo.

Con la modificación de la demanda, el actor-trabajador in curre en algo que consideramos excesivamente grave, esto es, la contradicción en las dos versiones de la demanda, restándole credibilidad a ambas; quedando más clara todavía la venta ja procesal para el actor-trabajador y también más claro el estado de desventaja por parte del demandado.

Por ello en la fracción segunda de este artículo también es necesario un cambio de redacción, debiendo quedar de la si guiente manera: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Tal modifica ción será admisible siempre y cuando se adicionen hechos, sin variar la acción intentada".

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en su frac ción tercera nos establece que; "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso es tará obligado a entregar copia simple de su contestación, si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado".

Por su parte, el artículo 873 de la Ley Federal del Traba jo, en el párrafo primero establece, el derecho que tiene la parte demandada para preparar su contestación de la demanda, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos.

Aquí se nos presenta otra contradicción en el contenido de dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, respecto a una

misma situación, consideramos justo que si la demanda no es cambiada, el demandado tenga la obligación de contestarla de inmediato, pero en el caso de que el actor-trabajador la modifique, nos parece injusto que este conteste la demanda en ese mismo acto, con todo lo que ello implica, (oponer excepciones y defensas refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, ya sea oralmente o por escrito y acompañándola con copia simple para el actor-trabajador), una demanda nueva, que hasta ese instante desconocía.

En los casos en que el actor-trabajador modifique su demanda, la Junta debe suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la parte demandada un plazo para contestarla, no el plazo previsto por el primer párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que señala diez días, para que el demandado conteste la demanda y se presente a la audiencia inicial, pero si un plazo de tres días, que nos parece considerable y que no perjudicaría o retrasaría la buena marcha y desarrollo del procedimiento laboral.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 878 fracción séptima, sólo prevé la suspensión de la Audiencia de Demanda y Excepciones por cinco días, cuando existe Reconvención del demandado; pero en los casos, en que el actor-trabajador modifique su demanda en la etapa de demanda y excepciones y hasta llegase a ejercitar nuevas acciones, la Junta debe suspender la citada audiencia y conceder al demandado un plazo, para preparar su defensa y oponer las excepciones que convenga a

sus intereses, ese plazo puede ser el de tres días que ya habíamos propuesto para tal efecto anteriormente.

Si analizamos el tema en cuestión, apegándonos a otros ordenamientos jurídicos y no sólo tomando en cuenta lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, podemos darnos cuenta, que la Junta, al conceder la oportunidad al actor-trabajador de modificar la demanda, esta violando la garantía de legalidad "Audiencia" prevista en el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional, que ordena: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades escenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". Tal garantía dentro de cualquier régimen jurídico implica la principal defensa de que dispone toda persona frente a los actos de la autoridad cuando estos tiendan a privarlos de sus derechos, en este caso al demandado se le esta coartando su derecho a defenderse, pues la Junta viola las formalidades del procedimiento cuando permite al actor-trabajador modificar su demanda y no concede al demandado un plazo para contestarla después de modificada.

Aún cuando sucede en la práctica que la Junta a solicitud de la parte demandada suspendiera la multicitada audiencia, - dicha suspensión no se da en todos los casos, toda vez que el criterio de cada Presidente siempre varía, no es el mismo, y aunque se diera una unificación de criterios, esa suspensión

sólo se dá de hecho, más no de derecho, debido a que ella no consta ni se prevé por la propia Ley.

En base al artículo 159 fracción sexta de la Ley de Amparo, también se considera violadas las leyes del procedimiento y se afectan las defensas del quejoso cuando no se le conceden los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley.

Por tales razones el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, también requiere un cambio de redacción y una adición en su fracción tercera, debiendo quedar de la siguiente manera: "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. Este último estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado. Si el actor modificara su demanda, en este caso, la Junta deberá suspender la audiencia señalando fecha y hora para su reanudación, concediendo al demandado un plazo de tres días para contestarla".

Analizando los efectos que trae como consecuencia la modificación de la demanda, pudimos darnos cuenta que el Legislador, en su afán de Justicia Social, se ha excedido en proteger al trabajador, olvidando que existe un demandado a quien el derecho tutela y protege, provocando con esto que la Ley Federal del Trabajo sea confusa y contradictoria en algunos de sus artículos.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTE

Por parte nuestra, se han hecho algunos comentarios y con
sideraciones no con el propósito de perjudicar al trabajador
sino con la intención de cooperar para mejorar nuestra regla
mentación laboral, de una forma humilde y sencilla, proponien
do opciones y soluciones.

Respetamos los principios por los cuales se rige nuestro
derecho procesal del trabajo y sabemos que son principios
bien intencionados, protectores y reivindicadores del trabaja
dor, pero no se puede actuar tan apasionadamente y olvidar
que existen principios generales de derecho y formalidades es
cenciales en el procedimiento que hay que respetar, recordan
do en todo momento que el demandado también tiene garantías.

Por tanto, es necesario proponer al Legislador, un cambio
de redacción en los artículos de la Ley Federal del Trabajo
aquí analizados.

C A P I T U L O I V

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

C A P I T U L O I V

De lo expuesto y de las consideraciones tomadas en cuenta de los Capítulos anteriores, llegamos a las siguientes;

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

PRIMERO:- En los hechos de nuestra historia, nos percatamos de que los conflictos sociales y laborales sucedidos en el pasado dieron origen a que se legislara en materia laboral en nuestro país.

El Derecho Procesal del Trabajo nace con el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, pero queda plenamente demostrado que durante las diferentes épocas su reforma la hemos requerido los individuos que participamos en las actividades de la vida nacional, siendo nosotros mismos los que creamos, acatamos, transformamos o pugnamos por el nacimiento de sus normas.

SEGUNDO:- Todos nos encontramos en una u otra forma vinculados al trabajo y ello nos ubica automáticamente dentro de las normas jurídicas consignadas en los artículos 59 y 123 de nuestra Constitución Política y de la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo constituye los aspectos instrumentales, la metodología y las formas de acción para hacer efectivas esas normas jurídicas.

TERCERO:- El fin de este derecho consiste, en conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre Patronos y Trabajadores, ya que se compone de un conjunto de normas relativas a dar solución jurisdiccional específicamente a los conflictos de trabajo que se susciten entre estos dos importantes miembros de la sociedad.

CUARTO:- Para lograr ese importante objetivo, el Derecho Procesal del Trabajo utiliza un medio pacífico conocido como Proceso, el cual se desarrolla a través de uno de los procedimientos con los que cuenta para tal efecto, en este caso el Ordinario, que consta de tres etapas: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

QUINTO:- Este proceso tiene como punto de partida una Demanda, la cual es el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la Autoridad Jurisdiccional cuando el actor reclama o solicita su intervención frente a un tercero, que es el demandado.

SEXTO:- Esa demanda se puede modificar por el actor-trabajador en la Etapa de Demanda y Excepciones, según lo establece la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios . . .".

Aunque este artículo no señala expresamente que la demanda puede ampliarse en la Etapa de Demanda y Excepciones, al sentir que el actor la modifique tácitamente está permitiendo la ampliación de la misma, en atención a que el vocablo "MODIFICAR" en sentido lato significa cambiar la naturaleza, estructura o contenido de algo, de donde se concluye que la aclaración de la demanda que haga el actor después de ratificar su escrito inicial no es ampliación, pero la ampliación que haga el actor en esta etapa del procedimiento se es una modificación.

SEPTIMO:- Los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo ambos en su párrafo segundo, son confusos y contradictorios entre sí, a pesar de que contienen disposiciones aplicables a un mismo momento procesal.

El primero otorga la facultad a la Junta para que al momento de admitir una demanda irregular o deficiente la subsane, incurriendo a la vez en prácticas propias de un representante social y no de un Juzgador.

El segundo, ordena a la Junta señale los defectos u omisiones de su demanda al actor al momento de admitirla, previniendo para que este la subsane.

OCTAVO:- Para evitar caer en confusiones y contradicciones, el párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo debe quedar redactado de la siguiente forma:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda procederá en los términos del artículo 873 de esta Ley.

El actor si lo desea puede acudir a la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo para que esta subsane las irregularidades de la demanda, o lo auxilie en su aleboración".

NOVENO:- El artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, da al actor-trabajador una segunda oportunidad de subsanar los defectos u omisiones de su demanda, jugando con los principios de economía y sencillez del proceso laboral, previstos en el primer párrafo del artículo 685 del mismo ordenamiento.

DECIMO:- La Modificación de Demanda prevista por el párrafo segundo del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, es una ventaja procesal para el actor-trabajador, si se cambia de manera substancial el contenido de los hechos de la demanda y hasta la propia acción.

Implica la nulidad de todo lo actuado a partir de la prime ra demanda, lo que equivale a un desistimiento, con la oportu nidad de demandar nuevamente, pudiendo con ello, hasta incu rrir en la contradicción de las dos versiones.

DECIMO PRIMERO:- Las razones expuestas en las anteriores con clusiones demuestran la necesidad de cambio, en la redacción de la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Traba jo, la cual debe quedar de la manera siguiente:

"El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Tal modificación será ad misible siempre y cuando se adicionen hechos, sin variar la ac ción intentada".

DECIMO SEGUNDO:- Después de Modificada la Demanda en la "Etapa de Demanda y Excepciones", la Junta como lo podemos constatar en la fracción III del artículo 878 de la Ley Federal del Trá bajo, no concede al demandado un plazo para contestarla, exi giendo que lo haga en el mismo acto de la Modificación con to do lo que ello implica, lo que sería aceptable si la demanda no hubiese sido modificada.

Esta disposición viola la Garantía de Legalidad "Audiencia" prevista en el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional, por que tal garantía dentro de "cualquier" Régimen Jurídico im plica la principal defensa de que dispone toda persona frente a los actos de la autoridad cuando estos tienden a privarlos de sus derechos.

A su vez, viola las "Formalidades del Procedimiento" al no conceder al demandado un plazo para contestar la demanda, afectando sus defensas cuando no le otorga los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley como lo prevé el artículo 159 fracción VI de la Ley de Amparo.

DECIMO TERCERO:- Las violaciones planteadas en las conclusiones anteriores hacen necesario un cambio de redacción y una adición a la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la cual debe quedar como se expresa:

"Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. Este último estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado. Si el actor modificara su demanda, en este caso, la Junta deberá suspender la Audiencia señalando fecha y hora para su reanudación, concediendo al demandado un plazo de tres días hábiles para contestarla".

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

CAVAZOS FLORES, Dr. BALTAZAR: "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica".

CAVAZOS FLORES, Dr. BALTAZAR: "35 Lecciones del Derecho Laboral".

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.: "Formulario de Derecho del Trabajo".

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.: "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia".

DE BUEN LOZANO, NESTOR: "Derecho Procesal del Trabajo".

ESPONDA DE TORRES, Lic. BLANCA RUTH.: "La Ley Federal del Trabajo, su Proyección y Necesidades de Cambios"; Foro Laboral, Serie Conferencias 1981.

GONZALEZ CHAVEZ, Lic. MARIA DE LOURDES.: "Ley Federal del Trabajo de 1970"; Foro Laboral, Serie Conferencias 1981.

GUERRERO, EUQUERIO.: "Manual de Derecho del Trabajo".

MIRANDA BASURTO, ANGEL.: "La Evolución de México".

PALLARES, EDUARDO.: "Diccionario de Derecho Procesal".

QUIROZ ACUÑA, Lic. FRANCISCO.: "Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo"; Foro Laboral, Serie Conferencias 1981.

TENA SUCK, FELIPE.: "Derecho Procesal del Trabajo".

TORRES JARA, Lic. MARIA TERESA.: "Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo"; Foro Laboral, Serie Conferencias 1981.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.: "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".

TRUEBA URBINA, ALBERTO.: "Ley Federal del Trabajo". Tercera Parte Jurisprudencia y Ejecutorias en Materia de Trabajo.