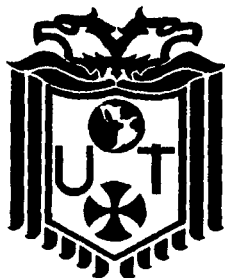


321309
6
24

UNIVERSIDAD TEPEYACAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No.3213 CON FECHA 16-X-1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
AMADOR DELGADO ALMAZO
ASESOR DE LA TESIS:
LIC. IVAN OCTAVIO RICARDO OLIVAREZ RODRIGUEZ
CED. PROFESIONAL 1368564



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

DEDICATORIAS

A MIS PADRES

Porque me dieron lo más valioso que es la vida, la cual me supieron guiar y gracias a ello estoy culminando una de las metas que mayor satisfacción me ha dado.

BETY

Gracias por tu apoyo incondicional, que es un pilar en nuestro amor y en mi vida profesional.

KARIMA ITZEL

Eres la nueva ilusión en mi vida, a pesar de que aun eres muy pequeña, sé que este momento te llenará de orgullo y alegría.

A TODOS MIS HERMANOS

Mi dedicación y agradecimiento especial porque siempre confiaron en mí y nunca dudaron que culminaría este trabajo.

PROFESORES

Gracias por haber compartido conmigo sus conocimientos y guíame por el sendero del conocimiento a la verdad.

LIC. IVAN OCTAVIO RICARDO OLIVARES RODRIGUEZ

Gracias por su apoyo y por ser enérgico cuando fue necesario en la elaboración de esta investigación.

**C.P. ANTONIO BADILLO AYALA, C.P. LEONARDO ARIZA RIVERO Y LIC. TOMAS CRUZ
CHAVEZ**

MI agradecimiento especial por su apoyo y facilidades brindadas en mi vida personal y profesional.

LIC. SEGUNDO GARCIA HINOJOS

Usted es una de las personas mas importantes en mi vida profesional, por su apoyo, comprensión, estímulo y energía, reciba mi más sincero agradecimiento de por vida.

In memoriam

Francisco Delgado Almazo, no puedes compartir estos momentos con los que te queremos, pero sé que en donde estás, compartes con nosotros este acontecimiento, que seguro estoy, te llena de orgullo.

INDICE

INTRODUCCION	II
---------------------	-----------

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1	Generalidades	2
1.2	El Derecho del Trabajo en México.	5
1.3	La Justicia y la Equidad.	6

CAPITULO II

AUTORIDADES DEL TRABAJO.

2.1	Autoridades del Trabajo.	11
2.2	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	12
2.3	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.	40
2.4	Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	42
2.5	Junta Local de Conciliación y Arbitraje	42
2.6	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	45

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL ORDINARIO

3.1	El Proceso Laboral Ordinario. Antecedentes	49
3.2	Alegatos	50
3.3	Sentencia	50
3.4	Recursos.	50

3.5	Cosa Juzgada	51
3.6	Ejecución de Sentencia	51
3.7	Demanda	54
3.8	Admisión	55
3.9	Notificación y Emplazamiento	55
3.10	Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones	55
3.11	Audiencia de Conciliación.- Etapa Conciliatoria	56
3.12	Etapas de Demanda y Excepciones, Modificaciones de la Demanda	60
3.13	Ofrimiento de Pruebas	62
3.14	Desahogo de Pruebas	65
3.15	La Prueba Confesional	75
3.16	La Prueba Documental	76
3.17	La Prueba Testimonial	76
3.18	La Prueba Pericial	77
3.19	La Prueba de Inspección	78
3.20	Periodo de Alegatos	78
3.21	Ejecución	81
3.22	Tercería Excluyente de Dominio y Tercería de Preferencia de Pago Reglamentada en los Artículos 976 a 978 de la Ley Federal del Trabajo	99

CAPITULO IV

VARIEDAD DE CRITERIOS EN EL PROCESO LABORAL

4.1	Variedad de Criterios en el Proceso Laboral. Definición	107
4.2	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	107
4.3	Junta Local de Conciliación y Arbitraje.	110
	Criterio de Gobierno Número 1	111
	Criterio de Gobierno Número 2	112
	Opinión de Gobierno Número 3	113
	Opinión de Gobierno Número 4	114

Opinión de Gobierno Número 6	114
Opinión de Gobierno Número 9	115
CONCLUSIONES	117
BIBLIOGRAFIA	121
LEGISLACION CONSULTADA	123

INTRODUCCION

TODOS LOS SERES HUMANOS HACEN LIBRES, Y SON IGUALES EN DIGNIDAD Y DERECHO.

La impartición de justicia del Derecho Laboral, se ha distinguido como el instrumento tutelar de la clase trabajadora. El rescate de sus derechos y garantías, tienen su propia fundamentación en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Sin embargo, dentro de mi propia experiencia laboral he logrado detectar ciertas deficiencias dentro de las mismas acciones y principios de la impartición de Justicia.

Por lo cual, la presente investigación tiene como finalidad el mostrar mediante el Proceso Laboral Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los éxitos y fracasos que existen dentro del mismo. En virtud que son como siempre los trabajadores asalariados, jornaleros, cargadores, mozos, obreros, empleados, burócratas y empleados públicos, los mas desprovistos y los que requieren un verdadero apoyo de justicia laboral frente al poderío de los patronos que son quienes reciben su fuerza de trabajo.

En ésta investigación se abordan los antecedentes del Derecho del Trabajo así como las diversas transformaciones que han sufrido las distintas Autoridades del Trabajo y a su vez la creación de las diversas secretarías como instrumentos tutelares de la clase trabajadora.

Asimismo, en un segundo momento se detalla con precisión los elementos que integran el Proceso Ordinario Laboral, señalando la relación Jurídica Procesal que se establece entre las partes en conflicto. Para que a partir de ello, se logre realizar un análisis especial sobre el tema propuesto, mostrando que el termino "Justicia" se queda en un simple ideal. Debido sobre todo a la imprecisión de la Justicia Laboral que proporcionan las Autoridades del Trabajo. Pues cada Junta de Conciliación y Arbitraje no importando que sea Local o Federal, aplican su propio criterio por encima de lo que marca la Ley Federal del Trabajo, ocasionando con esto alteraciones a la correcta aplicación de lo dispuesto por nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, considero que este esfuerzo realizado en la presente investigación redundará positivamente en los futuros profesionistas, que sin duda trataran al igual que yo demostrar que la realidad siempre supera a los conceptos, procurando encontrar mediante un juicio apegado a Derecho y transparente la verdad fiel y veraz para lograr un laudo justo y benéfico para los que nos encontramos inmersos en un litigio que resolverá la Autoridad Laboral que sea competente.

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- GENERALIDADES

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible, el abuso del hombre por el hombre, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente . Por ello se ha dicho que la historia del Derecho del Trabajo no es otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

Es así, que los orígenes del Derecho del Trabajo deben ser buscados en Inglaterra con la llamada revolución Industrial, que se distingue básicamente por ser un proceso técnico en donde se producen fuertes cambios que convierten a un pueblo de actividades principalmente campesinas y con mercados locales, en una sociedad industrial con vínculos comerciales con todo el mundo.

Distinguiéndose especialmente la sustitución del trabajo manual por las máquinas y la aparición de las clases sociales: la burguesía y el proletariado. Santiago Zorrilla lo describe como el "acontecimiento que marca el momento en que la humanidad inicia un nuevo estilo de vida, en su cultura, en sus relaciones sociales, en la forma de producir, en su sistema de mercado y su tecnología". (1)

Es sin duda, un momento importante en la historia de la humanidad debido sobre todo a los grandes progresos económicos y científicos . Pero a pesar de ello, el punto central de este cambio

(1) Zorrilla Arenas, Santiago. Aspectos Socioeconómicos de la problemática en México, p. 118

entra directamente cuando " la autonomía de la máquina tiene como función el subordinar radicalmente al hombre a leyes del mundo mecánico ". (2)

Mostrando con lo anterior, que todo avance científico cobra un precio y ese precio fue la creciente pauperización de la mayoría de la población, al ser desposeídos de sus medios de trabajo, orillando a éstos a emigrar a las ciudades ofreciendo lo único con lo que contaban: su fuerza de trabajo. Esa fuerza de trabajo que empezó a sentir los embates de la burguesía nascente que sentó las bases de un nuevo Estado Capitalista con un sistema de explotación ahora disfrazado por el pago de un salario.

Es así, como el proletariado se enfrenta a injusticias como la prolongación de la jornada de trabajo, el abuso a mujeres y menores de edad en las fábricas y al poco pago e inexistentes garantías para el trabajador. Provocando con ello, el descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse " colectivamente " de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

Así pues, el Parlamento Inglés, reconoció el derecho de asociación a los obreros, formando los Trade Unions o sindicatos en 1824. El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa, principalmente en Alemania y Francia, redoblando esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales.

Mario de la Cueva nos dice al respecto que en Francia, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la República porque quería una República que reconociera expresamente el

(2) Sanier, Alberto. Sociología, p. 446

derecho del trabajador. Sin embargo, los talleres habían sido cerrados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas. (3)

Siendo hasta el año de 1844 cuando se consolidó el Derecho Laboral Francés y en Alemania este Derecho se consolida en 1890 creando una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo. Fue así con la idea que había surgido con el maquinismo empezó a cristalizar. El Derecho del Trabajo era ya una positiva idea y no un simple sueño. Su contenido esencialmente humano abría para la clase trabajadora horizontes sin límite que sin embargo deberían sustentarse en principios jurídicos sólidos de acuerdo a las concepciones doctrinales en boga.

Por lo cual, el Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna. El hombre como tal, necesita de dicha garantía para cumplir su cometido, pero requiere una serie de seguridades en torno a su trabajo. Sin embargo, es importante mencionar que aunque algunos juristas enmarcan el Derecho del Trabajo dentro del Derecho Público o para otros en el Derecho Privado. A mi juicio, lo encuadro totalmente con el Derecho Social, ya que el Derecho nace como una necesidad vital, con el fin de regular las relaciones que se establecen entre los miembros de una colectividad.

Su finalidad es eminentemente social, justificando su existencia porque nace por la sociedad y para la sociedad, tal como lo considera Trueba-Urbina en donde lo define de la siguiente manera:

•⁴ Es el conjunto de Leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes

(3) Cavares Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría...y en la Práctica, p. 4

principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo. (4)

Es así, como el Derecho Laboral siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional. Ello no quiere decir que el Derecho Laboral en su afán de proteger al obrero se desentenda de los derechos y garantías de los patrones, sino buscar la armonía de dos fuerzas sociales que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad. Por lo tanto, sólo siguiendo los principios enunciados, el Derecho del Trabajo podrá garantizar a todos por igual, un progreso general con justicia y libertad.

1.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

El Derecho del Trabajo, concretamente en México, ha tenido y sigue teniendo una profunda proyección continental en América, donde se sigue con gran interés, no solo la elaboración de sus disposiciones normativas, sino además la orientación doctrinaria que inspiran las mismas.

Con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se constituye un hecho muy importante para la expansión de sus principios rectores en el ámbito laboral, adquiriendo resonancia en todo el continente. Dicha Constitución implicaba la esperanza de un nuevo ordenamiento institucional, dentro del cual, la justicia social era demandada fuertemente por la sociedad mexicana.

(4) Trueta-Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, p. 163.

México con la constitución de 1917, señalaba al mundo un nuevo enfoque del constitucionalismo social, que concretó originalmente en treinta incisos del artículo 123, una síntesis de las normas más esenciales del Derecho del Trabajo. Estos principios se concretaron posteriormente en la Ley Federal del Trabajo en 1931, que unificó en México a todo el ordenamiento laboral; la sanción de la ley mencionada, significó en razón de sus disposiciones los principios que se consagraban en la Constitución.

Con parciales reformas, la ley dictada en 1931, rigió hasta el año de 1970, en que el Congreso de la Unión, en mérito de una iniciativa del presidente de la República Mexicana Lic. Gustavo Díaz Ordaz, del año de 1968, se abocó al estudio de una nueva Ley Federal del Trabajo, estructurada con un sentido orgánico y unitario que respondió en su sistemática a una concepción integral, dentro del esquema formal de la nueva Ley.

En base a la experiencia de la realidad laboral, se sancionó una ley que recoge las enseñanzas y experiencias de la anterior, pero que responde al nuevo impulso social que se manifiesta, en los dictámenes de las Comisiones del Trabajo y Estudios Legislativos.

1.3 LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD.

De justicia se han dado infinidad de definiciones, que van desde la tradicional y clásica de Ulpiano, que la consideraba como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo. (5)

(5) Covarr, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica, p. 41

Este elemento posee una trascendencia especial, porque conlleva en su entraña una parte de la esencia de la democracia, del respeto a la dignidad, a la seguridad y a la libertad de los trabajadores y de la clase social a la que pertenecen, y porque es la última palabra en la interpretación y aplicación de las normas del trabajo y en la fijación del sentido que tendrá para el pueblo la idea de justicia social.

Mario de la Cueva expone que la administración de la justicia es el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas. (6)

Del término justicia podría hablarse demasiado, pero en esta ocasión prefiero ser concreto al respecto y exponer en éste trabajo, que aún nos queda la esperanza de que la democracia pueda alcanzar, por lo menos, un mínimo de justicia, de bienestar y de libertad para los hombres que entregan a la nación el único patrimonio natural con el que vienen al mundo, que es su energía de trabajo, o para decirlo con las palabras del artículo tercero de la Ley de 1970:

"El trabajo no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia." (7)

Quedando también la esperanza de que el trabajo transforme un día la sociedad en su conjunto y ponga la verdadera justicia al servicio de todos los seres humanos. Dentro de la teoría

(6) De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, p. 628

(7) Ramírez Fonseca, Francisco. *Ley Federal del Trabajo 3ª Edición*, p. 2

jurídica, por fuentes de derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas, como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

Dentro de este tópico consideramos únicamente a las llamados Fuentes Formales y las Fuentes Reales, por conceptuar que constituyen la clasificación más acertada. Las Fuentes Formales del Derecho en general son: la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, la Doctrina y los Principios Generales del Derecho.

La Ley, en el Derecho Común, ha sido considerada como la Fuente Formal por excelencia, pero es preciso señalar que la Ley no es fuente del derecho, sino producto de la legislación, aunque jerárquicamente la Ley es superior a todas las demás Fuentes Formales del Derecho, sin embargo es necesario comentar que la jurisprudencia en su momento, tiene mayor impacto en un caso específico que la propia ley.

La Costumbre, designa el conjunto de reglas jurídicas que no han sido expuestas por el Poder Legislativo, sino que han sido expuestas por el hábito y la tradición. Por Jurisprudencia, debemos entender el conjunto de tesis asentadas en las ejecutorias de nuestros Altos Tribunales de Trabajo, y representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del Derecho; por lo tanto, la jurisprudencia procede de los órganos Estatales, formando una Fuente Formal muy importante.

La Doctrina, es el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno al derecho, que precediendo de los particulares, determina el alcance de las normas jurídicas, su interpretación o su aplicación.

Principios Generales del Derecho, son aquellos que cubren las lagunas que presenta la ley,

es decir, cuando existe duda para aplicar un precepto legal a un caso específico, se recurre a un procedimiento para adecuarlo a la regla jurídica individualizada, al criterio leal de la justicia, al derecho natural o principios de la rectitud jurídica; por lo anterior, los principios generales del derecho, no son otra cosa mas que los principios generales del sistema jurídico positivo obtenidos por procesos de generalización creciente de los criterios que conforman los distintos preceptos legales.

Las Fuentes Reales, son las que están constituidas por los factores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas. Son las que efectivamente integran el derecho, en virtud de que se forman por los actos humanos que requieren de tutela jurídica. Pero cabe resaltar, que a pesar de las reformas aplicadas a la ley anterior, no se tiene la suficiente energía para que su aplicación sea estricta o flexible cuando el caso específico lo amerite, pues simplemente se interpreta y tanto el juzgador como el litigante lo enfocan hacia un punto de vista subjetivo, olvidándose que su reestructura fue en un sentido general con el objeto de proporcionar una justicia pronta, veraz y justa. En este sentido, cabe mencionar lo que dispone el artículo segundo de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece que " las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajadores y patrones " (8), principio fundamental y orientador de todas las disposiciones legales; considero que estamos regidos por una ley laboral que se aboca mas a la protección del trabajador, sin considerar que su creación es hacia la defensa del Derecho del Trabajo, es decir, dar la oportunidad y exigir por igual tanto al trabajador como al patrón la impartición de la justicia laboral..

(8) Ramírez Fonseca, Francisco Ley Federal del Trabajo 9ª Edición, p. 1

CAPITULO II

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

2.1 LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Autoridades del trabajo son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de Trabajo de imponer a las partes su resolución. Puede suceder, que el órgano que tiene la facultad de decisión, no puede ejecutar sus resoluciones y sea otro el que lo haga. Referencia artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo relativo a la competencia. La aplicación de las normas de Trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a:

- 1.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
- 2.- SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.
- 3.- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.
- 4.- LAS AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y A
SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO.
- 5.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.
- 6.- SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y
ADiestRAMENTO.
- 7.- LA INSPECCION DEL TRABAJO.
- 8.- LAS COMISIONES NACIONAL Y REGIONALES DE LOS
SALARIOS MINIMOS.
- 9.- LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE

LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

10.- LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION.

11.- LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

12.- LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

13.- Y EL JURADO DE RESPONSABILIDADES. (9)

El párrafo anterior, se incluye Autoridades del Trabajo tanto de carácter administrativo como jurisdicciones, la competencia de estas autoridades, en materia de trabajo, se establece por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo vigente.

La importancia de las autoridades laborales, radica en las mismas desde su creación esta viendo la necesidad de que existan relaciones estrechas entre obreros y empresarios pues es a partir de esto, que se implementa mejor la producción.

2.2 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Antecedentes.- La Administración Pública de la impartición de Justicia Laboral del Trabajo.-Se ha distinguido como el instrumento tutelar de la clase trabajadora, dedicada a conciliar los intereses de esta como los del capital por medio de acciones sustentadas de los principios de Justicia.

En tal sentido su evolución se ha caracterizado por la fuerza del Derecho Social, la que ha permitido extender su cobertura para hacerla compatible con la estructura económica.

El primer antecedente de la Administración del Trabajo en este siglo se encuentra en 1911, cuando se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. De esta manera Don Francisco I. Madero, institucionalizó las acciones

oficiales en favor de los trabajadores. Así la Constitución Política de 1917, marca un momento de gran trascendencia en la evolución laboral al señalar en el artículo 123, los siguientes derechos :

- * La fijación de la jornada máxima de ocho horas al día
- * La indemnización por despido injustificado.
- * El Derecho de Asociación y de Huelga de los Trabajadores.
- * Establecimientos de Normas en Materia de Previsión y de Seguridad Social.

En ese mismo año, la Ley de Secretarías de Estado, incluye la materia laboral como una de las armas de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el Servicio Inspectivo del Trabajo a cargo de un departamento específico. El texto original del artículo 123 faculta a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, integradas por representantes obreros, patronales y del Gobierno, dedicadas a la atención de problemas originados por la expedición y aplicación de normas laborales.

La naturaleza misma de nuestro régimen Federal ocasionó problemas respecto de la interpretación de las disposiciones constitucionales, en los casos que trascendieran el ámbito geográfico de las Entidades Federativas, cuyas Leyes Laborales no podrían resolver dichas cuestiones.

Ante esta situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo surgidos en las

industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión Federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y de los trabajadores del ramo, se hubiesen aceptado expresamente la jurisdicción Federal.

El ordenamiento de creación de dicho tribunal determinó que estaría por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno nombrado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; asimismo estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias. En 1929, se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de las Leyes en Materia de Trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia. La Ley Federal del Trabajo en 1931, designó como autoridades en dicha materia:

- A las Juntas Municipales de Conciliación.
- Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- Los Inspectores del Trabajo; y las Comisiones del Salario Mínimo.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de febrero de 1991. Fe de erratas y nuevo marco jurídico, Diario Oficial de la Federación del 8 de mayo de 1991, incluyendo posteriormente a:

La Secretaría de Educación, para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones que en materia educativa establecía la Constitución.

Por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de Diciembre de 1932, se creó el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, con subordinación directa al titular del Poder Ejecutivo Federal; las atribuciones del nuevo departamento destacaron:

Propuesta de iniciativas, aplicación y vigilancia de las Leyes Federales del Trabajo y sus reglamentos.

Conciliación y prevención de conflictos entre el capital y el trabajo e intergremiales.

Promoción de Creación de Comisiones Mxtes y otros órganos preventivos y conciliadores de conflictos.

Establecimiento de bolsa de Trabajo.

Diez años después, la estructura del departamento ya no respondía a las características y complejidad de los problemas laborales, debido a la propia evolución del movimiento obrero y del desarrollo experimentado por el país durante este período. Por tal motivo, el 31 de Diciembre de 1940 se reformó la Ley de Secretarías de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como actualmente se sigue conociendo, cuya organización permite hacer frente a las nuevas circunstancias.

El 9 de abril de 1941, se extendió el primer reglamento de esta Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que definió las funciones y estructuras de la dependencia, del Poder Ejecutivo Federal.

El 9 de abril de 1957, entro en vigor un nuevo Reglamento interior para ampliar su ámbito de competencia, razón por la cual surgieron nuevos organismos laborales.

El 25 de julio de 1974, el Ejecutivo Federal creo el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, y el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, órganos desconcentrados dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El primero tuvo por objeto la preparación y elevación de el nivel cultural del personal al que compete la aplicación de las normas del trabajo, la formación de funcionarios para el servicio público, el desarrollo de especialistas que puedan fungir como asesores de los factores de la producción. El segundo tuvo la integración y mejoramiento de la información y las estadísticas en materia laboral, su difusión pública, así como la promoción de utilización en el diseño de políticas sobre la materia, etc.

La Federación de diversas ramas industriales, el establecimiento de nuevos derechos para la mujer trabajadora y las modificaciones al régimen de fijación de salarios y participación de utilidades motivaron la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo el 2 de junio de 1975, en el cual se señalaron con mayor precisión sus atribuciones y se le definió como órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con rango y autonomía suficiente para dar plena garantía a la defensa de los trabajadores y evitar las infracciones que pudieran cometerse contra las normas Laborales.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, expedida el 29 de diciembre de 1976 abrogó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado de 1958, con lo cual se formaron las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que respondieran a una nueva concepción de la Administración Pública del Trabajo, dando especial énfasis a los aspectos de la

promoción de las oportunidades de empleo; a la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas; a la elevación de Productividad del Trabajo la Seguridad e Higiene Industrial, además de las funciones que tradicionalmente ha desarrollado para procurar el equilibrio de los factores de la producción y elevar los niveles de bienestar del trabajador y su familia bajo el principio de Justicia en las relaciones laborales. En cuanto al agrupamiento de Entidades de la Administración Pública paraestatal por sectores definidos, establecido por el acuerdo presidencial del 17 de enero de 1977, quedaron bajo coordinación del SECRETARIO DEL TRABAJO SOCIAL, Las siguientes que constituyen la SECTORIZACIÓN DE 1977. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Creación publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962, para efectos de consulta.

El Fideicomiso para el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Creación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de junio de 1973.

El Fondo de Fomento Garantía para el consumo de los trabajadores. Creación publicada en el Diario de la Federación el 2 de mayo de 1974. Para efectos de consulta.

El Consejo Nacional para Promover la Cultura y Recreación de los Trabajadores. Creación Publicada en el Diario de la Federación el 10 de julio de 1975.

Posteriormente por acuerdo del 12 de mayo de 1977 se incorpora al sector laboral el fideicomiso para el Centro Nacional de Productividad ARMO, cuyo objetivo era obtener el desarrollo industrial del país mediante el mejor aprovechamiento de la capacidad de la producción agrícola, industrial, y de servicios públicos, por escritura pública número 17851 se constituyó la asociación civil denominada Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), y en 1965 se suscribió el plan denominado Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra. En la Industria ARMO.

A iniciativa del Ejecutivo Federal en el mes de enero de 1978 el poder Legislativo reformo las fracciones XII, Y XXXI del apartado del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a través de dichas reformas se consignó en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patronos de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de normas laborales en varias ramas industriales, así como la citada materia de capacitación y adiestramiento, en el trabajo y se federalizó en la seguridad e higiene en los trabajadores.

En abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue reformada por el H. Congreso de la Unión. Cabe destacar la no modificación del artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría y Previsión Social denominado UCECA., Coordinadora de Empleo Capacitación y Adiestramiento. El 5 de junio de 1978, y como resultado de las reformas señaladas el Ejecutivo Federal expidió un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que incluye la desconcentración territorial de las autoridades federales del trabajo, el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Reglamento de la Unidad y Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento que determina la competencia, estructura y atribuciones de dicha unidad. Una medida tendiente a imprimir mayor racionalidad y dinamismo al funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fue la reforma de los artículos 3, 13, 18 y 23 de su Reglamento interior, efectuada por el Ejecutivo Federal el 25 de septiembre de 1978 para crear la Dirección General de Registro de Asociados y Organismos Cooperativos, con objeto de vincular en una sola unidad administrativa el registro de las organizaciones de trabajadores y de las sociedades cooperativas. Posteriormente, el 19 de diciembre de 1978, por decreto del H. Congreso de la Unión, se adicionó un párrafo al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se estableció que toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente y útil.

El 31 de octubre de 1979 se emitió el acuerdo por el que se crea el fideicomiso para el turismo obrero FIDEPO, a efecto de incorporar a los trabajadores organizados y sus familias a la corriente turística.

Faciliéndoles diversas condiciones de bienestar., el 4 de enero de 1980 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto por el cual se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus títulos catorce, quince y dieciséis, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral.

Posteriormente el 20 de febrero de 1980, el Diario Oficial de la Federación Pública el acuerdo por el que se autoriza la Constitución del Fideicomiso, Fondo de Garantía y Descuento para las Sociedades Cooperativas FOSOC., como consecuencia de la adición del capítulo XVII al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de octubre de 1980, se crea la Junta Especial 14 Bis en el Distrito Federal que se encarga de atender los conflictos laborales que surgen en las Universidades e Instituciones de Educación Superior.

El 4 de marzo de 1981 y debido a que la cantidad y magnitud de los conflictos de trabajo por resolver había aumentado, la Junta permanente de Tampico, Tamaulipas, dejó de funcionar como permanente para convertirse en la Junta Especial Número 49.

Con objeto de fomentar y apoyar el desarrollo pesquero del país, establecieron diversas condiciones en el acuerdo por el que se autorizó la Constitución del Fideicomiso para el Fomento y apoyo del desarrollo pesquero, mediante contrato de fecha 19 de Abril de 1974.

El 17 de junio de 1982 se crea la Junta Especial Número 50 en el Distrito Federal con la misma competencia de la Junta Especial Número 8 toda vez que esta era insuficiente para atender los asuntos relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como resultado de una sectorización de las Entidades, realizada en el inicio de la Administración 1982-1988, los fideicomisos para el Turismo Obrero, Fideto para el Fomento y apoyo del Desarrollo pesquero Fedep se reagruparon en las Secretarías de Turismo y Pesca respectivamente, debido a que sus funciones y objetivos tienen una competencia mas directa; dicha agrupación se publicó en el Diario de la Federación el 3 de septiembre de 1982.

El 13 de Septiembre de 1982, y a efecto de ampliar la jurisdicción, competencia y facultades de las Diez Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje, se transformaron y constituyeron en las Juntas Especiales Número 51 a 60, con lo que la impartición de Justicia Laboral se acercó a las regiones donde se requiere por decreto expedido por el Jefe del Ejecutivo Federal el 21 de Septiembre de 1982 el Instituto Nacional de Productividad como organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, por lo que se disuelve y liquida el Centro Nacional de Productividad A.C., que venía funcionando como fideicomiso del Gobierno Federal .

Para el cumplimiento dinámico, eficaz y congruente de las tareas del campo de la investigación, acopio y difusión del material didáctico e informativo y de la docencia en materia laboral, el Jefe del Ejecutivo Federal expidió un decreto por el que se crea un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio Instituto Nacional del Trabajo, y que abroga los acuerdos mediante los que se constituyeron el fideicomiso para el establecimiento del Centro de Estudios Histórico del Movimiento Obrero Mexicano; el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo; el Centro Nacional de Estudios del Trabajo y la Editorial Popular de los Trabajadores, el decreto de referencia fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1982.

Lo anterior dio lugar a la reforma de los artículos 3, 15,23 ,33 y 36 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Diciembre de 1982, que excluye como órganos desconcentrados, el Instituto Nacional de Estudios

del Trabajo y el Centro Nacional de Estudios del Trabajo y el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo y formaliza la fusión de las funciones de la evaluación y control en una unidad denominada Dirección General de Control y Evaluación.

Al inicio del régimen del gobierno 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del sector Público Laboral una mejor aplicación de los recursos humanos, materiales y financieros, evitar duplicación de funciones y lograr una mayor congruencia en sus acciones y relaciones entre los niveles centralizado, desconcentrado y descentralizado así como equilibrar las diversas áreas de la Secretaría. Esta reestructuración quedó, formalizada mediante un nuevo reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Marzo de 1983, dando como resultado cambios sustantivos en unidades administrativas, órganos desconcentrados y Entidades sectoriales.

La Estructura Orgánica y Funcional de la Secretaría Del Trabajo y Previsión Social. Quedó integrada de la siguiente forma:

Se crea la Unidad Coordinadora de Política, Estudios y Estadísticas del Trabajo, que toma las funciones del Instituto Nacional de Trabajo.

La anterior Dirección General de Administración da origen a tres Direcciones Generales;

1.- La Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales.

2.- La de Administración de Recursos Materiales y Servicios Generales.

3.- Y la de Programación, Presupuestación y Contabilidad.

La primera, General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales toma las funciones de la Unidad Coordinadora de Programas Internos de Bienestar que desaparece.

La Dirección General de Capacitación y Productividad, que integra a la Dirección de Capacitación de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El Instituto Nacional de Productividad.

La Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos en lo Referente a la Productividad.

La Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores toma íntegramente las atribuciones de la Dirección General de Conciliación.

La Dirección General de Cultura y Recreación abarca lo que anteriormente era el Consejo de Cultura y Recreación para los trabajadores que de órgano desconcentrado cambia sus funciones.

La Dirección General de Organización y Sistemas de la Administración toma las funciones de Organización General de Programación y Organización, aunado a ellas las de estudio e implantación de sistemas administrativos. Respecto de los Organos Desconcentrados permanecen sólo dos:

Las delegaciones Federales del Trabajo como órganos desconcentrados territoriales.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como órgano desconcentrado administrativamente dependiente de la S.T. Y P.S.

La Junta Federal de Conciliación es un organismo jurisdiccional autónomo coordinado, dependiente administrativamente de la S. T. Y P S.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social .

- Las Entidades Sectorizadas son las siguientes:

- CONASAMI, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

- FONACOT, Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

- CONAMPROS, Comité Nacional Mixto de Protección al Salario.

- FOSOC, Fondo de Garantía y Descuento para las Sociedades Cooperativas.

- COMIXINTA, Comité Mixto de la Industria Textil del Algodón.

- La Contraloría Interna, con nivel equivalente al de Oficialía Mayor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

- La Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, creada en 1984.

Reestructuración de la Secretaría en 1985.

Con motivo de la racionalización administrativa dictadas por el Ejecutivo Federal el 24 de Julio en 1985, se reestructura la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mediante un nuevo, Reglamento Interior, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1985. Los cambios en la estructura orgánico funcional fueron los siguientes: Eliminación de la Dirección General de Asuntos Internacionales, que representan la desaparición de ocho órganos administrativos que la integraban, y de la Dirección General de Cultura y Recreación, con veinticuatro órganos administrativos, las funciones de estas direcciones se transfirieron al área del C. Secretario del Ramo y de la Dirección General de Organización y Sistemas de la Administración por su desaparición 17 órganos administrativos fueron absorbidos por la Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales.

Por lo que se refiere a las Entidades Sectorizadas.

Desaparece el FOSOC., y en febrero de 1989, desaparece la Contraloría Interna como tal y pasa a ser la Unidad de Contraloría Interna dependiente de la Oficialía Mayor de la Secretaría y queda integrada por puestos, por lo que no parece reflejada ni en la estructura ni en el reglamento interior, pero sus funciones están incluidas en el manual de Organización de la Secretaría.

Así en marzo de 1989 cambian las denominaciones de algunas unidades administrativas: la Dirección General de Información y Difusión cambian a Unidad de Comunicación Social.

La Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo cambia a Unidad Coordinadora de Delegaciones Federales.

La Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales cambia a Dirección General de Recursos Humanos.

La Dirección General de Programación, Presupuestación y Contabilidad cambia a Dirección General de Programación y Presupuestación.

En noviembre de 1990, como consecuencia de las modificaciones efectuadas en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo cambian las denominaciones de las siguientes unidades administrativas: La Unidad Coordinadora de Delegaciones Federales a nuevamente Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo a Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo y finalmente la Dirección General de Administración de Recursos Humanos cambia a Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales. La anterior estructura quedó formalizada en el nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 13 de Noviembre de 1990., dando como resultado cambios sustantivos en unidades administrativas.

El marco jurídico de la Secretaría del Trabajo.

Se enmarca dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Las mismas se encuentran enmarcadas dentro de la Ley Orgánica de la

Administración Pública Federal especialmente en el artículo 40, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y de más de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la Ley Federal del Trabajo y en reglamentos.**

- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.**

- III. intervenir en los Contratos de Trabajo de los Nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de

Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores.**

- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los Contratos Ley de Trabajo;**

- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;**

- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la Productividad en el Trabajo requieren los sectores productivos del país en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.**

- VII. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento;**

- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean Jurisdicción Federal así como vigilar su funcionamiento;
- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción Federal que se ajusten a las Leyes.
- X. Promover la Organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de Organización Social para el Trabajo, en coordinación con las dependencias económicas competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de Seguridad e Higiene Industriales, para protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.
- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de Trabajo y Previsión Social.
- XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto.

- XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de Seguridad Social de la Administración Pública Federal así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la Ley.**
- XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.**
- XVIII. Promover la cultura y la recreación entre los trabajadores y sus familias.**
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las Leyes y reglamentos.**

ESTRUCTURA ORGANICA.

- 1.- Secretario del ramo.**
- 2.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**
- 3.- Unidad de Comunicación Social.**
- 4.- Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo.**
- 5.- Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.**
- 6.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.**
- 7.- Secretaría de la Defensa del Trabajo.**

- 8.- Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores.
- 9.- Dirección General de Convenciones.
- 10.- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- 11.- Dirección General de Registro de Asociaciones.
- 12.- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- 13.- Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.
- 14.- Dirección General de Empleo.
- 15.- Dirección General de Capacitación y Productividad.
- 16.- Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo.
- 17.- Dirección General de Fomento Cooperativo y Organización Social para el Trabajo.
- 18.- Oficialía Mayor.
- 19.- Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales.
- 20.- Dirección General de Programación y Presupuestación.

21.- Dirección General de Administración de Recursos Materiales y Servicios Generales.

22.- Unidad de Contraloría Interna.

1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los secretaríos del trabajo, están íntimamente relacionados con el Derecho del Trabajo de México. El referirse a los Secretaríos del Trabajo es sumamente importante pues para bien o para mal han influido decisivamente en la vida de los trabajadores, razón por la cual veremos la actuación de los mismos en las tres etapas del Derecho Laboral.

Para efectos meramente ilustrativos, se presenta una visión de conjunto.

Ubicándose la primera etapa en 1917 a los años 50's.

Ubicándose la segunda etapa de fines de los años 50's a principios de los 60's.

Ubicándose la tercera etapa de fines de los años 80's a la fecha.

Por lo que se refiere a la primera etapa; antes de 1917 no existía en México un verdadero Derecho del Trabajo, las pocas o casi nulas normas jurídicas referentes al campo Laboral, se regían por Leyes civiles.

Al Contrato de Trabajo se le asimilaba a los Contratos de Arrendamiento e inclusive a los contratos de compra-venta en los cuales los empleadores compraban por una cantidad de dinero la fuerza de trabajo de sus trabajadores.

Con el artículo 123 Constitucional nació en México en 1917 el Derecho del Trabajo como derecho protector de la clase trabajadora, por lo cual eminentemente clasista y opuesto a los intereses burgueses capitalistas y nacionales e internacionales o en su defecto, contra la combinación o unión de ambos intereses cuando pretenden imponer dictaduras económicas como la época esclavista de Porfirio Díaz, de máxima explotación capitalista y salarios de hambre, miseria y corrupción desbordante, derrochamiento limitado, placeres vergonzantes de la opulencia Porfirista, mucha miseria para el pueblo mexicano y nulos aumentos salariales, entre otros lo que nos orillo a un levantamiento de armas contra nuestros opresores capitalistas y dio origen al estallamiento de la Revolución Mexicana de 1910.

La paz social se conserva con buenos salarios equitativos y justos no con pactos sociales habidos o por haber que solo benefician a la clase opulenta de la época Porfirista que aún subsiste y que sigue dominando al pueblo de México carente de una verdadera realidad social, política y económica en que se desenvuelve o desarrolla diariamente.

Retomando el tema al nacer 1917 el Derecho del Trabajo se llegó a establecer un salario mínimo y una jornada máxima de 8 horas y se logró el Derecho de Sindicalización y el Derecho de Huelga y se determinó por mandato Constitucional que en caso de duda, tendría que resolverse siempre a favor de los trabajadores.

Actualmente en el año de 1992, en la mayoría de las empresas transnacionales y nacionales, el Derecho de Huelga esta siendo fuertemente atacado por el secretario del trabajo y como consecuencia, se esta perdiendo el mismo entre otros derechos adquiridos legalmente en perjuicio directo del pueblo mexicano, además de que el máximo líder obrero Fidel Velázquez, de la C.T.M. es actualmente un líder burgués por todas las propiedades que ha obtenido y seguirá obteniendo

mediante un enriquecimiento ilegítimo, y que como saben desea conservar a como de lugar, razón por la que este fuera de lugar como defensor de los siguientes intereses de los trabajadores y en contra del principio de no reelección de Madero, al estar ocupando un lugar que no le corresponde porque no lo merece, manteniendo sus ganancias personales y familiares a costa de la máxima miseria del pueblo y a favor del sistema a quien tanto debe, apoyando todo lo que diga el Secretario del Trabajo, aunque sea en perjuicio de la clase obrera, como es el pacto económico celebrado entre el Gobierno como Autoridad Laboral representado, los capitalistas constituidos por los comerciantes, industriales y empresarios en general y los obreros, representados por los asalariados en general, sin un auténtico líder, toda vez que su máximo líder obrero como si no lo fuera, más les valía no tenerlo, la historia lo juzgará como el máximo líder Dictador obrero, sin conciencia, y opresor de la clase trabajadora de nuestra Nación Mexicana.

A continuación se procede a citar a los Secretarios del Trabajo que han laborado para el Derecho del Trabajo en México.

NOMBRE DEL SECRETARIO

FECHA DE INICIO Y SEPARACION.

ING. JUAN DE DIOS BOJORQUES

12 de Ene. de 1993
al 30 de Nov. de 1934.

LIC. SILVANO BARBA GONZALEZ

15 de Dic. de 1934
al 17 de Jul. de 1935.

LIC. GENARO V. VAZQUEZ.

8 de Jul. de 1935
al 20 de Jun. de 1937.

LIC. ANTONIO VILLALOBOS	21 de Jun. de 1937 al 20 de Ene de 1940.
LIC. AGUSTIN ARROYO CH.	21 de Ene. de 1940 al 30 de Nov. de 1940
LIC. IGNACIO GARCIA TELLEZ	15 de Dic. de 1940 al 31 de Dic. de 1940 y del 15 de Ene. de. 1941 al 23 de Feb. de 1943.
LIC. FRANCISCO TRUJILLO G.	15 de Mar. de 1943 al 30 de Nov. de 1946.
LIC. ANDRES SERRA ROJAS	15 Dic. de 1946 Al 15 de Ene. de 1948
LIC. MANUEL RAMIREZ VAZQUEZ	16 de Ene. de 1948 al 30 de Sep. de 1949 y del 15 de Oct. de 1948 al 30 de Nov. de 1952
LIC. ADOLFO LOPEZ MATEOS	15 de Dic. de 1952 al 18 de Nov. de 1957.
LIC. SALOMON GONZALEZ BLANCO	18 de Nov. de 1957 al 30 de Nov. de 1957 y

	del 15 de Dic. de 1957 al 15 de Dic. de 1958. y del 15 de Dic. de 1958 al 15 de Nov. de 1964. y del 15 de Dic. de 1964 al 30 de Nov. de 1970.
LIC. RAFAEL FERNANDEZ OCHOA	15 de Dic. de 1970 al 15 de Sep. de 1972.
LIC. PORFIRIO MUÑOZ LEDO	16 de Sep. de 1972 al 25 de Sep. de 1975
LIC. CARLOS GALVEZ B.	25 de Sep. de 1975 al 30 de Nov. de 1978.
LIC. PEDRO OJEDA FAULLADA	15 de Dic. de 1976 al 14 de Oct. de 1981.
LIC. JAVIER GARCIA PANIAGUA	15 de Oct. de 1981 al 29 de Dic. de 1981.
DR. SERGIO GARCIA RAMIREZ	30 de Dic. de 1981 al 30 de Nov. de 1982. al 18 de may. de 1994

LIC. ARGEMO FARELL CUBILLAS

15 de Dic. de 1982.

La segunda etapa del Derecho del Trabajo se inicia a fines de los años 50's. y a principios de los 60's. con la implementación de nuevas técnicas y teorías en nuestro país, de administración de empresas y de relaciones industriales en esta etapa del conflicto entre patronos y trabajadores empezó a ser sustituida por la teoría de la coordinación y de la colaboración entre las partes y correspondió al entonces secretario del trabajo Adolfo López Mateos en los años cincuenta el dar énfasis y primacía a la conciliación sobre el arbitraje, en todos los conflictos laborales. Si como secretario de trabajo Adolfo López Mateos lo hizo muy bien, como presidente lo hizo mejor, ya que auxiliado por su subsecretario Salomón Gonzalo Blanco, empezó a lograr un muy buen equilibrio entre los intereses del capital y del trabajo.

A Don Adolfo López Mateos lo substituyó como secretario del trabajo Don Salomón Gonzalo Blanco, que para decirlo rápidamente, ha sido el secretario mas distinguido por su brillante trayectoria en la Secretaría del Trabajo, hasta la fecha, fue excelente componedor, conciliador infatigable, tenía siempre la sonrisa en los labios muy optimista, alegre, la frase u oración oportuna, la orientación adecuada un político de altura, siempre accesible y respetuoso con todos los ricos y pobres, en 1970, Don Salomón Gonzalo blanco nos dio una nueva Ley Laboral que substituyo a la de 1931, que es la misma que actualmente se encuentra en vigor.

Fue esta la segunda etapa del trabajo, cuando empezaron a tener vigencia los tres principios fundamentales que iban a sustentar en el futuro:

Primer Principio: El respeto mutuo entre patronos y trabajadores; Segundo Principio: La comprensión recíproca de necesidades entre ellos; y Tercer Principio: la coordinación técnica de esfuerzos.

Con Don Pedro Ojeda Paullada se inicia la tercera etapa del Derecho Laboral en su primera fase de concentración social y con el actual Secretario del Trabajo Arsenio Farell Cubillas inicia la segunda fase de esta tercera etapa basada en una nueva concepción jurídico Política denominada liberalismo Social.

En la época del Lic. Don Pedro Ojeda Paullada con la concentración Social el Derecho del Trabajo se hizo más efectivo, en razón de que la concentración como su nombre lo indica, implica un acuerdo Tripartito entre Patronos, Trabajadores y Estado.

Un acuerdo que implica un triple sacrificio aparentemente, ya que hablando honestamente por fiel y veraz, que la clase trabajadora lleva en si la mayor carga y menos reconocimiento por el pacto, impuesto en forma bilateral por el estado y los patronos, razón por lo que es urgente una nueva Ley Federal del Trabajo, y una nueva dirección en la cúpula obrera de la C.T.M., en la que el nuevo Secretario General surja por elección popular y no por designación Presidencial como el que actualmente tiene y pugne por un verdadero cambio radical y jurídico mediante un acuerdo tripartito que deje atrás el único sacrificio que es el de la clase asalariada y solicite el verdadero triple beneficio, y no el beneficio bilateral como actualmente acontece entre el estado y los patronos.

Por una u otra causa el Gobierno como rector del Estado no esta cumpliendo con la clase trabajadora al permitir que los patronos industriales eleven los precios de sus productos en una forma por demás exagerada, por lo que se refiere al calzado, vestido, alimentación, medicinas y demás productos de primísima necesidad y de uso continuo y permanente entre otros por mencionar a algunos de ellos.

Urge un freno al abuso, y la eliminación de la Secretaría de Comercio por su imposibilidad de hacer frente a los abusos del comercio establecido y organizado que van en directo detrimento de la

clase trabajadora. Pues es muy conocida la consabida solapación, confubermio, corrupción de la misma para con los comerciantes que roban lo que quieren cuando quieren y lo que quieren sin que nadie les haga nada y sin temor a seguir haciéndolo, pues están bien con la mencionada autoridad, sirva lo anteriormente simplemente para darse cuenta de por que esta tan mal el pueblo de México económicamente.

Como es bien sabido los trabajadores por conducto de la C.T.M., se han comprometido a una moderación salarial por demás injusta y por lo que se refiere al Gobierno y Estado Mexicano este se ha comprometido a reducir su gasto público, despidiendo en forma injusta y cruel a la base trabajadora burócrata, secretarías, etc., es decir a la gente que menos tiene y más necesita del empleo. Pero si bien es cierto que se afecta a la base burocrática, también es cierto que no se afecta a la cúpula burocrática. Además de malos salarios y aumentos nulos como en la época Porfirista la base trabajadora burócrata esta sujeta a excesivas cargas de trabajo que repercuten en enfermedades nerviosas para los Trabajadores al Servicio del Estado pues ahí todo es importante y todo urge aun y cuando no siempre sea esto cierto.

Para muestra basta un ejemplo; veamos las percepciones del Personal Jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el mes de Julio de 1982.

Mandos superiores

Presidente de Junta Especial:

Primer bono quincenal: N\$ 3,000.67

Segundo bono mensual : N\$ 3,000.13

Sin incluir salario nominal.

Por lo que se refiere a la base trabajadora Mandos Medios.

Auditor de Junta Especial:

Primer bono quincenal: N\$ 831.09

Segundo bono quincenal: N\$ 1,664.69

Sin incluir salario nominal.

Por lo que se refiere a la base trabajadora Mandos Medios.

Secretario de Junta Especial

Primer bono: N\$ 665.55

Segundo bono: N\$ 1,333.10

Sin incluir salario nominal.

Lo anterior constituye para los mandos Superiores de la Junta Federal una percepción mensual fuera de toda lógica jurídica, pues en comparación con la base trabajadora mandos medios de la misma, hay una distancia económica de más de N\$ 8'000.00 a favor de los Presidentes de Junta.

De igual forma se comprueba, que en Pemex los abogados que prestan sus servicios jurídico laborales, perciben mensualmente de N\$ 5'000.00 a N\$ 7'000.00 nuevos pesos, de aquí se desprende que el Gobierno para con sus empleados no es un auténtico padre sino un auténtico patrón, que explota a lo máximo a sus trabajadores burócratas, pues como es posible que quienes se encargan de la impartición de la Justicia Laboral en México, perciben menos que en una industria.

Refiriéndose a la base trabajadora burócrata por supuesto, ahora bien continuando, con la concentración como fuente de solución de diversos problemas laborales; a partir de 1992, con Don Arsenio Farell Cubillas, el Derecho Laboral vive la época del Liberalismo Social, sosteniendo como tesis por el Licenciado Carlos Salinas de Gortari actualmente Presidente de la República Mexicana, y de una forma autoritaria e impositiva el Lic. Arsenio Farell Cubillas puso en orden al sector obrero y para no dejar al patronal junto con su subsecretario Manuel Gómez Peralta Damiron lograron conciliar y resolver satisfactoriamente la mayoría de los emplazamientos a Huelga por la vía impositiva como era de esperarse, tratando de promover un Estado solidario cuya principal aspiración es la Justicia Social. Tratando de fortalecer el Estado y a la iniciativa privada que ya estaba obstaculizada, como siempre por la excesiva ambición de algunos, y como consecuencia de lo anterior se esperaba que el aumento salarial en 1992 fuera del 20%, lo cual no se dio nunca aunque hubiera estado por abajo de las necesidades reales de los trabajadores de México.

Con base en lo expuesto, surge una nueva Ley Federal del Trabajo que sea más congruente con las necesidades reales de la población mexicana, que las indemnizaciones a favor de los trabajadores se aumenten y se agilicen, como es posible que a los beneficiarios por la muerte de un trabajador, sea hijo o esposo, según sea el caso esto es los padres del difunto y en su caso la viuda o los hijos vengán cobrando después de un año, mínimo, alrededor de N\$ 1'000.00 nuevos pesos o si bien les va de 2 a 3 mil nuevos pesos, esto es injusto e ilegal, por la incongruencia de la Ley

Laboral con la realidad actual, cuando sencillamente los caseros están cobrando eso NS 1'000.00 nuevos pesos mensuales de renta, esto es absurdo e ilógico; la nueva Ley debe ser más justa y congruente con la realidad, pues esto no es derecho, ni mucho menos justo ni equitativo como se observa, de no salir a la luz una nueva Ley Federal del Trabajo se sugieren reformas claras, precisas congruentes y más apegadas a la realidad, asimismo por Justicia Social si realmente se quiere poner en practica debe de desaparecer el pacto de concentración tripartita por la falsedad que el mismo representa ya que a nadie beneficia de los trabajadores más que a los que lo firman, más no así a todos los trabajadores que si los perjudican, en razón de que todo sube de precio, menos los salarios. Los que si se benefician son el Gobierno y la iniciativa privada, gracias a la miseria y pobreza del noble pueblo de México y de toda la República Mexicana.

2.3 PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Objetivo.- Brindar los servicios de asesores, conciliación y representación a los trabajadores Sindicatos, Sociedades Cooperativas y a sus socios ante cualquier autoridad, en el marco de la Legislación Laboral y cooperativa, en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo y de la operación de las propias organizaciones.

Funciones.- Ejercer las funciones que son de su competencia de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en el Reglamento Interior y en las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Realizar la planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación de sus actividades, conforme a los lineamientos normas legales y reglamentarias aplicables. Llevar su propia contabilidad, elaborar, analizar y consolidar los estados financieros del órgano, debido de proporcionar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la información y documentación que se le solicite. Tener la organización que se indica en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El Procurador General Federal de la Defensa del Trabajo además de las atribuciones que tiene conforme a la Ley Federal del Trabajo, y al Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, tendrá las siguientes:

Acordar con el Secretario el despacho de los asuntos que estén bajo su responsabilidad, así como recibir en acuerdo a los funcionarios subalternos y atender en audiencia al público.

Proponer al Secretario para su aprobación, los anteproyectos de programas y de presupuestos, de los manuales de organización de procedimientos y de servicios al público que correspondan.

Autorizar la documentación necesaria para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan.

Dirigir, resolver y autorizar, conforme a los lineamientos que establezca el Secretario del Trabajo y Previsión Social y de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal de la entidad a su cargo, así como las adquisiciones.

Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia suscribir los convenios necesarios para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas al órgano.

Suministrar la información y proporcionar la cooperación técnica que le sea requerida por las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por otras dependencias del Ejecutivo Federal, de acuerdo a las políticas establecidas a este respecto. Las contenidas en el artículo X del Reglamento interior en lo que se oponga a las que le sean conferidas en el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

2.4 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Su integración y funcionamiento se rige por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Planear, dirigir y controlar las actividades de la propia Procuraduría para el logro de metas y objetivos sectoriales de acuerdo con la propia Ley del Trabajo y demás normas aplicables y como función principal brindar asesoría y apoyo gratuito a los trabajadores que así lo requieran y soliciten personalmente ante la misma.

2.5 JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercen por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

Marco jurídico, referencias y regulación jurídica, artículos: 605, 606, 608, 614, 616, 620 y 623 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, funcionaron en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Marco Jurídico, referencias y regulación jurídica, artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo.

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrá establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia, y su competencia territorial.

Marco jurídico, referencias y regulación jurídica, artículo 622 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación funcionarán en las Entidades Federativas y se instalarán en los municipios y zonas económicas que determine el Gobierno. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Marco jurídico, referencias y regulación jurídica, artículos 601, 602 y 603 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje dentro de sus funciones tendrán las siguientes:

1.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Marco jurídico, referencias y regulación jurídica, artículos 591 y 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje ser permanente y tendrá la jurisdicción territorial que le asigne el Gobernador de la entidad Federativa de que se trate. Estas Juntas no funcionaran en los lugares que este instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerita el funcionamiento de una Junta permanente, funcionara una accidental.

Marco jurídico, referencias y regulación jurídica, artículos 592 de la Ley Federal del Trabajo.

INTEGRACION.- Las citadas Juntas se integraran con un representante del Gobierno, nombrado por el Gobierno de la Entidad Federativa de que se trate, que fungir como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados, y uno de los patronos designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expide el propio Gobernador. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hará por trabajadores libres.

Marco jurídico, referencias regulación jurídica, artículos 593 y 650 de la Ley Federal del Trabajo.

Facultades y obligaciones.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El término para recepción de las pruebas no podrán exceder de 10 días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere y si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas.

Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial, o de servicio, que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

Aprobar convenios que le sean sometidos por las partes.

Las demás que les confieran las Leyes.

Marco jurídico, referencias y regulación jurídica, artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo.

2.6 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Dentro de sus principales atribuciones se encuentran proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lineamientos de políticas en materia de impartición de Justicia en las relaciones laborales del ámbito Federal.

Planear, dirigir y controlar las actividades de la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el logro de metas y objetivos, sectores de acuerdo con la Ley de Planeación y demás normas aplicables, así como el Plan Nacional de Desarrollo.

Jerarquizar los requerimientos para efecto de asignar recursos que han de aplicarse a los programas internos de la Junta, así como establecer y actualizar constantemente los sistemas métodos y procedimientos de trabajo en el Tribunal, procurando al efecto de determinar criterios uniformes.

Difundir las políticas, lineamientos, normas y criterios conforme a los cuales han de llevar a cabo las actividades en el tribunal para el logro de sus objetivos y establecer los lineamientos para la capacitación y el ediestramiento del personal jurídico y administrativo del Tribunal en congruencia a los de carácter sectorial y a los que se deriven de la Ley de Planeación del Plan Nacional de Desarrollo.

Fomular propuestas para unificar los criterios sobre interpretación y aplicación de las normas de trabajo en el campo jurisdiccional y administrativo, en coordinación con otras autoridades.

Proponer al C. Secretario del Trabajo y Previsión Social las modificaciones en materia de trabajo, así como formular anteproyectos de reforma a las Leyes y demás disposiciones en materia de trabajo.

Funciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Controlar la tramitación de los conflictos individuales y colectivos que se ventilen en el tribunal, así como la conciliación que debe procurarse en los mismos y cumplir con las formalidades procesales que le corresponden como autoridad responsable en los Juicios de Amparo.

Auditar a los Tribunales Federales que conocen de los Juicios de Amparo en que interviene, de conformidad con lo que previene la Ley en la materia.

Ejecutar las resoluciones definitivas que recaigan en los asuntos de su competencia cuando así lo requieran y ameriten. Vigilar y controlar que se reciban en depósito debidamente los Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de competencia Federal.

Vigilar que la guarda y custodia de documentos, bienes y/o valores que se manejan en el Tribunal, cumpla con los requisitos que al efecto se exigen.

Controlar y vigilar que la tramitación de los asuntos paraprocesales que se ventilan en la Junta se lleven a cabo de manera adecuada.

En conclusión la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es una auténtica Autoridad del Trabajo, sin menospreciar a las distintas autoridades del trabajo, en razón de que está debidamente fundamentada y motivada su creación jurídica al ser un órgano que tiene la potestad legal de aplicar normas de trabajo y de imponer a las partes de su resolución, fundada y motivada en las mismas constituyendo así un organismo jurisdiccional autónomo coordinado administrativamente dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL ORDINARIO

3.1.- EL PROCESO LABORAL ORDINARIO. ANTECEDENTES.

Definición y Elementos del Proceso.- En la práctica judicial se habla de juicios considerando esta palabra sinónima de procesos.

Históricamente.- La palabra juicio en el antiguo Derecho Español equivalía a sentencia; posteriormente, en ese mismo derecho al juicio sentencia se opuso el pleito y finalmente se identificó el pleito con el juicio.

La palabra proceso, equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, químicos, etc., y aplicando esta palabra al judicial, la palabra proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juez tendiente a la obtención de una resolución vinculativa.

EL proceso, abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el Juez, es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo de ejecutar.

Esto se entenderá mejor al recordar que todo proceso supone una controversia entre partes o sea un conflicto de intereses cuya solución se pide al órgano jurisdiccional como único capacitado para resolverlo con fuerza vinculativa por las partes contendientes y debe de admitirse que el proceso implica una relación jurídica entre las partes y el juez ya que todos los actos que se realizan en el proceso no están desarticulados sino que tienen un fin único que es precisamente la obtención de la tutela jurídica que se logra por la sentencia y su posterior ejecución. Como el proceso no es estático sino dinámico, el demandado, a su vez, debe tomar una actitud defensiva a través de la

contestación de la demanda, pues todo juicio supone una controversia como base del mismo, planteamiento del problema, en conclusión, demanda. Tanto la demanda inicial como la contestación contienen solamente afirmaciones o negaciones; es necesario que se prueben los hechos aducidos por ambas partes, mediante pruebas idóneas.

También es necesario que los abogados de ambas partes, mediante sus alegatos, aduzcan las razones, los motivos, los argumentos jurídicos en que fundan, bien sea su acción contenida en la demanda, bien sea su defensa, contenida en la contestación de la demanda.

3.2 ALEGATOS.

Son aquellas opiniones que externan las partes en conflicto dirigidas al juzgador indicándole en que sentido deberá emitir la resolución correspondiente. Así se llega a la sentencia, o sea la declaración vinculativa que hace el juez, estableciendo el derecho que corresponde al caso controvertido, condenando o absolviendo al demandado.

3.3 SENTENCIA

Como los jueces son seres humanos, sujetos a errores, el legislador establece medios de impugnación para evitar en lo posible errores judiciales.

3.4 RECURSOS

Este reexamen de las sentencias judiciales no puede ser indefinido y por eso se establece un límite a las posibles impugnaciones de las sentencias a fin de que estas queden firmes, indiscutibles e inobjetables produciendo efectos jurídicos entre las partes.

La sentencia firme carecería de razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran medios adecuados para ejecutarla y para obtener así la completa satisfacción del Derecho declarado en la sentencia.

3.6 EJECUCION DE SENTENCIA.

Este último estudio cierra en su conjunto todo proceso. No todos los procesos, sin embargo siguen esta trayectoria pero debemos analizar la regla general para entender mejor las excepciones.

Así observamos que esos actos que se realizan en el proceso tienen sus presupuestos y generan diversos efectos para las personas que en ellos intervienen. Por eso, del proceso surgen derechos y obligaciones cuyo conjunto constituye precisamente la relación jurídica procesal.

Por su parte Calamandrei, considera que la teoría de la relación jurídica procesal permite entender la unidad y la continuidad del proceso, no obstante las vicisitudes y transformaciones de su desarrollo.(10)

Sobre la extensión de la relación jurídica procesal algunos autores como KOHLER, establecieron que se trata de una relación entre partes únicamente ; otros, HELLWING, dijeron que era una relación entre el juez y cada una de las partes; y otros como CHIOVENDA afirmaron que se

(10) Salinas Suarez de Real, Mario, Manual de Derecho del Trabajo, p. 48

trata de una relación entre Juez y partes y también entre estas últimas. (11)

Para el maestro José Becerra Bautista la relación jurídica procesal se establece entre las partes y el juez y entre las partes mismas; que no es más que la definición proporcionada por CHIOVENDA pero acomodada de otra forma. (12)

Para que se establezca la relación jurídica procesal deben de existir las condiciones llamadas presupuestos procesales, tales son:

- I. La existencia de un órgano jurisdiccional.
- II. La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos.
- III. La petición que una de las partes haga al juez, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.
- IV. Aceptación de la petición por el juez (autoridad competente jurisdiccional) y que se haga saber a la parte contraria, mediante el emplazamiento. (acto formal no indispensable).

Jurisdicción.- Decir el derecho, le corresponde a el juez, y para ello debe tener facultades que derivan de su vinculación con el Estado del que forma parte.

Así observamos que el estado nombra por un acto de Soberanía a las personas que ejercen j

(11) op. cit. p. 49

(12) op. cit. p. 49

jurisdicción y limita esa jurisdicción o la amplia según las necesidades para hacer posible la Administración de Justicia.

En consecuencia, todo juez tiene jurisdicción para decidir con fuerza impositiva y vinculativa para las partes una determinada situación jurídica en conflicto y controversia y resolver mediante una sentencia una situación cualquiera, que ante él sea presentada y valorizada.

Reafirmado lo anteriormente expuesto en relación con la jurisdicción, todos los jueces, desde el Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hasta el Juez Municipal son iguales en investidura, más no en percepciones económicas; ya que en nombre del Estado resuelven con fuerza obligatoria, los conflictos sometidos a su conocimiento.

Además de lo económico lo que crea, en realidad, la diferencia entre los jueces es la competencia, o sea el límite de esa jurisdicción.

La función jurisdiccional la ejerce el juez por delegación del estado, y en nombre de éste. Es más, las resoluciones del juez son actos de voluntad del propio estado y por esto crean derechos y obligaciones en favor y a cargo de las partes a las cuales se las transmiten los litigantes.

A diferencia de los actos legislativos que establecen la voluntad del Estado en forma general, los actos jurisdiccionales sólo crean derechos y obligaciones en favor y a cargo de las partes a las cuales se refiere, en los casos concretos sometidos al conocimiento de los jueces. En relación con el proceso Ordinario laboral la Jurisprudencia es obligatoria para todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ser interpretación auténtica de las Leyes. La función jurisdiccional se ejerce en forma individual o colegiada en el segundo caso, la integración de la voluntad del Estado surge de la convergencia de voluntades individuales en un mismo sentido. Es por eso que todo tribunal

colegiado debe contar con un número impar de jueces individuales para hacer posible siempre la mayoría que imponga su criterio, como voluntad del Estado.

En el ejercicio de sus funciones los tribunales Laborales deben realizar actos intelectuales y actos volitivos. Los actos intelectuales consisten en determinar que norma jurídica debe aplicarse a los hechos demostrados durante la secuela del procedimiento. Los actos volitivos consisten en la facultad de usar de su arbitrio que el legislador les deja, con objeto de evitar una rigidez que redunde en perjuicio de la Justicia misma. De aquí que el conocimiento de la norma jurídica implica y supone el estudio tanto del Derecho, como la jurisprudencia y capacidad suficientemente comprobada para integrar la norma jurídica, aplicable en todos los procesos ordinarios, que sea necesario acudir a la analogía, a la mayoría de razón, a los principios generales del Derecho; etc.

Procedimientos.- El proceso laboral según la clase de conflicto planteado, se desarrolla mediante diversos procedimientos.

Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se sigue en la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley. Referencia y regulación jurídica artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo.

3.7 DEMANDA

La Demanda Laboral es la petición mediante la cual el actor formula sus pretensiones por escrito, ante la Junta Federal o ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para que intervengan en el conflicto a fin de impartir Justicia.

El proceso ordinario se inicia con la presentación del escrito de Demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora y constituye la acción mediante la cual se pone en funcionamiento el órgano jurisdiccional que en estricto derecho lo constituyen las Juntas de Conciliación para la impartición de la Justicia Laboral.

3.8 ADMISION.

La misma se encuentra regulada jurídicamente dentro de lo dispuesto por los artículos 870, 871, 872 y 873 de la propia Ley Federal del Trabajo.

3.9 NOTIFICACION Y EMPLAZAMIENTO.

La misma se encuentra regulada jurídicamente dentro de lo dispuesto por los artículos 874, 713, 739 al 752 y 764 de la propia Ley Federal del Trabajo vigente.

3.10 AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDADA Y EXCEPCIONES.

En el procedimiento ordinario la llave de la Justicia se abre con la demanda que presenta el actor, la cual debe ser suplida por el tribunal en caso de deficiencia o prevenir al interesado para el caso de obscuridad. Admitida la reclamación dentro de los términos citados por la Ley, se señala fecha para la celebración de la primera Audiencia que es la que se conoce como de: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Y una vez agotada ésta se lleva a cabo una segunda audiencia de Desahogo de Pruebas que puede desenvolverse en una o varias sesiones para que dentro del término de treinta días queden rendidas las pruebas admitidas a las partes en conflicto con previa oportunidad para alegar, se cierra la tramitación del procedimiento y se pasa a la etapa de resolución, el cual se somete, en audiencia de Discusión y Votación, a los integrantes de la

Junta, quiénes emiten el laudo que en el caso proceda. Así las cosas, la concentración en dos audiencias para agotar la instrucción que culminará con la emisión del resultado que pondrá fin al Juicio puesto en consideración de la autoridad laboral competente.

La Audiencia inicial del procedimiento ordinario se divide en tres etapas.

La de Conciliación.

La de Demanda y Excepciones.

La de Ofrecimiento, quedando para el tribunal la Admisión de Pruebas.

Aunque la audiencia es unitaria, al dividirla en etapas el Legislador permitió que las partes comparecieran y pudieran intervenir en cualquiera de las ellas, en el momento que se presentaron, siempre y cuando la Junta no hubiere tomado el acuerdo por lo que toca a las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. El tribunal requiere de personas que tengan amplias facultades para decidir y debe rechazar en la etapa de conciliación a las personas morales que no comparecen por los conductos adecuados y que sólo pretenden el cumplimiento de un requisito formal que va volviendo a la conciliación en una etapa sin fruto, sin sentido con evidente medro de la función conciliatoria. La personalidad es un presupuesto procesal que siempre es vigilado por las Juntas.

3.11 AUDIENCIA DE CONCILIACION .- ETAPA CONCILIATORIA

La primera etapa de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas es precisamente la de Conciliación. Cabe destacar la gran importancia que tiene la resolución de los conflictos laborales a través de ese medio; en forma reiterada se escucha que a

través de la misma se logra la paz con Justicia. Para el Tribunal constituye una de las funciones encomendadas que es fundamental dentro del proceso laboral. En el procedimiento ordinario la conciliación constituye una etapa procesal obligatoria. No se inicia el juicio si la misma no se agota. Estadísticamente como un 50% de los conflictos que se ventilan a través del procedimiento ordinario, se resuelven por esta vía.

El tribunal y en su presencia, acerca a la partes para el efecto de que procuren el acuerdo de sus diferencias antes de entrar a la etapa de arbitraje, celebrando un convenio cuando prospera la conciliación, el cual es aprobado por la Junta y elevado a la categoría de laudo cuando reúne los requisitos legales. Ante la oralidad las partes están obligadas a comparecer personalmente a las audiencias, sea por éste conducto de su apoderado, salvo la conciliación que sí requiere la presencia personal.

De viva voz deben hacer valer sus derechos y el Tribunal oírlos para emitir los acuerdos que en su caso correspondan. La oralidad permite la concentración, la economía procesal y sencillez y sobre todo se da en ella el principio de inmediatez que es tan importante.

Antes de referirnos a cada una de las etapas es menester hacer referencia a los problemas que suscita la presentación de la demanda en términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Suplencia de la demanda deficiente y obscuridad de la misma, a pesar del tiempo transcurrido sigue siendo motivo de discrepancia en la interpretación del artículo 685 de la Ley Laboral en cuanto a las suplencias de la demanda deficiente y por otro lado los casos de obscuridad que contempla el procedimiento ordinario en su artículo 873. segundo párrafo.

La suplicia, se dirige exclusivamente a adicionar a las prestaciones reclamadas o prestaciones, aquellas que quedaron omitidas según la propia narración de hechos que se realiza en la demanda; tal suplicia en la omisión constituye un imperativo para la Junta y no una potestad, por lo que deben estudiarse las demandas para que lo reclamado sea completo y acorde con el capítulo de hechos. El no cumplir con lo anterior provoca que al llegar el laudo no pueda haber condena respecto a aquello que oportunamente no se suplió; renglón que se da frecuentemente por lo que toca a prima de antigüedad, partes proporcionales de aguinaldo, prima vacacional, vacaciones y otras más. En cambio los casos de obscuridad atienden al ejercicio de acciones contradictorias o a la omisión o deficiencia en los hechos o al porque de lo demandado y en cambio a la deficiencia atañe a lo que se pretende obtener con la reclamación. Se suplen pretensiones no demandadas pero derivadas de los hechos y en cuanto a la obscuridad, se pide que los hechos sean aclarados o complementados y en el evento de acciones contradictorias, por cual opta el demandante; obscuridad que de no subsanarse dentro del término de tres días que para el efecto se fija puede hacerse en la etapa de Demanda y Excepciones. Ante una contumacia la demanda quedará obscura en perjuicio del actor.

Personalidad de las personas morales.- el álgido problema de personalidad o más bien personería por lo que atañe a las personas morales que concurren a juicio, continúa siendo en las Juntas Especiales uno de los problemas cotidianos que a la fecha no se resuelve de manera uniforme.

Sabemos que el legislador de 1980 pretendió fortalecer la conciliación, precisamente por lo que toca al procedimiento ordinario que en la etapa correspondiente comparecieron por sí los contendientes y no por conducto de apoderados o asesores, las personas morales para comparecer "por sí", dada su naturaleza, tienen que hacerlo por conducto de su representante legal en los términos previstos por el artículo 692 fracción II de la Ley Laboral; precepto que en la fracción

correspondiente ha quedado interpretada en forma obligatoria para los Tribunales del Trabajo a través de la tésis que la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró como correcta al resolver la contradicción existente entre criterios discrepantes de los Tribunales de Circuito, dándoles el alcance siguiente.

"Si una persona moral a través de la persona física u órgano que legalmente sea Representante de dicha persona moral, que en uso de sus facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones II y III"; es decir, que conforme a ese criterio debe darse participación en la Etapa de Conciliación a quién acredite su calidad de representante legal aunque sea en forma delegada, claro que la obligación de que conste en el testimonio notarial que se exhibe, que el órgano de representación está facultado legal o estatutariamente para ello. En las Juntas se ha dado un alcance mayor al criterio de interpretación descrito, dando participación a los apoderados como si tuvieran el carácter de representantes, sin distinguir la diferencia que pueda existir entre la representación y el apoderamiento.

La persona moral, por su naturaleza, debe mostrar existencia como ente jurídico y fijar desde su constitución los órganos a virtud de los cuales puede manifestarse para la realización de su objeto social; bien a través de varios órganos, de un colegiado o por conducto de una persona física en forma singular. Estos son sus representantes. En cambio en el Mandato, que es un Contrato en virtud del cual una persona encomienda a otra para que a su nombre realice determinados actos jurídicos requiere; que haya otorgante y por acuerdo de voluntades, alguien acepte el Mandato es decir; que deben existir poderdante y apoderado; mandante y mandatario. Cuando una persona moral celebra el Contrato de Mandato y confiere poder, se requiere que exista la persona moral y por conducto de quien la represente celebre con otra persona el contrato que nos ocupa. Luego esta

Última figura jurídica requiere el acuerdo de dos entes jurídicos.

Para acreditar personalidad como apoderado se debe hacer mediante el instrumento notarial en que conste el poder o carta poder otorgada ante dos testigos, previo el acreditamiento de la existencia de la persona moral y que por conducto del Órgano u Órganos de Representación le fue conferido a aquel.

En la práctica quizá se vaya encauzando la conciliación hacia la mediación y que el día de mañana así se legisle, porque si es el tribunal el que escucha la plática que existe entre las partes para llegar a un entendimiento, es el que conoce de viva voz la aceptación o rechazo que pueda haber sobre determinadas prestaciones que van a ser objeto de debate y en muchas ocasiones las razones que se dan para ello, por lo que es el abogado para proponer la fórmula que venga a dar solución al conflicto con vigilancia de que no haya renuncia de derechos como lo establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por una parte y con la posibilidad de presentar a los interesados la solución justa del conflicto.

3.12 ETAPA E DEMANDA Y EXCEPCIONES, MODIFICACIONES DE LA DEMANDA.

Sabido de todos que la segunda etapa de la primera audiencia en el procedimiento ordinario es la Demanda y Excepciones. En ella las partes, al haber fracasado la conciliación entran al arbitraje, a la etapa postulatoria para fijar la litis que ha de resolver el tribunal para determinar a quién asiste el Derecho. Es el momento para ratificar o modificar la demanda precisando los puntos petitorios y para subsanar las irregularidades que se le hubieren indicado al actor, al recibirse la demanda, en los casos de obscuridad cuando no se cumplió con la prevención que hubiere habido sobre el particular. A continuación el demandado deberá dar contestación a lo planteado oralmente o por escrito, con la obligación de oponer las excepciones y defensas que estime pertinentes, así como referirse a cada

uno de los hechos de aquélla, afirmándolo o negándoles. Se debe dar oportunidad para replicar y contrarreplicar brevemente. La incomparecencia de las partes provoca que el actor se le tenga por reproducida su demanda y a la contraparte que se le tenga por contestada en sentido afirmativo, con la oportunidad de la prueba en contrario.

Motivo de discrepancia lo constituye la Interpretación de lo que debe de entenderse por "modificación de la demanda" su sentido originalmente se fijó mediante ponencia aprobada en la Quinta Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero la aplicación de la Ley hizo ver con el tiempo que tal criterio debía ajustarse a la realidad y por ello, como obligatorio para las Juntas, el pleno de esta Federal de Conciliación y Arbitraje aprobó diverso criterio según circular del 7 de Febrero de 1984, el cual fue debidamente publicado y se remite a su lectura, mismo que es de todos conocido y el cual plantea tres supuestos que en forma sucinta se refieren a los siguientes:

PRIMERO.- Cuando únicamente se aclara o precisa, ambigüedad, obscuridad o confusión en los hechos, se debe obligar al demandado a que conteste.

SEGUNDO.- Si se amplían o adicionan los hechos, por equidad y a petición de parte, se debe, suspender la audiencia para dar oportunidad de defensa sobre el particular y preparar pruebas.

TERCERO.- El planteamiento de nuevas acciones (pretensiones) que impliquen cambiar la naturaleza de la intentada y que en realidad representen una nueva demanda, deben de desestimarse porque la Junta se ería impedida para subsanarla.

Como una opinión muy personal y por la realidad que me ha tocado vivir, considero que se ha abusado del Derecho que concede la Ley para modificar la demanda y que en muchas ocasiones en

forma indiscriminada nuestros tribunales admiten, sin hacer apercibimientos referentes al desechamiento o no interpuestas, en virtud de que estas llegan a generar nuevas demandas con ejercicio de nuevas acciones como lo permitía la Ley de 1970, provocando con ello el incumplimiento de los términos procesales impidiendo subsanar o señalar obscuridad como lo ordena el artículo 685 de la Ley Laboral, con efectación de principios rectores y contravención al espíritu de la reforma de 1980.

No se afecta a los trabajadores si se dejan a salvo los derechos por lo que toca a nuevas demandas, por que el artículo 722 del código de la materia antes de sus reformas, que obligaba a la acumulación de acciones en una sola reclamación, quedó derogada y ahora se pueden presentar varias reclamaciones sin que por ese hecho se extingan las "acciones relativas a prestaciones que oportunamente no se sumaron a la primera demanda. Está salvaguardado su derecho".

Llegado el momento procesal se debe dar la oportunidad para que el demandado conteste la reclamación, procurando que si se anuncia objeción a su personalidad, esto se haga al finalizar la etapa, habida cuenta de que las partes fueron llamadas a juicio para ser oídas en conciliación, en demanda y excepciones y para ofrecer pruebas, por lo que el interesado tiene derecho a que se le escuche sin interrupciones. Esto sin perjuicio de que con posterioridad se trámite y resuelva la objeción que tuviere su contraparte por lo que toca a su personalidad.

3.13 OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Los hechos constitutivos de las acciones ejercitadas y de las excepciones opuestas, al provenir de partes interesadas, pueden ser verdaderos o falsos, por lo que es necesario que mediante la prueba se acredite su veracidad, permitiendo allegar al tribunal los elementos que estimen pertinentes, sin que ello restrinja la facultad de las Juntas para ordenar durante toda la secuela el procedimiento y

aún en la etapa de resolución "pruebas para mejor proveer" o participe en interrogatorios a peritos o testigos etc; práctica que debe fomentarse al no habersele dado la agilidad y bondad a tal facultad. Tribunal activo y no pasivo es lo que se requiere.

El legislador, recogiendo los antecedentes de la Jurisprudencia, antes de su reforma el artículo 763 de la Ley Laboral hizo recaer la carga probatoria en quien posee los elementos generalmente el patrón. La vieja fórmula de que quién afirma estaba obligado a probar correspondiente a una etapa histórica diferente, fue revolucionada, cambiada, substancialmente para obligar que sea quién tiene las pruebas el que las exhiba en juicio, predeterminando que en todos los casos que contempla el artículo 764 de nuestra Ley, al patrón corresponde la carga de la prueba quedando liberado de esa carga el trabajador y la Junta está obligada a exigir al patrón la presentación de los documentos que obren en su poder que tiene que llevar en su empresa y que son útiles para la solución del conflicto. Este precepto constituye un formidable instrumento para la parte obrera que le permite nivelación en la contienda. también el legislador fijó en el artículo 804 cuales son los documentos que debe llevar el patrón so pena de presumirse los hechos que se afirmen sobre tales documentos y soportar la prueba en contrario.

Este es el marco que debe tomarse en consideración al admitir los medios probatorios, mismos que la Ley permite en amplitud, limitándolos sólo: a que no contraríen a la moral o al derecho; se refieran a los puntos litigiosos y no sean inútiles o intranscendentes; naturalmente se debe observar por el oferente el cumplimiento de los requisitos formales que exige la Ley en cuanto a que debe acompañar todos los elementos necesarios para el desahogo de las pruebas que proponga, relacionándolos adecuadamente con los puntos de litis que con los mismos pretende acreditar, o sea, reunir los requisitos que la Ley fija a cada medio probatorio.

La etapa se abre ermitiendo que el actor ofrezca aquellas probanzas que tienden a

demostrar los hechos de la demanda y que se conocen como directas. Igual derecho se concede al demandado respecto a su contestación y el de objetar las de su contraria e igual oportunidad se debe dar al actor. Las partes pueden, según el artículo 880, ofrecer nuevas pruebas pero exclusivamente aquellas que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, mismas que se conocen como indirectas.

Las objeciones, para que sean atendibles, deben ser concretas y particularizadas, precisando las circunstancias que a juicio de quien opondrá reparo, hacen que carezca de valor la prueba, en aplicación de la tesis de jurisprudencia que existe sobre el particular; lo que debe tomarse en consideración para la correcta admisión de tales probanzas.

Para el evento de hechos desconocidos para el demandante; que se desprenden del escrito de contestación, este tiene oportunidad de solicitar la suspensión de la audiencia para continuarla a los diez días, para darle posibilidad de preparar y ofrecer nuevas pruebas relacionadas con esos hechos. Cerrada la etapa sólo se pueden admitir probanzas que se refieran a hechos supervenientes o a fechas.

Cuando se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, la prueba en contrario obliga a quien la propone a fijar de antemano cuál sea el objeto a demostrar, a saber:

- a) Que no son ciertos los hechos de la demanda.
- b) Que no existió entre las partes relación de trabajo.
- c) Que no existió el despido.

Se debe precisar, cual sea la postura procesal, habida cuenta que las pruebas deben relacionarse con la misma y de no hacerse no puede existir tal relación que es necesaria para la admisión de pruebas. Tampoco pueden prosperar aquellas probanzas que impliquen la demostración de una excepción no opuesta en tiempo.

El auto admisorio de pruebas es clave para lograr celeridad en el procedimiento y contar con los elementos necesarios para llegar al conocimiento de la verdad que es la base para dar una solución justa al conflicto. Treinta días fija la Ley como máximo para el desahogo de pruebas. Admitir elementos inútiles o intrascendentes impide el cumplimiento de ese imperativo legal.

Quién no conoce la litis del caso no está en posibilidad de acordar adecuadamente la admisión de pruebas. Es lo controvertido lo que sirve para admitir o desechar. El señalamiento de fecha para audiencia de desahogo, debe abarcar todas las probanzas y de no ser posibles señalarse fechas sucesivas. Con lo cual se cumple y se da vigencia al principio de celeridad que en todo caso debe tener presente.

La preparación oportuna de las pruebas que lo requieran también debe ser motivo de preocupación para lograr el objetivo fijado.

3.14 DESAHOGO DE PRUEBAS.

Todos tenemos presente que dentro del procedimiento ordinario, la audiencia de desahogo de pruebas es la segunda y la última del período de Instrucción. Concluida la recepción se debe cerrar la misma, previa oportunidad para alegatos de buena prueba y pasar a la etapa de resolución. Muchas vicisitudes provoca la recepción de los medios de prueba. La oralidad dinamiza el procedimiento. Tanto los litigantes como el tribunal reúnen los distintos elementos que llevarán al

conocimiento de la verdad para poder acertar en Justicia. Lo más importante, cada probanza, de acuerdo con su naturaleza, sabemos que tiene diferentes requerimientos para su desahogo. No hay que confundirlo.

Los requisitos de ofrecimiento deben cumplirse al proponerse el medio probatorio en la etapa correspondiente de la audiencia inicial; en cambio los requisitos de desahogo deben observarse hasta la audiencia de desahogo de pruebas, para las pruebas nominadas, la mezcla o confusión entre ambos requisitos, provoca acuerdos que pueden lesionar legítimos derechos de las partes.

De las múltiples interrogantes que ésta audiencia provoca en su celebración, dado que en el curso se encuentra el estudio particularizado de las diferentes pruebas reguladas en la Ley, nos concretaremos a hacer una breve mención por lo que toca a las pruebas pericial y de inspección, por ser las que mayor polémica suscitan.

La pericial se considera por algunos procesalistas como una prueba auxiliar del juzgador, dado que se hace necesaria cuando se requieren conocimientos en una ciencia, técnica o arte en las cuales el juzgador les legó.

La Ley únicamente exige como requisito de ofrecimiento de esa probanza; que se indique la materia sobre la que versa y se exhibe el cuestionario que deban contestar los peritos, con copia para cada una de las partes. El artículo 823 no fija ningún otro requisito.

Admitida la prueba se requiere la preparación de la misma y para ello se señala día y hora para su recepción. Cada una de las partes tiene derecho a presentar un perito para que rinda su dictamen con base en el cuestionario presentado por el oferente y de ahí la obligación de exhibir copia para cada una de las partes de ese cuestionario. Lo más importante, tanto oferente como

contraoferente tienen derecho a rendir peritaje respecto de la misma controversia que pretenden acreditar o desvirtuar.

Para cumplir con el principio de igualdad, el Legislador previó la desventaja económica del trabajador y por ello determinó que, en caso de que no nombrara perito de su parte por no haber hecho manifestación sobre el particular o por haber solicitado que se le designara uno por falta de recursos para cubrir sus honorarios, la Junta lo designaría y también le proporcionaría perito cuando el nombrado no concurra a la audiencia; es decir, el trabajador tiene derecho a que se le proporcione perito que rinda el dictamen que a él compete.

Las partes deben presentar personalmente a su perito el día y hora de la recepción, pudiendo darse varios supuestos.

a) que presenten las partes a sus peritos, de ser así deben protestar el cargo y rendir el dictamen o si existe causa justificada pedir nueva fecha para la rendición.

b) Que sólo se presente el perito ofrecido por el actor, se desahoga con su solo dictamen; en cambio si solamente comparece el perito ofrecido por el patrón se debe señalar nuevo día y hora para el desahogo de la probanza, con el objeto de no dejar en estado de indefensión al trabajador.

c) Si no se presente el perito de la oferente pero sí el del contraoferente trabajador, se decreta la deserción de la probanza. En este caso no hay lesión para la parte trabajadora.

d) Si no se presentan los peritos de ambas partes, la sanción procesal se debe tomar en atención al oferente, nueva fecha, si es el trabajador o deserción si es la contraparte.

e) En la misma fecha se deben de rendir los dictámenes de las partes y no en forma separada, dado que la libertad de preguntas que concede la fracción IV del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, tanto a las partes como al tribunal se haría negatoria de dividir la recepción de la probanza.

Lo más importante, la discrepancia en los dictámenes hace necesaria la presencia de un perito tercero en discordia.

Hay quien afirma que la discrepancia en criterios existente por lo que toca al desahogo de la pericial, se debe a la falta de distinción entre: prueba pericial, perito y peritaje.

La prueba pericial se compone de diversos dictámenes es un conjunto de dos o más dictámenes, normalmente dos actor y demandada, anormalmente más de dos actora, demandada y codemandada, siempre persona moral. Que emiten los peritos de cada parte, aunque no sea el oferente, y por último el perito tercero en discordia en su caso; de ahí que se le conoce como prueba colegiada. Sería violatorio de la Ley negar el derecho que cada parte tiene de presentar un perito para rendir dictamen.

El perito es la persona con conocimientos necesarios en la técnica, ciencia o arte que se requiere, que emite su opinión por la parte que le corresponde y el peritaje lo constituye el dictamen que rinde cada perito.

La prueba de Inspección, conforme al criterio jurisprudencial publicado en el informe del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo la voz: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCION OFRECIDA POR EL PATRON IMPROCEDENTE, PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS", se ha restringido cuando el oferente es el patrón dado que esa tesis obliga al cumplimiento

de lo que dispone el artículo 801 de la Ley Laboral, considerando que los documentos que debe llevar el patrón, debe presentarlos en original y cuando se trata de libros, expedientes o legajos, deben exhibir copia para los efectos de compulsión, resultando improcedente la inspección que sobre ello se ofrezca.

Es obligación de la Junta desahogar la prueba de inspección sobre documentos originales y no podrá hacerlo mediante copias certificadas y menos sobre copias simples, si existe el original de las mismas, como un principio de congruencia y equidad entre las partes contendientes.

Tesis que se debe de tener presente por lo que toca a este medio probatorio, sin dejar de tomar en consideración que cuando el oferente sea el trabajador, la Junta si admita la probanza en atención a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la Ley Laboral, exigiendo que el patrón exhiba los documentos a la inspección del Tribunal, cuando se trate de documentos que por su naturaleza no deben salir de la empresa.

Modalidades en materia de prueba. De conformidad con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, con una mejor técnica jurídica y sin menos cabo de que la Junta admita como prueba todos los medios que para ello pudieran servir y que desde luego no vayan en contra de la Ley, la moral y las buenas costumbres, se determinan como pruebas en forma enunciativa y no limitativa en el Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

La Confesional;

La Documental;

La Testimonial;

La Pericial;

La de Inspección;

La Presuncional;

La Instrumental de Actuaciones;

Fotografías;

Y en general todos aquellos aportados por la ciencia. En consecuencia haremos algunos comentarios en relación con las disposiciones legales que regulan esta parte del procedimiento Laboral.

Particularidades de las pruebas.- Del artículo 776 al 785 se establecen algunos principios que deben aplicarse en la etapa de ofrecimiento de pruebas de la primera audiencia del Procedimiento Ordinario, así como en la admisión de las mismas por parte de la Junta esto implica que indudablemente esta etapa distingue dos intervenciones. La primera, la correspondiente a las partes, es decir actor, demandado o terceros interesados y la segunda la correspondiente a la Junta, en lo que propiamente es la admisión de las pruebas por parte de la Junta y ofrecidas por las partes, como se dijo anteriormente. Actividades que se desarrollan por el Secretario de Acuerdos y de Audiencias, como proyectistas y por el Auxiliar, asociado de los Representantes de los Trabajadores y Patrones que integran la Junta, como emisores de la resolución admisoría.

En la primera de ellas las partes al ofrecer sus pruebas, deben cumplir con cada uno de los requisitos que la propia Ley dispone al regular los diversos medios probatorios ya indicados; y la

segunda corre a cargo de la autoridad laboral cuidando específicamente las siguientes condiciones:

Ofrecimiento.- La primera característica que encontramos a cargo especialmente del personal jurídico de la Junta a saber, secretarios y auxiliares, es el que debe cuidarse que las pruebas que se ofrezcan reúnan tres características que podemos señalar como la de relatividad, la de idoneidad y la de lógica.

La característica de relatividad significa que las pruebas que se ofrezcan tengan ingerencia en los aspectos controvertidos del juicio para así cumplir con el dispositivo legal que indica que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por las partes. Para lograr esta finalidad se hace necesario que el Secretario o Auxiliar, haya fijado previamente la litis, entendiéndose como tal los aspectos controvertidos de los hechos narrados por el actor en su escrito inicial de demanda y por los demandados o terceros interesados en sus contestaciones. En consecuencia debe quedar automáticamente eliminado, para los efectos de la admisión de las pruebas, todo aquello en lo que las partes se hayan puesto de acuerdo o como la Ley lo indica, hayan sido confesados. Por tanto, lo anterior significa, que estas conclusiones de litis deben realizarse bajo operaciones mentales realizadas por los funcionarios de la Junta, ya que no debe expresarse la litis por escrito, en el respectivo acuerdo, puesto que ello equivaldría a prejuzgar el conflicto. La segunda característica la hemos concluido en que las pruebas que se ofrezcan sean idóneas lo que implica su factibilidad para acreditar los aspectos controvertidos. La tercera, que la hemos llamado como lógica, comprende también la apreciación respecto de las pruebas que se ofrezcan, en cuanto que se refieren a los aspectos de la controversia y sean medios probatorios adecuados al objetivo de la probanza.

Cumpliendo con las características señaladas se está en la posibilidad de observar si las pruebas son de admitirse o de lo contrario desecharlas por no reunir los requisitos generales de

admisión.

Oportunidad, el ofrecimiento de las pruebas dentro del procedimiento laboral tiene, de conformidad con los preceptos legales, diseñados con precisión los momentos en que debe realizarse y en este aspecto se distinguen con claridad tres oportunidades.

La primera de ellas lo es la tercera etapa de la primera audiencia, es decir, la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en las que las partes proporcionen las que a su derecho convenga en forma directa, debiendo al respecto cuidarse que las partes cumplan con lo preceptuado en el artículo 780, o sea que las ofrecidas se acompañen de todos los elementos necesarios para su desahogo. Es de observarse al respecto que conforme al artículo 880 fracción II, las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento. Esto significa que las nuevas pruebas que se pueden ofrecer deben relacionarse con las ofrecidas por la contraparte, es decir, son las llamadas pruebas indirectas. Lo expresado se robustece, con la posibilidad de suspender la audiencia, que en esta etapa consagra la fracción mencionada, o sea, cuando el actor necesite ofrecer pruebas sobre hechos desconocidos que se desprenda de la contestación de la demanda, para ser señalada en su continuación a los diez días siguientes. La segunda oportunidad es la correspondiente a las pruebas de carácter superviniente y la tercera las relacionadas con las tachas que en juicio se interpongan. De todo lo anterior es importante acentuar que las pruebas directas deben ser ofrecidas en la primera intervención que tengan las partes y no en las posteriores dentro de la audiencia, sea cuando objetan, excepto en el caso de los demandados, quienes de acuerdo al precepto legal 880 fracción I, pueden en la misma intervención primero objetar y después ofrecer pruebas o viceversa.

Ahora bien, es necesario dilucidar también la cuestión relativa al problema que se presenta,

cuando el actor en su escrito inicial de demanda, ofrece pruebas y no se presenta a la etapa de ofrecimiento correspondiente del procedimiento ordinario. En consecuencia, deben tenerse por propuestas y admitirse, o no, al respecto se considera que si el legislador de las reformas de 1980, estableció en el artículo 872 de la Ley de la materia, la posibilidad de que el reclamante en un juicio laboral pudiere ofrecer pruebas y si a su vez el artículo 879, segundo párrafo de la propia legislación señala que si no asiste a la etapa de demanda y excepciones se le tendrá por reproducido en vía de demanda su escrito o comparecencia inicial, es lógico y resulta a su vez congruente, - tratándose del trabajador - con lo dispuesto en el artículo 18 de la propia Ley Federal del Trabajo, de interpretar en su favor en caso de duda, que se considere ratificado también el ofrecimiento de pruebas hecho en el que reclamo inicial del juicio, aunque no exista a la etapa de ofrecimiento, ya que de otra forma, estaríamos dividiendo la contingencia del requerimiento, al tener por producida la petición y hechos de la demanda y no así el ofrecimiento de pruebas, siendo que constituyen un sólo escrito o comparecencia. Es conveniente también destacar que la fórmula legal de la Junta para no admitir las pruebas es el desechamiento de las mismas y en cambio la deserción es el medio para determinar la ineficacia de un medio probatorio cuando por alguna causa legal no fue desahogado, no obstante su admisión. Es menester también mencionar en cuanto a las objeciones que las partes hagan valer, que estas estén conforme a la jurisprudencia vigente, para que puedan ser válidas se refieran en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que supuestamente las hagan carecer de valor.

Desarrollo de la Audiencia.- cabe destacar que las partes tienen absoluta libertad para intervenir en el desahogo de las pruebas, haciéndose las preguntas que juzguen convenientes y examinando los documentos y objetos que se exhiban, como dispone el artículo 781 de la Ley de la materia; en este mismo orden de ideas y de acuerdo al numeral 782, la Junta está facultada para, con citación de las partes, examinar documentos, objetos, lugares y practicar en general las diligencias convenientes para esclarecer la verdad del conflicto, lo que implica consecuentemente

que la Junta al dictar el acuerdo admisorio de pruebas y a fin de cumplir con la celeridad del procedimiento debe señalar las fechas y las acciones a realizar para alcanzar el objetivo consagrado en el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el desahogo de todas las pruebas propuestas, procurándose se ajuste el término máximo para ello, de treinta días, lo que implica también el vigilar cuidadosamente la elaboración y envío de los exhortos que en el evento se requieren, en especial cuidar se adjunten todos los documentos y pliegos de posiciones o de preguntas relativos.

Carga probatoria.- Al respecto las reformas de 1980, variaron totalmente el concepto de carga probatoria que se interpretaba en la Ley de 1970, para adicionar dos formas de fijarla: la primera de ellas es la consagrada en el primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que la Junta eximirá de la carga de probar al trabajador cuando esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, los que se refieren a los extremos que puedan acreditarse con documentos que conforme a la Ley, el patrón tenga la obligación legal de conservar, apercibiéndolo que de no presentarlos se presumirán ciertos los afirmados por el trabajador. La segunda es la que fija las cargas probatorias de carácter obligatorio para el patrón, siempre que la controversia vance sobre los aspectos que en las 14 fracciones del mismo dispositivo se indican. Sin embargo, consideramos que el momento para establecer por escrito las cargas probatorias por parte de la Junta, no es al dictar el acuerdo de admisión, sino en el momento en que se emite la resolución definitiva, es decir, el laudo.

Citaciones.- En cuanto a las citaciones que a petición de las partes haga la Junta, en relación con ellas mismas o con personas ajenas al juicio, como pueden ser testigos, peritos confesantes para hechos propios, etc., las reformas variaron en correspondencia con la Ley de 1970 la solución, ya que ahora basta con que el día del desahogo se exhiba el documento que acredite la imposibilidad de comparecer, para que la Junta considerando la justificación del motivo a su juicio y

ponderando que las causas se hayan expresado bajo protesta de decir verdad, señale dentro de los siguientes 5 días una nueva fecha para el desahogo y de persistir la causa, la persona que haya expedido la constancia deberá ratificarla y en ese caso la Junta se trasladará en el propio momento al lugar en que el impedimento se encuentre y realizar esa diligencia. Lo anterior amerita, que en acuerdo admisorio del impedimento se advierta a las partes de que en caso de subsistir el impedimento la diligencia se desahogará en el lugar donde se encuentre la persona impedida, trasladándose para ello la Junta a dicho lugar. Asimismo, debe cuidarse por parte de la Junta que el documento que pretende acreditar la imposibilidad de una persona para comparecer, reúna ciertos requisitos que lo hagan indubitable, para así otorgarle credibilidad, como son: nombre de quien lo expide, cédula, profesión, en su caso, causa o motivo del impedimento, pronóstico en cuanto a la fecha en que la causa culmine, lugar en donde se encuentra la persona. Con estos datos el documento adquiere su legitimidad; si no los reúne, debe desecharse de plano la petición y acordar en los términos que correspondan.

Pruebas en especial.- La vigente Ley señala para cada una de las pruebas que regula, en forma enunciativa y no limitativa, requisitos tanto de admisión como de desahogo, los cuales no vamos a citar uno por uno sino sólo nos referimos a aquellos que en la práctica presentan alguna dificultad, señalando el criterio para superarlas.

3.15 LA PRUEBA CONFESIONAL

Las reformas de 1980, introdujeron al respecto una nueva razón para ofrecer la confesional para hechos propios, aún cuando éstos no los haya generado esa persona, como lo es el caso en que se cita a absolver posiciones a directores, administradores y en general a individuos que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, o a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando por razón de las funciones que desempeñan les deban ser

conocidos los hechos que se atribuyen en la demanda, o en la concentración; estos naturalmente quedan a juicio de la Junta. Ahora bien, para el caso de que los confesantes ofrecidos ya no laboren con la demandada específicamente, la Ley impone al patrón, la obligación de proporcionar el último domicilio particular que tenga registrado de dicha persona, esto naturalmente a petición de parte que solicite si en el caso subsiste el criterio jurisprudencia que rija, en el sentido de que estos eventos cambia la naturaleza de la prueba, de confesional para convertirse en testimonial. Consideramos que si debe persistir tal criterio, porque sería injusto para el patrón el resultado que pudiere producirse de la prueba confesional en cuanto a su repercusión, sobre todo, cuando existiere una causa de tacha, que no podría hacerse valer si la naturaleza de la prueba se conservara como confesional.

3.16 LA PRUEBA DOCUMENTAL

Considerando el concepto que la Ley vigente sostiene al respecto de lo que debe entenderse por documento público y documento privado se presente el problema de criterios privados provenientes de terceros, exhibidos en original y cuyo medio de perfeccionamiento es a través de la ratificación, pero que en el caso el emisor ha fallecido, en este evento se sostiene el criterio de que: para no dejar en estado de indefensión al oferente de la prueba y por equidad la Junta lo requiera para que proporcione otro medio de perfeccionamiento.

3.17 LA PRUEBA TESTIMONIAL

En cuanto a la testimonial es conveniente analizarse si los testigos pueden ser objeto de sustitución en el momento de desahogo de la prueba. Considerando que conforme a las reformas de 1980, y dado el carácter que el legislador otorga esta probanza a través de los requisitos que impuso, tanto de admisión, como de desahogo, no es aceptable la sustitución de testigos en el acto de la diligencia, porque no hay incidente de tachas y la parte interesada tiene que ofrecer pruebas en relación a ellas

en la propia audiencia, lo que significa que podría quedar en estado de indefensión si cambiase el testigo propuesto, ya que es claro que no habría tenido tiempo de preparar las tachas y también porque la finalidad del testigo es el que manifiesta la verdad de los hechos observados por él, o que le consten y el haber sido seleccionado como tal se induce que es la persona que sabe de ellos, por lo que su sustitución podría ser una falta de seriedad en cuanto al ofrecimiento mismo.

Por otra parte, respecto de la prueba testimonial se ha discutido mucho también, si como la Ley indica, debe expresarse el domicilio del testigo en especial cuando el propio oferente de la prueba propone su presentación. En este caso creemos que el domicilio como atributo de la personalidad es, indudablemente se traduce en un medio de identificación, razón por la cual, sino se señala su domicilio, debe desecharse la prueba, ya que a mayor abundamiento, al respecto la Ley no hizo distinción alguna, sino solo plasmó la decisión de que la prueba se ofreciera indicando el nombre y domicilio de los testigos.

3.18 LA PRUEBA PERICIAL

Referente a esta prueba se presenta la cuestión de dilucidar si las partes pueden presentar a su perito en el momento del desahogo de la misma, sin que previamente lo hayan propuesto al ser ofrecida la probanza por la contraparte. Esto desde luego, opera solo para los demandados ya que el actor cuando es el trabajador, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 824, tiene garantizado su desahogo, puesto que si no señala perito, se lo nombra la Junta; si el designado no comparece a la audiencia de desahogo, le nombra la Junta uno nuevo y si el trabajador solicita se nombre uno por carecer de recursos económicos, también se lo designa la Junta. Considerándose que la pericial es una prueba colectiva de carácter atractivo y en los términos del artículo 825 fracción III, en relación a la fracción I del mismo, cada parte presenta a su perito el día del desahogo, debe concluirse por lo tanto como factible el que puedan presentar a una persona que no haya sido ofrecida con

anterioridad; naturalmente en este caso la parte que lo presenta no podrá ampliar el interrogatorio, sino que debe limitarse al exhibido por la contraparte. Ahora bien, lo anterior también implica que los peritos propuestos pueden ser objeto de sustitución, siempre y cuando reúnan las características que la actividad que implique la pericial, imponga. también en relación con la prueba pericial es de hacerse notar que al nombrar perito tercero, como consecuencia de la contradicción de los dictámenes emitidos por las partes, esto es de sus peritos, el actor tiene la obligación de presentarse ante el mismo para la realización de los exámenes pertinentes, en especial tratándose de cuestiones médicas, apercibido que si no comparece, la pericial se desahogará con las constancias de autos o de acuerdo con el dictamen emitido por el perito de la contraparte.

3.19 LA PRUEBA DE INSPECCION

En cuanto a la prueba de inspección de conformidad con las reformas de 1980, debe ofrecerse siempre en sentido afirmativo. Si es propuesta por la demanda para acreditar determinados aspectos relacionada con documentos que debe conservar el patrón, aspectos como iniciación de la relación laboral, su terminación, salarios, asistencias pago de prestaciones y otros, debe desecharse, porque el demandado está obligado a exhibirlos o cuando menos a presentar copias de ellos cuando forma parte de un legajo voluminoso, pudiéndose perfeccionar a través de su cotejo.

3.20 PERIODO DE ALEGATOS

Dentro del procedimiento ordinario las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, eliminaron el término de tres días que las disposiciones derogadas establecían para alegar, indicando simplemente el numeral 885 parte inicial de la Ley de la materia que las partes aleguen lo que a su derecho convenga y previa certificación del secretario de audiencias de que no hay pruebas pendientes de desahogo se declare cerrada la instrucción.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

que las partes aleguen lo que a su derecho convenga y previa certificación del secretario de audiencias de que no hay pruebas pendientes de desahogo se declare cerrada la instrucción.

Resoluciones Laborales.- La Ley vigente reformada en mayo de 1980, determina tres tipos de resoluciones Laborales, a saber:

I.- Acuerdos;

II.- Autos incidentales o Resoluciones interlocutorias;

III.- Laudos

Los primeros se refieren a todas aquellas determinaciones de la Junta relacionadas con el trámite del procedimiento, es decir, son las resoluciones que dan impulso al juicio. Las segundas son los autos incidentales o interlocutorios que comprenden aquellas determinaciones que resuelven una cuestión de orden incidental o de otra índole dentro del procedimiento y por último los laudos que son las determinaciones definitivas mediante las cuales culmina la instancia. En cuanto a los laudos, la Ley vigente les señala determinados requisitos, mismos que pueden cumplirse a través de la división del laudo en tres apartados o capítulos a saber:

a).- El primero comunmente denominado resultado, que no es si no la narración pormenorizada de lo reclamado por el actor y de los hechos en que funda sus peticiones, lo contestado por el demandado en cuanto a las peticiones como a los hechos y por último lo acontecido dentro del procedimiento hasta que se declare cerrada la instrucción.

b).- La segunda parte o apartado corresponde a lo que se denomina considerando, en el cual se exprese en primer término, la competencia de la Junta, que es el razonamiento del porque la Junta

En tercer lugar, se realiza el análisis de las pruebas aportadas por las partes que fueron administradas y desahogadas por la Junta, señalándoseles el valor probatorio que se les concede o niegue, así como las razones para ello por último contiene las conclusiones a las que la Junta haga con explicación, motivación, fundamentación legal y de carácter jurisprudencial que sirven de base para sus determinaciones.

El tercer o último de los apartados o capítulos es el llamado resolutivo, es decir, las decisiones que de carácter imperativo la Junta toma, para absolver o condenar.

Es prudente resaltar que el legislador de 1980, puso especial énfasis a la obligación de la Junta de determinar el salario que sirve de base a la condena cuando se trata de prestaciones económicas cuantificando desde luego el importe de los conceptos objeto de la condena en su caso, o señalando las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse la resolución; esto último en especial, cuando se trata de obligaciones de hacer, ello entraña también indudablemente, que la Junta evite al máximo, ordenar se abra incidente de liquidación, ya que sólo es permisible por excepción cuando en el expediente no existan elementos suficientes para cuantificar las prestaciones. Por último es también necesario señalar que las reformas de mayo de 1980, introdujeron un curso , que podría calificarse como de orden administrativo dentro del propio procedimiento, que sirve para que la Junta corrija los errores u omisiones en los que haya incurrido al dictar el laudo, que se denomina precisamente aclaración de laudo, y que conforme al artículo 847 debe promoverse dentro de los tres días posteriores a la fecha de notificación del laudo procediendo solamente cuando se trate de corregir un error de orden aritmético o gramatical, o la precisión de algún punto resolutivo, cuidando desde luego que la aclaración no se refiera a la consideración de fondo de la cuestión controvertida, ni así mismo se varíe el sentido de la resolución., ya que al afecto persiste el principio de que las resoluciones de la Junta no admiten recurso alguno y que tampoco pueden ser revocados por la propia Junta.

3. 21 EJECUCION

El procedimiento de ejecución de los laudos, de los laudos arbitrales y de los convenios celebrados, ante las Juntas; como toda la legislación laboral, descansa en el objetivo de lograr el desarrollo de la Justicia Social, por lo tanto, es un derecho dinámico y se adecúa a las exigencias de la sociedad, así éste ha adquirido características propias.

En estricto Derecho Laboral se denominan laudos a los actos jurídicos que ponen fin a una contienda diciendo sobre las pretensiones materia del litigio y se denomina laudo independientemente de que decidan un conflicto de naturaleza jurídica individual, colectiva o conflictos de naturaleza económica. Y lo más importante los laudos son:

Condenatorios o Absolutorios.-Los primeros, pueden ser declarativos y no producen ejecución y los que establecen el cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad determinada; esto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo que establece que la ejecución deberá despacharse para:

- a) El cumplimiento de un derecho, como la reinstalación, el reconocimiento de derechos sindicales, el desahucio, (el cual no es común).

- b) El pago de una cantidad determinada de dinero, obligación que puede recaer en Patrones y en los Trabajadores en los casos de reconversión. Al respecto es conveniente mencionar que existe idea equivocada de que los laudos condenatorios establecen obligaciones de dar, hacer y no hacer. Cuando los laudos no se cumplen voluntariamente, en el término de 72 horas siguientes a aquellas en que surta efectos la notificación, requieren para su cumplimiento de ejecución forzosa, esto es, que el Presidente Ejecutor, a quien corresponde ejecutar los laudos y convenios celebrados

ante las Juntas, realice todos los actos que sean necesarios a efectos de obtener que un mandato tenga su efecto, o sea, que se objetivice el derecho. Como ya expresó anteriormente, hay laudos que no obstante ser condenatorios, no producen ejecución, porque por sí solos producen sus efectos y no requieren del ejercicio de la acción ejecutoria para su objetivización como son, a manera de ejemplo, los siguientes:

a) Los que reconocen la calidad de beneficiario(s), artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo; la sola declaración produce por sí sola todos sus efectos.

b) Los que declaran patrón sustituto, artículo 41; con la sola declaración se adquieren derechos y obligaciones.

c) Las resoluciones que determinan la calificación de la huelga; en el caso de que se declare legalmente existente, únicamente se garantiza que la suspensión de las labores se encuentre jurídicamente protegida, subsistiendo el estado de huelga, hasta que se termine por alguna de las causas establecidas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo. Si se declara la inexistencia legal del estado de Huelga la Junta fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo (artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo); la notificación la hará por conducto de la representación sindical, apareciendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros, y dictará las medidas que juzgue convenientes, para que pueda reanudarse el trabajo. Aquí tampoco se requiere del ejercicio de la acción ejecutoria para que se cumpla la resolución.

d) La declaración que resuelve la solicitud de ilicitud de la Huelga (por haberse cometido

actos de violencia), en el momento del estallamiento, unidamente de lugar a la terminación de la relación de trabajo de los huelguistas. (Artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo). Tampoco requiere para que surta sus efectos del procedimiento de ejecución.

Es de suma importancia notar los laudos que sí requieren para su cumplimiento de ejecución forzosa. Y por fiel y veraz que la ejecución es la realización de todos los actos que sean necesarios para obtener que un mandato tenga su efecto, para que se objetivice el derecho que se ha establecido en un laudo o en un convenio celebrado ante las Juntas.

Los medios de apremio.- son los actos que el Presidente Ejecutor puede ordenar en contra del deudor, para que se cumplan sus mandatos; y se encuentren contenidos en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo. Término de los actos de ejecución forzosa por la prescripción.- de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, la acción para solicitar la ejecución de los laudos y de los convenios celebrados ante las Juntas, prescribe en dos años; la prescripción corre desde el día siguiente al que se hubiese quedado notificado el laudo o aprobado el convenio. La solicitud de declaración de prescripción de la acción de ejecución, debe tramitarse en vía incidental, para cumplir con la garantía de audiencia y por seguridad jurídica, dada la trascendencia de la resolución, si ésta resultare procedente; porque no es suficiente la certificación de la Secretaría en el sentido de que no existen promociones pendientes de acordar, dado que puede darse el evento de que se hubiere presentado en tiempo promoción solicitando la ejecución (interrumpiendo la prescripción) y esté no se hubiere acordado por haberse extraviado. Claro está que el que afirma está obligado a probar y si el ejecutante no comprueba con la copia sellada de recibido por la Junta de su promoción debe desecharse de plano la interrupción de la prescripción de ejecución.

Convenios.- Los convenios cuando no se cumplen en la forma y términos que se celebraron, también son susceptibles de ejecución. El procedimiento de ejecución deberá promoverse ante la

autoridad competente que debió conocer y resolver del juicio y no ante la autoridad que lo aprobó, por que la competencia no deviene de la voluntad de las partes, sino que se deriva de la Ley; Fracciones XX y XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentadas en los artículos 523, 527 y 698 de la Ley Federal del Trabajo, e mayor razón, el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente e interpretado a contrario sensu, nos da la pauta para afirmar que la autoridad competente para conocer del procedimiento de ejecución de un convenio ante la Junta incompetente lo es la autoridad que debió conocer del juicio, porque condiciona dicha celebración al periodo conciliatorio, en la que no está en juego el presupuesto procesal de la competencia, y su prescripción es en dos años de acuerdo a lo dispuesto en la Fracción III del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

Laudos que determinan el cumplimiento de un derecho concretamente, reinstalación, dentro del procedimiento ordinario. Siempre que un laudo condena a la reinstalación y el laudo sea requerido en la vía de amparo no procede la suspensión de la reinstalación; consecuentemente no se ejecutan los 180 días de salarios para proveer la subsistencia del trabajador y devengar un salario, puede subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo. En caso de negativa simple y llana del patrón a reinstalar al trabajador, en la eventualidad de que se hubiese solicitado el Juicio de Amparo, exhibiendo la garantía correspondiente; si el trabajador solicita la ejecución por 180 días para su subsistencia, se estima que atendiendo a los principios generales de Justicia y la Equidad contenidos en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, debe proveerse a la ejecución máxima que el artículo 174 de la Ley Federal del Amparo, faculta al Presidente Ejecutor para conceder la suspensión condicionada a que no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir, mientras se resuelve el Juicio de Amparo.

Del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden dos situaciones:

- a) -Que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje; y
- b) -Que el patrón no acepte el laudo pronunciado por la Junta.

En el primer caso, el patrón podrá negarse al arbitraje cuando se encuentre en los casos de excepción a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son:

- 1.- Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- 2.- Que se compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y la Junta estima, tomando en cuenta las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.
- 3.- En los casos de trabajadores de confianza; en el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

En el segundo caso, el patrón que resultare condenado a reinstalar al trabajador, quedará eximido de esta obligación, cuando se encuentre en alguno de los casos de excepción a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo siempre que se hubiere hecho valer en la etapa procesal correspondiente Demanda y Excepciones, de aceptarse con posterioridad a ésta etapa sería como dar otra oportunidad a la parte, para oponer excepciones que no hizo valer oportunamente.

Como debe imperar el principio de estabilidad en el empleo si el patrón se niega a reinstalar al trabajador no acatando el laudo pronunciado por la Junta, se producen dos situaciones a saber:

- 1.- Que el trabajador insista en la reinstalación; la sanción correlativa al incumplimiento, será la de pago de salarios caídos, hasta que se reinstale materialmente al trabajador. Para obtener el pago, sino se hace en forma voluntaria, se seguirá el procedimiento de requerimiento de pago y embargo.

- 2.- Que el trabajador este de acuerdo en que se finque responsabilidad al patrón, en cuyo caso, se dará por terminada la relación de trabajo teniendo derecho al pago de las prestaciones contenidas en los artículos 947 y 50, Fracciones I y II de la Ley Laboral.

Si es el trabajador quien no acepta el leudo pronunciado por la Junta, se dará por terminada la relación de trabajo. El citado artículo 947, no es aplicable a las organizaciones sindicales que en su carácter de representantes de los trabajadores, resulten condenadas a proponer a un trabajador al patrón. En relación, la misma debe practicarse en el establecimiento o negociación donde éstas se desempeñen y no en otra distinta, aunque pertenezca el mismo patrón pues de ser así, no se trataría de una reinstalación, sino de una nueva asignación o instalación en la empresa o fuente de trabajo distinta, toda vez, que el lugar de prestación de servicios es una de las condiciones de trabajo. Cuando el trabajador con base en un laudo que condena al patrón a reinstalar, reanuda la prestación de servicios, con motivo de la suspensión otorgada en el juicio de garantía interpuesto en contra del patrón, considerando que no hubo despido injustificado. Estamos en presencia de una reinstalación provisional, si existe negativa por parte del patrón para reinstalar, por ser provisional no opera la aplicación del artículo 947 de la Ley Laboral, esto es, fincar la responsabilidad.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo de la duración de la relación de trabajo, la regla general es que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, con las excepciones que en forma de limitativa, señala el propio capítulo son:

a) El señalamiento de una obra determinada, cuando lo exija su naturaleza, ejemplo: La construcción de un edificio.

b) El señalamiento de tiempo determinado, que se da en dos casos:

1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ejemplo: Cuando aumentan en diciembre las ventas en los almacenes, se requiere de más personal, una vez pasada la temporada navideña, disminuye.

2.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente al trabajador, por ejemplo: vacaciones, licencias, incapacidad etc.

En ocasiones se demanda la reinstalación por despido, la prorroga del centro de trabajo; en ambos casos por subsistir la materia que dio origen a la contratación y durante el tiempo que dura la tramitación del juicio, desaparece la materia que dio origen a la contratación. El principio general es que los laudos deben cumplirse en sus términos, sin embargo en la práctica particularmente en las Juntas concernientes a petróleos se promueve el llamado incidente de Inejecución del laudo, por haberse agotado la materia de la ejecución, pretendiendo se deje sin materia la ejecución. En el planteamiento de éste incidente, se dan dos situaciones:

a) Cuando se ha promovido la ejecución del laudo, por carecer de materia la ejecución, se desecha de plano por falta de ejercicio de la acción de ejecución.

b) Cuando se ha ejercitado la acción, admítan pruebas para acreditar que ha dejado de existir la causa que dio origen a la contratación y por lo tanto no existe materia de ejecución.

Sindicatos. Laudos de .- En este grupo de laudos (que establecen el cumplimiento de un derecho) quedan incluidos los que imponen la obligación a una organización sindical, titular o administradora del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley, a proponer al patrón un trabajador (ya sea por la aplicación de la cláusula de exclusión o por aplicación del escalafón, mediante el examen de aptitud para ocupar una plaza. En caso de negativa de la parte reo, para objetivizar el derecho que se ha dicho, el Presidente Ejecutor podrá hacer uso de los medios de apremio contenidos en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo; de insistir en su negativa la organización condenada, el Presidente Ejecutor hará la proposición en su rebeldía, lo que podríamos denominar proposición judicial. Si bien no existe disposición legal que la establezca, el artículo 17 de la Ley Laboral, atendiendo a los principios generales del Derecho, a los principios generales de Justicia Social y la aplicación de disposición que regulen casos semejantes nos da la pauta para encontrar apoyo en lo dispuesto por el inciso C de la fracción II del artículo 975, el cual señala que si el propietario anterior no firma la escritura, en su rebeldía lo hará el presidente Ejecutor.

DESAHUICIO.- Los laudos que establecen la obligación de desocupar la casa habitación que se entregó al trabajador con motivo del Contrato de Trabajo, también son ejecutables; si la casa no es desocupada voluntariamente, se requerirá al trabajador la desocupación y si no lo hace, se procederá al desahucio o desalojo. Estos casos no son comunes y las Juntas son competentes para conocer y resolver sobre los mismos, cuando la casa habitación se otorga al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo. El juicio correspondiente se tramita en la vía ordinaria civil. anteriormente se denominaba éste juicio como de desahucio especial. Laudos que determinan el pago de una cantidad específica esta obligación por regla general, recae en los patrones sin embargo también puede recaer en los trabajadores, en los casos en que resulta procedente la reconvencción o contrademanda. Cuando el patrón no cumple voluntariamente el laudo haciendo pago a la parte que obtuvo, procede la ejecución forzosa, la cual se inicia con la promoción de ésta última, para lo cual si no existe impedimento legal alguno, el Presidente Ejecutor dictará el auto de

requerimiento y embargo, especificando la cantidad cuyo monto se le requiere. Principio de Ejecutabilidad de los Laudos.- Los organismos como Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Instituto Mexicano del Seguro Social, etc., de conformidad con sus Leyes Orgánicas, no son susceptibles de embargo; empero como debe imperar el principio de ejecutabilidad de los laudos, sino cumplen voluntariamente, se les ejecuta requiriendo las de pago y si no efectúan éste se les embarga. La diligencia de requerimientos de pago y embargo corresponde al funcionario actuario, quien durante, éste período, goza de facultades plenas y no derivadas, para llevar adelante la diligencia, como se desprende de los artículos 951 fracciones IV y VI 953, 954, y 956 de la Ley Federal del Trabajo. Una vez iniciada la diligencia de embargo, no puede suspenderse y se practicará en los términos del artículo 951 del citado ordenamiento.

Lugar:

- a) En el lugar donde se presta o prestaron los servicios.
- b) En el nuevo domicilio del deudor.
- c) En la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación.
- d) Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del local donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran previa identificación de los bienes, practicará el embargo; siempre será conveniente indicar al actuario que en éste evento debe señalar que la diligencia se continuará a efecto de evitar la revisión de actos del Actuario Ejecutor por éste motivo. No debe practicarse el embargo en bienes muebles que se encuentren en la vía pública; el actuario debe constituirse en el lugar donde señale

la parte que obtuvo, se ubiquen los bienes a embargar, pues es común que se embarguen unidades automotrices que se encuentran en la vía pública en circulación. En éstos casos, si se promueve la revisión de Actuario Ejecutor será procedente.

Identificación de bienes.

Siempre deben detallarse y tenerse a la vista.

Persona con la que debe practicarse.

1.- El deudor.

2.- Si no está el deudor, con la persona que se encuentre.

3.- Si no está persona alguna, de todas maneras se llevará la diligencia de embargo, fijándose copia autorizada de la diligencia en la puerta del local donde se practicó.

Seguridad:

El actuario podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper cerraduras del local en que se deba de practicar la diligencia, sin necesidad de pedir autorización del Presidente Ejecutor, pues goza de plenas facultades.

Monto.

Únicamente deben embargarse los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena

(lo que establece el Leudo.); de sus intereses que deben ser los legales y no los bancarios (no es común que se haga) y los gastos de ejecución mismos que deben acreditarse en vía incidental agotando la garantía de audiencia. El actuario tomando en consideración lo que expongan las partes determinará los bienes que deben ser objeto de embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización. Se rompe con la práctica civilista que establece que primeramente se dará uso de la palabra a la parte reo, para que señale bienes y si no lo hace ante su contumacia se dará derecho a la parte que obtuvo.

Acta de Embargo.- El acta será circunstanciada y se detallará todo lo que acontezca durante su desarrollo en ésta acta se hará constar el día y hora en que se practique la persona o personas con la que se entendió la diligencia o en que circunstancias; el lugar o lugares en que se practicó el monto del requerimiento de pago que se hizo el detalle de los bienes muebles que se embarguen, los cuales deben fenerse a la vista; si son bienes inmuebles, señalará su ubicación y de ser posible, sus colindancias, con frecuencia se dice se embarga todo lo que de hecho y por derecho le corresponda, lo que no significa nada y por lo tanto, no surte ningún efecto jurídico. También se indicará el nombre del depositario y el lugar en donde se guardarán, para su custodia, para el caso de que se trate de bienes muebles.

Depósito.- Si los bienes embargados son bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo; la ley no señala en forma clara y precisa que debe ser un tercero, por lo que existe la posibilidad que el depositario sea el propio actor, quien deberá responder de la guarda y custodia del bien detallándose el estado en que se encuentra la cosa, para el caso de que exista responsabilidad, por no cumplirse debidamente con el cargo. Si son varios los embargos que existan sobre el bien o cosa embargada, no importando que autoridad lo practicó ya sea Judicial, Administrativa o Laboral, el depositario lo será el primeramente nombrado. Si el depositario designado no cumple con el cargo, puede ser removido del mismo u

petición de parte interesada. Se indicará el lugar donde quedarán los bienes embargados bajo custodia. Los depositarios en términos generales tienen la obligación de hacer todo lo necesario para conservar la cosa, a efecto de que no sufra deterioro. El incumplimiento del cargo puede traer como consecuencia para el depositario la aplicación de las sanciones que establezcan las leyes respectivas.

Dinero o Créditos Realizables en el Acto.

Si los bienes embargados fuesen en dinero o créditos de fácil realización en el acto, el Actuario trabará el embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien resolverá de inmediato sobre el pago a la parte que obtuvo, procurando que se entregue personalmente al trabajador.

Este acto desde luego admite, excepción, la cual deberá acreditarse plena y fehacientemente, ante la Junta, limitándose a los casos de enfermedad, privación de la libertad, incapacidad o por reclutamiento en la Guardia Nacional. Debe desechar la práctica viciosa de entregar las sumas de dinero al apoderado del trabajador, ya que esta petición las hacen apoyadas en las cartas poder Insistiendo en que debe cumplirse con lo dispuesto en el artículo 949 de la Ley Laboral.

Bienes que quedan exceptuados de embargo:

El artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo señala en forma limitativa los bienes que no son susceptibles de embargo y son:

1.- Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, siendo éste el conjunto de bienes pertenecientes a una familia, necesarios para su subsistencia.

2.- Los que pertenecan a la casa habitación; siempre que sean de uso indispensable; esta fracción nos da la pauta para determinar el alcance del concepto patrimonio de familia a que se refiere la fracción anterior.

3.- Así, se embarga desde una televisión, una videocassetera, y es correcto el embargo por no constituir este un bien de uso indispensable, como también se embarga una cabecera de lujo o una empresa, o un automóvil de lujo.

4.- La maquinaria, los instrumentos útiles, y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades. La finalidad de esta disposición es evitar que con motivo del embargo de los bienes aquí señalados, se impida el funcionamiento normal de una empresa y consecuentemente de la fuente de trabajo; por lo que el actuario ejecutor deberá atender al objeto de la sociedad, a fin de no incurrir en error y propiciar la revisión de los actos del actuario ejecutor. Sin embargo, y no obstante lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por la fracción III del artículo citado, se puede embargar a una empresa o establecimiento como unidad embargo que de ninguna manera impedirá el desarrollo de las actividades.

5.- Las cosechas antes de levantarse, sin embargo los derechos sobre las siembras si son susceptibles de embargo.

6.- Las armas y caballos de los militares en servicio activo.

7.- El derecho del usufructo, pero no los frutos, entendiéndose por derecho de usufructo, el goce temporal de algo ajeno.

8.- Los derechos de uso y habitación.

9.- Las servidumbres, al no ser que se embargue el fundo sobre el cual están conseguidas a favor.

Embargo en créditos frutos o productos.

Cuando el embargo recaiga en créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino (tercero) que el importe del pago lo haga el Presidente Ejecutor, apercibiéndolo de doble pago en caso de desobediencia, por ejemplo: Cuando una organización sindical resulta condenada al pago de cantidad determinada y los bienes que tiene no alcanzan a cubrir el importe de la condena y la parte que obtuvo solicita se embarguen las cuotas sindicales; si el patrón es el retenedor de éstas se le comunicará que deberá enterarlas al Presidente Ejecutor apercibiéndolo de doble pago en caso de negativa, de insistir en su contumacia, independientemente del doble pago, se llevará el procedimiento de requerimiento de pago y embargo hasta cubrir el importe de la cantidad requerida.

Cuando se embarguen créditos, frutos o productos, el artículo 959 de la Ley Laboral establece que el actuario requerirá al deudor, para que exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta se de fe de las condiciones estipuladas en los documentos de contratos. Si la parte reo no los exhibe, podrá ser requerido para hacerlo utilizándose los medios de apremio contenidos en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, de insistir en la negativa, queda expedito el derecho de la parte que obtuvo para designar nuevos bienes a embargar (sin que opere tener por ciertos los hechos en rebeldía del contumaz, dado el desconocimiento del contenido de los documentos requeridos). Títulos de Crédito.- En el caso de que se trate de títulos de crédito, el embargo, si llega a asegurarse éste, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere, ni menoscabe el derecho que el título represente, así como a intentar todas las acciones y recursos que la ley concede, para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las acciones que las leyes imponen a los

depositarios. Aquí se contemple una doble figura en una misma persona, la del Mandatario Judicial y la del depositario.

Bienes Inmuebles.- Si los bienes embargados son bienes inmuebles, se hará su registro en el Registro Público de la Propiedad de la entidad correspondiente al lugar en donde se encuentren ubicados. En el caso del Distrito Federal no obstante que existen varias delegaciones políticas, existe un sólo Registro de la Propiedad. Esta inscripción debe hacerse dentro del término de las 24 horas siguientes al embargo. Al registro deberá proporcionarse los datos necesarios, para que esté en posibilidad de hacer el registro correspondiente.

Embargo en finca urbana y sus productos o en estos solamente.- El depositario tendrá el carácter de administrador con todas las facultades inherentes a dicho cargo, mismas que se encuentran detalladas en el artículo 963 de la Ley Federal del Trabajo; deberá rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor. La falta de cumplimiento de las obligaciones, tendrá la aplicación de las sanciones que señalan las leyes respectivas.

Empresa o Establecimiento.- El depositario será interventor con cargo a la caja, teniendo las obligaciones que se detallan en el artículo 964 de la Ley Federal del Trabajo la diferencia con el depositario administrador es que en éste caso, además de la administración de la negociación, existe la obligación de vigilar la contabilidad; de administrar de tal manera que se produzca el mejor rendimiento posible. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor. Además se establece la obligación de otorgar una fianza ante el Presidente Ejecutor, siempre que el depositario sea un tercero, en todos y cada uno de los casos, debería exigírseles el otorgamiento de una fianza para responder de la cosa puesta a su custodia, medida que únicamente

aparece contemplada en el evento de que lo embargado, sea una empresa o establecimiento. De este precepto se desprende la idea de que el depositario no necesariamente debe ser un tercero y que el cargo puede desempeñarlo la parte que obtuvo, en cuyo caso, no sería necesario el otorgamiento de fianza, por que con el crédito laboral se garantiza la conservación y cuidado del bien embargado.

Aplicación del Embargo.

- 1.- Cuando, después del avalúo los bienes embargados son insuficientes para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución;
- 2.- Cuando se promueva tercería excluyendo de dominio o de preferencia.

Remates.- El artículo 967 de la Ley Federal del Trabajo establece que una vez concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes embargados; y que antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, el demandado puede liberar los bienes embargados pagando de inmediato y en efectivo, el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución; respecto de los gastos de ejecución, como ya se ha expresado en antecedentes, para determinar su monto siempre será conveniente que se tramite en vía incidental a fin de agotar la garantía de audiencia, escuchando a las partes. Concluidas las diligencias de embargo si el demandado no ha liberado los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución (cuyo pago se determinará en la vía incidental, para agotar la garantía de audiencia y dar a conocer a la parte reo el importe de dicho concepto), se procederá a la diligencia de remate y según se trate del bien a rematar serán los requisitos que tienen que cumplirse. La publicación se hará en los tableros de las Juntas Especiales (foráneas), Boletín Laboral y Palacio Municipal.

Avalúo.- Sobre bienes muebles o bienes inmuebles.

a) Bienes muebles, lo hará la persona que designe el Presidente Ejecutor.

b) Bienes inmuebles, lo hará un perito legalmente autorizado designado por el Presidente Ejecutor. En el artículo 751 fracción VI, se establece que los bienes que se embarguen sean los necesarios para garantizar el monto de la condena de sus intereses y de los gastos de ejecución y en el artículo 967, se excluye el concepto intereses lo cual debe entenderse que ante la actitud de pago, se concede a la parte reo, la quita legal de los intereses.

c) Empresa o Establecimiento.- Perito de la Nacional Financiera u otra Institución Oficial.

Publicación de Convocatorias.

a) Bienes Muebles

b) Bienes inmuebles

Se hará la publicación en los tableros de la Junta Especial en casos de las foráneas, Boletín Laboral, Palacio Municipal y en el periódico de mayor circulación del lugar, por ejemplo Excelsior, Universal, etc., No se cubriría el requisito si la publicación se hiciera en el Diario Oficial de la Federación, por no ser el de mayor circulación.

c) Empresa o Establecimiento.- La publicación se hará en el lugar que indique el Presidente Ejecutor. Se estima que deberá seguir los lineamientos para los bienes muebles e inmuebles.

Certificado de Gravámenes.- Este está expedido por el Registro Público de la Propiedad del lugar donde se encuentre registrado el bien inmueble a rematar; con diez años anteriores a la fecha en que se embargó; su expedición debe ser gratuita, en los términos de lo dispuesto por el artículo 196 de la Ley Federal del Trabajo. En el caso del Distrito Federal en que existen varias Delegaciones Políticas, la publicación debe hacerse en la Delegación Política donde se encuentren depositados los bienes muebles que se rematarán. Esta publicación también se hará en los casos de bienes inmuebles, en las delegaciones del lugar donde se encuentren ubicados.

- a) Embargo de bienes inmuebles.
- b) Empresas o establecimientos.

Base del Remate.

El monto del avalúo de base para el remate.

Llamamiento de Acreedores.- Si el bien inmueble embargado es litigioso, el Presidente Ejecutor, tendrá el cuidado de mandar citar personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos. La falta de éste requisito, impide la celebración de la audiencia de remate, por no estar debidamente preparada. El artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo.- artículo 970.- Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deber presentar por escrito su postura y exhibir en un Billete de la Nacional Financiera, S.A., el importe del diez por ciento de su puja. De lo que se dice que la persona que concurra como postor deberá presentar el importe del 10% de su proposición o puja y no el 10% de la postura legal, que es la que cubre las dos terceras partes del avalúo.

Servirá de Base para el Remate el Monto del Avalúo.- Es postura legal la que cubre las dos terceras partes del avalúo la persona que concurra como postor, deberá presentar Billeto de Nacional Financiera por su postura, por el importe del 10% de su puja. O sea que si el bien se valúo en N\$ 300.00, postura legal es la que cubre las dos terceras partes, o sea, N\$ 200.00 y por lo tanto, el importe de la puja deberá ser el 10% de lo que ofrezca y no de la postura legal.

3.22 TERCERIA EXCLUYENTE DE DOMINIO Y TERCERIA DE PREFERENCIA DE PAGO REGLAMENTADO EN LOS ARTICULOS 976 A 978 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La primera tiene por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en los bienes de un tercero.

La segunda, obtiene que se pague preferentemente un crédito obrero con el producto de los bienes embargados.

Las tercerías se tramitan y se resuelven por las Juntas que conocen del juicio principal, por cuerda separada y no suspenden la tramitación del procedimiento de ejecución.

La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate.

La de preferencia suspende únicamente el pago.

En estos incidentes todos los medios de prueba son admisibles, sin embargo, no debe perderse de vista que la propiedad se acredita con el título correspondiente, por lo tanto la prueba idónea será la documental. Si se declara procedente la tercería excluyente de dominio se levanta el

La tercera de preferencia de pago suspende el pago del crédito.

Cuando la tercera presente ante la autoridad exhortada para practicar la diligencia de pago y embargo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 943 y 978 de la Ley Federal del Trabajo, el tercerista deberá señalar domicilio en el lugar de residencia de la Junta que conoce del juicio para los efectos de notificación, si el tercerista otorga fianza para garantizar el importe de la cantidad por la cual despacho ejecución y de los daños y perjuicios que causare, otorgada la fianza, se suspende la diligencia. El artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas conforme a las cuales se celebra la audiencia de remate; aquí es importante destacar que la audiencia de remate debe celebrarse en el local de la Junta que convoque a remate y que el actor puede acudir a la almoneda como postor; debiendo presentar por escrito su postura, sin tener la obligación de exhibir el importe total de su postura, obligación que existe para los demás adjudicatarios en los términos del artículo 974 de la Ley Federal del Trabajo. Una vez iniciada la audiencia de remate, ésta no puede suspenderse; el Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que le planteen las partes interesadas. Artículo 972 de la Ley Federal del Trabajo. Si no se presentan postores, el actor podrá pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, que debe ser legal o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un 20% en cada una de ellas. Aquí se podría dar el caso de que en un momento determinado, después de una serie de almonedas, el bien a rematar resultare insuficiente para cubrir el crédito laboral; lo que provocaría dos situaciones; por una parte, que solicitara ampliación del embargo, por no responder el bien y por otra, un enriquecimiento ilegítimo de la parte que obtuvo, si solicita la adjudicación del bien. Una vez que se exhibe el importe total del precio de la adjudicación, se declara fincado el remate y se cubre de inmediato al acreedor y a los demás acreedores laborales, por su orden, el orden en que hayan embargado; si hay remate, se entregará al demandado. Si los bienes son inmuebles, el anterior propietario entregará el

Presidente Ejecutor toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató; si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales. Se designará Notario Público para que tire las escrituras correspondientes, haciendo la distribución de la calidad del adjudicatario para los efectos antes anotados, contenidos en el inciso B de la fracción II del Artículo 975 de la Ley Federal del Trabajo. La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los siguientes cinco días siguientes a la notificación que le hagan el Notario Público respectivo. Si no la firma, el Presidente lo hará en su rebeldía y se estará en el caso de Escritura Judicial. La notificación que se haga al anterior propietario, debe ser personal. Firmada la escritura, se dará posesión del inmueble al adquirente; es importante hacer notar que el adquirente debe tomar posesión plena del inmueble de su propiedad, debiendo de proveer en su caso el Presidente Ejecutor lo que sea necesario, para que se cumpla con su mandato, incluso llegar al desahucio.

De la Revisión de los Actos de Ejecución. artículos 849 a 852 de la Ley Federal del Trabajo.-

Son revisables los actos de los Presidentes, Actuarios legalmente habilitados en ejecución de :

- a) Laudos.
- b) Convenios.
- c) De las resoluciones que ponen fin a las tercerías y;
- d) Resoluciones en las Providencias Cautelares. De la Revisión conocerá, según de la Autoridad de la que se trate:

1.- Del Presidente de la Junta de Conciliación o de la Especial, la Junta de Conciliación o

- 2.- De los Actuarios o funcionarios legalmente habilitados, el Presidente de la Junta o el de la Especial según se trate.
- 3.- El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando afecta a dos o más ramas de la industria.

Al promoverse la revisión, que debe ser por escrito, se ofrecerán las pruebas. Se dará vista a las otras partes por tres días y se citará a una Audiencia de Pruebas y Alegatos declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan, según se trate del Presidente Ejecutor o del Actuario Ejecutor (o funcionario habilitado legalmente); y se aplicarán sanciones disciplinarias a los responsables conforme lo señalan los artículos 637 a 647 de la Ley Federal del Trabajo medidas que serán aplicables por las Autoridades consignadas en dichas disposiciones.

Relación de Créditos y Preferencia de Créditos.- Según lo disponen los artículos 966 y 979 a 981 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones a los trabajadores son preferentes sobre cualquier crédito incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes que integren el patrimonio del patrón. Es importante distinguir el Crédito de Trabajo derivado de un derecho definido, de la simple expectativa de derecho. Los primeros se derivan de un laudo y para su cumplimiento y pago se sigue el procedimiento de ejecución y de existir varios Créditos Laborales definidos, se siguen las reglas contenidas en el artículo 966 de la Ley Federal del Trabajo relativas a la prelación de créditos; y los segundos se encuentran reglamentados en los artículos del 979 al 981 de la Ley y son preferentes a

cualquier otro crédito distinto al Laboral, pues de existir Créditos Laborales definidos, tiene aplicación la prelación de créditos.

En el primer caso cuando, se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes del patrón se observaran las normas siguientes:

Si se practica en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos; el que haya reembargado, (el que haya embargado en segunda, tercera, cuarta vez, etc.), puede continuar la ejecución del laudo o convenio; pero rematados los bienes se pagará al primer embargante, segundo o tercero, etc., siguiendo el orden. Es importante hacer notar que tanto la fracción I como la fracción III del artículo 966 que reglamentan la prelación de créditos Laborales, en su parte final dice; "salvo el derecho de preferencia de derechos" que se encuentren señalados en los artículos 113 y 979 de la Ley. Se estima que debe hacerse caso omiso de esa última parte de las citadas fracciones, por estar en contraposición de los derechos definidos a simples expectativas de derecho y no sería lógico, ni jurídico, ni justo, que un trabajador con un derecho definido debiera esperar a que se resolvieran las expectativas de derecho que se encuentran en litigio, las cuestiones de prelación de créditos que se susciten se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio o sea, de la ejecución, con exclusión de cualquier otra autoridad.

La fracción II del artículo 966 indica que el embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea practicado por una autoridad judicial o administrativa, es preferente sobre esos, siempre y cuando el embargo se hubiera practicado antes de que se declare fincado el remate. El crédito Laboral siempre será preferente a cualquier otro, con tal de que se practique con anterioridad a que se declare fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará

saber a la autoridad que lo practicó Judicial o Administrativa, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del Crédito de Trabajo y continuará el procedimiento de ejecución hasta el pago. Es el caso de que tanto la Autoridad Judicial o Administrativa y la Autoridad Laboral, se encuentran en período de ejecución. El saldo líquido que resulte después de pagar, se pondrá a disposición de la Autoridad Judicial o Administrativa que hubiese practicado el embargo. En anterioridad se dijo que los artículos del 979 al 981 se refieren a la preferencia de créditos, tratándose de una expectativa de derecho, asimismo se dijo que el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo señala que son preferentes los salarios devengados en último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores sobre cualquier otro crédito por lo que cuando existe un conflicto se debe prevenir a la Autoridad Judicial o Administrativa ante quien se tramitan los juicios en los que se tramiten hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar al cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, notifique a los trabajadores que hayan solicitado se hiciera la prevención, para que estén en posibilidad de hacer valer sus derechos. De lo anterior se deduce que los juicios llevados ante autoridad judicial o administrativa, se encuentran en período de ejecución, no así los laborales; por lo que cuando los juicios seguidos ante la Junta, se hayan dictados laudos por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la Autoridad Judicial o Administrativa que haya sido prevenida, remitiendo copias certificadas del laudo a fin de que se tome en cuenta el crédito laboral, al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si el patrón, antes del remate ante las autoridades Judiciales o Administrativas que hayan sido prevenidas, hubiese hecho para liberar los bienes, deberá cubrirse con éste importe el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención del artículo 981. El párrafo segundo del artículo 979 dice: Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores se harán a prorroga dejando a salvo sus derechos. Estos párrafos se encuentran en contraposición con lo señalado por las fracciones primera y segunda del artículo 966

de la Ley Federal del Trabajo, como ya se había expresado anteriormente; porque en el primero se establece la relación de créditos laborales definidos, y esta disposición se encuentra ubicada con relación a posibles créditos laborales, expectativas de derecho, que aun no se han definido, derivados de conflictos individuales o colectivos y se entiende que es aplicable para éste último caso en el evento de que los bienes embargados, por Autoridad Administrativa o Judicial no alcancen a cubrir los créditos de los trabajadores en el momento en que concurren ante Autoridad Administrativa o Judicial a la que se previene. Si no alcanza a cubrirse su crédito se hará prorata, tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, dejando a salvo sus derechos.

La preferencia se sustanciará de la siguiente manera:

1.- Deberá solicitarse por el trabajador o trabajadores ante la Junta en que se tramita o tramitan el conflicto o conflictos individuales o colectivos, indicando cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que se puedan adjudicar o rematar bienes del patrón.

2.- Si el juicio se tramita ante Autoridad Judicial, la Junta le prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados, están afectados al pago preferente del crédito laboral; y por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador o trabajadores, a fin de que comparezcan a deducir sus derechos, siempre y cuando ya se haya dictado un laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente. Aquí el trabajador sale a litigar su crédito ante otras autoridades.

3.- Tratándose de créditos fiscales y Autoridades Administrativas como el Instituto Mexicano del Seguro Social por cuotas que se adeuden al mismo o aportaciones al INFONAVIT, para la vivienda de los trabajadores bastará con que la Junta le remita oficios indicándole la existencia de juicios laborales, para que antes de adjudicarse o rematar bienes, se notifique al trabajador, a fin de que comparezca a deducir sus derechos.

CAPITULO IV
VARIEDAD DE CRITERIOS EN EL
PROCESO LABORAL

4.1. VARIEDAD DE CRITERIOS EN EL PROCESO LABORAL. DEFINICION

Primeramente es importante saber que criterio es la norma para juzgar, estimar o conocer la verdad, también llamada opinión y en un sentido mas estricto o riguroso jurídico, discernimiento.

4.2 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Observamos que los mismos se dan en la interpretación de la norma legal, y especialmente dentro de los apercibimientos atípicos, de la vigente Ley Federal del Trabajo.

La razón por la cual subtitule este capítulo como variedad de criterios en el proceso laboral, es debido a que por la experiencia vivida al comparecer en las diversas Juntas especiales, tanto Federales como Locales de Conciliación y Arbitraje del D.F., así como algunas del interior de la República Mexicana, he encontrado que a pesar de regimos por una misma Ley Federal del Trabajo, no se siguen de igual forma los lineamientos legales que la misma contempla, es decir, han caído en situaciones que desde mi punto de vista van en contra del procedimiento que señala nuestro Código Laboral, en virtud de que arbitrariamente imponen sus propios "criterios" manifestando en forma verbal que es con el objeto de dar mayor celeridad al procedimiento, logrando con esta actitud retrasar notablemente la continuidad del juicio que se está tramitando bajo su jurisdicción. Para fundamentar ésta inquietud, haré referencia de algunas Juntas especiales de la Federal y Local del D.F., la Especial Dos con residencia en la Ciudad de Tapachula, Chiapas y la Especial Tres de la Ciudad de Mérida, Yucatán, en relación a los criterios que mantienen y aplican en el proceso:

Juntas Especiales Números Tres, Seis, Ocho, Nueve, Once, Quince y Dieciséis de la **Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F.** al momento de desahogar la prueba confesional, requieren a las oferentes exhiban los pliegos de posiciones respectivos para el desahogo de dicha probanza.

Junta Especial Numero Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. al momento de autorizar el auto de ejecución ordena que se le notifique a la parte demandada del acuerdo recaído a dicho auto de ejecución solicitado por la parte actora.

Por otro lado la **Junta Especial Once de la Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F.**, cuando la parte actora en la etapa de demanda y excepciones objeta la personalidad de la contraparte, si esta objeción no se tramita como incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, tal y como lo señala el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, simplemente no se acuerda conforme a lo solicitado y en forma verbal requiere a la parte demandada para que subsane el error cometido, que puede consistir en exhibir el poder notarial con el que pretende acreditar su personalidad, relacionar la carta poder con la que comparece con el poder notarial, etc.; lo cual va en contraposición a lo que hacen las demás Juntas especiales, locales o federales ya que para ellas es suficiente la objeción simple y llana para que en ese momento suspendan el procedimiento y resuelvan al momento respecto a la procedencia o improcedencia de la objeción de manifiesto.

Con lo anterior encontramos que mientras una se epega estrictamente a Derecho, las demás hacen caso omiso de lo que señala la Ley, es decir, no siguen la formalidad establecida en los artículos 761 y 762 de la Ley Federal del Trabajo.

Algunas Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. están sosteniendo el momento del ofrecimiento de pruebas que si la parte demandada no ofrece sus pruebas antes de

objetar las de su contraria, se le tiene por perdido su derecho para ofrecerlas; o bien se le tienen por no ofrecidas las mismas, lo cual es totalmente violatorio pues la Ley es bien clara en su artículo 778 que a la letra dice:

ARTICULO 778. Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar los que se hagan valer en contra de los testigos.

Por último refiriéndome al criterio que sustentan las Juntas del Interior de la República Mexicana, me remito a la Especial Dos de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas con residencia en la Ciudad de Tapachula, Chiapas en la cual hasta el mes de Septiembre de 1993, tanto la personalidad como la contestación a la demanda, la parte demandada debía realizarlo por oficialía de partes, las confesionales por medio de sobre cerrado que se habría al momento del desahogo de la probanza y en presencia del apoderado del absolvente quien podía oponerse a las mismas si así lo consideraba pertinente y la Junta en ese momento las calificaba. Con lo anterior se nota claramente que manejaban un criterio apegado al procedimiento civil olvidándose del proceso laboral. Por último las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de Mérida, Yucatán y Villahermosa, Tabasco permiten que a las conciliaciones en las que citan a patrones y trabajadores estos últimos comparezcan con asesor particular que tiene la facultad de oponerse a la plática conciliatoria que se este realizando y hasta permiten que ellos pongan las bases respecto de las cuales debe versar la negociación.

Jurisprudencias de algunos casos en donde se usaron apercebimientos atípicos.

PRUEBA PERICIAL, APERCEBIMIENTOS PARA DECLARAR DESIERTA

El artículo 768 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la recepción de la prueba pericial, no faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para apercebir a la oferente de la prueba

pericial de tener por desierta la prueba, en caso de que su perito no rinda su dictamen en el acto de la audiencia en que debe recibirse, sino por el contrario, en su fracción I dispone que si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia la Junta señalara día y hora para que lo presente. Por tanto, la resolución de la Junta declarando desierta la prueba constituye una violación de procedimiento, al tenor del artículo 159, fracción III de la Ley de Amparo. Séptima Época Sta. Parte: Vol. 80, pág. 24 A.D. 1875/75 I.M.S.S. 5 Votos.

TESTIGOS, IDENTIFICACION DE LOS.

Por una parte ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas para acordar, al momento de emitir la prueba, que los testigos deben identificarse, ya que lo previsto en el artículo 815 fracción II es que el testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia le concederá 3 días para ello; por la otra parte, menos aun encuentra fundamento en la Ley la pretensión de que los testigos se identifiquen con un documento oficial, máxime cuando se trate de testigos presentados por el trabajador; luego entonces, al declarar desierta la prueba por falta de identificación oficial de los testigos, la responsable viola las Leyes del procedimiento y por ende las garantías del quejoso.

Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

AMPARO DIRECTO 1632/86 ALBINO ZACATENCO GUTIÉRREZ 30 de enero de 1987.
Unanimidad de Votos.

4.3 Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La diversidad de criterios en su aplicación y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones

Criterios Sustentados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.

Criterios de Gobierno, emitidos por el Lic. José Antonio Vallarta Robles, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. (13)

CRITERIO DE GOBIERNO

NUMERO 1

FACTORES DEPENDIENTES O REPRESENTANTES, DESECHAMIENTO DE LA DEMANDA RESPECTO DE.- Cuando de la lectura del escrito inicial de demanda o del resultado de prevención se tenga certeza de que la misma se está enderezando en contra de meros factores, dependientes o representantes, la Representación de Gobierno votará por el desechamiento de la demanda respecto de ello .- Tal actitud tiene su fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que obliga a las Juntas a tomar las medidas necesarias para lograr a mayor economía procesal, la que se obtiene, ciertamente, evitando la inútil multiplicación de actos con el llamamiento al juicio, como demandados, de quienes carecen de la calidad y carácter de partes.- Debe entenderse, en términos de lo dispuesto por el artículo 787 de ese mencionado Cuerpo de Leyes, que dichos factores, dependientes o representantes podrán ser comprometidos de venir al proceso a absolver posiciones para hechos propios, si se hubiere propuesto la probanza y

(13) Ramírez Fonseca, Francisco Ley Federal del Trabajo 9a Edición, p. 848-864

procediere legalmente su admisión.

Este criterio más bien parece que fue emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que sin excepción, todos los grupos especiales que forman la Junta Federal lo aplican, es decir, toda demanda laboral presentada ante ésta autoridad, en la cual se demandan prestaciones tanto de una o varias personas morales, así como de persona o personas físicas, por criterio unificado, desechan la demanda por lo que hace al o a los codemandados físicos, por considerarlos factores dependientes de la persona moral, con lo cual estoy de acuerdo; mas sin embargo, en la Junta Local este criterio solo es aplicado por algunos grupos especiales que la integran, lo cual considero absurdo, pues no es posible que un Criterio de Gobierno emitido por una autoridad lo aplique al ciento por ciento otra.

CRITERIO DE GOBIERNO

NUMERO 2.

CONVENIOS CONCILIATORIOS CELEBRADOS POR MANDATARIOS O APODERADOS DE TRABAJADORES. TENIENDO FACULTADES EXPRESAS Y NO ENTRAÑANDO LESION DE DERECHO, SE HAN DE APROBAR LOS.- Cuando estuviere acreditado, o se acredite, que el mandatario o apoderado del trabajador tiene facultades expresas y suficientes para celebrar convenio conciliatorio, el mismo se ha de admitir y aprobar, sin condicionar a ratificación.- La Representación de Gobierno cuidará, en todo caso, porque el convenio no entrañe lesión de derechos y, si de lugar a la entrega de dinero, proveerá, en aplicación análoga del artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo, para que el interesado lo reciba personalmente.- En este supuesto, la cantidad que se exhiba deberá documentarse en Billete de Depósito de Nacional Financiera, S.N.C., billete que se mandará guardar en el seguro de la Junta, a disposición del trabajador, para el

momento en que comparezca y lo solicite, previa su satisfactoria identificación. Este criterio me parece acertado por lo que hace a la protección de los intereses del trabajador, pero actualmente considero que lo han degenerado un tanto, en virtud de que no se ha generalizado, puesto que solamente, en un inicio lo aplicaban los grupos especiales que integran la Junta Local, y otros tantos de la Federal, hoy en día, se etreven en la Junta Local, incluso a recibir valores en efectivo, lo cual no debía permitirse pues esto significa un riesgo innecesario, ya que un Billeto de Depósito, solamente lo puede cobrar el beneficiario, en cambio, el dinero en efectivo en esos casos, solo crea riesgos.

OPINION DE GOBIERNO

NUMERO 3

AUDIENCIA INICIAL, ESTANDO SIN TRANSCURRIR EL TERMINO PREVIO SE REQUIERE DEL CONSENTIMIENTO DE LAS PARTE PARA LA CELEBRACIÓN DE LA .- El término mínimo de diez días anticipados, exigido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo para la celebración de la audiencia inicial tiene por objeto de que las partes dispongan de un tiempo prudente para programar y preparar su asistencia.- Siendo un término común o sea establecido, en beneficio tanto de la actora como de la demandada, se requiere del consentimiento de ambas para la válida celebración de esa audiencia cuando se dé el caso de encontrarse corriendo el término en cuestión . La mera presencia de las partes no autoriza a interpretar un tácito consentimiento, pues, podría acontecer como de hecho acontece, que tal presencia obedezca a la muy entendible y lógica intención de cerciorarse del diferimento y conocer de la nueva fecha que al efecto se señale.

OPINION DE GOBIERNO

PAGOS DIFERIDOS O CON CHEQUES ORDINARIOS, DEBEN GARANTIZARSE CON CLÁUSULA DE DAÑOS Y PERJUICIOS LOS CONVENIOS CONCILIATORIOS A CUMPLIMENTAR.

En vías de facilitar la autocomposición de los conflictos de trabajo se, han aprobado, y se seguirán aprobando, los convenios conciliatorios en que los patrones se comprometan para con los trabajadores a la satisfacción de una obligación líquida en pagos diferidos o mediante la entrega de cheques ordinarios.- La Representación de Gobierno, independientemente de vigilar que no exista lesión de derechos para éstos, exigirá que aquéllos garanticen la puntualidad en los pagos, diferidos o, en su caso, de la legal cobertura de los cheques ordinarios, a través de la inserción de cláusula penal, tasada en el importe de los salarios vencidos.- La exigencia de referencia como es de conocimiento público es una medida ya implantada dentro de nuestra Junta y persigue, como propósito primordial, el atajar las actitudes descuidadas o carentes de seriedad, que tanto dañan a la buena fe procesal, forzando, a la vez, el estricto cumplimiento de las obligaciones adquiridas.

OPINION DE GOBIERNO**NUMERO 6**

ABOGADOS, ESTUDIANTES Y GESTORES, POSTULANTES ANTE LA JUNTA, DEBEN ACREDITAR O HACER EXPRESA LA MANIFESTACIÓN DEL CARÁCTER CON QUE SE OSTENTEN LOS.- La Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, en términos de lo dispuesto por el párrafo tercero de su artículo 26, la intervención de gestores o prácticos en el trámite de los negocios que se ventilan ante nuestra Junta.- Ello, sin embargo, no puede interpretarse al extremo de que dichos gestores o prácticos se ostenten o hagan aparecer como Licenciados en Derecho o pasantes o estudiantes de tal

Licenciatura, pues el artículo 250, fracción II, del código Penal para el Distrito Federal, lo tipifica y sanciona como delito.- La Representación de Gobierno, de oficio o a petición de parte, exigirá a los Abogados y Estudiantes la Exhibición de los documentos Idóneos-Cédula Profesional, Carta de Pasantía o Credencial- y a los gestores o prácticos el que formulen expresa manifestación de su carácter, sin prejuicio, en su caso, de hacer denuncia de hechos ante el Ministerio Público.

Considero que este criterio debía aplicarse más estrictamente con el objeto de proporcionar a las personas que requieran de asesoría, la seguridad de que quien lo representa tiene la preparación profesional y no ser sorprendidos por aquellas personas que utilizan un título sin estar autorizados legalmente para ello.

OPINION DE GOBIERNO

NUMERO 9

RENUNCIAS IMPRESAS, SIN EL APOYO DE OTRA U OTRAS EVIDENCIAS, CARECEN DE VALOR LAS.- La renuncia al trabajo es una manifestación de voluntad que, se entiende, debe ser espontánea y actual, lo que resulta de muy dudosa credibilidad cuando se exhibe impresa. ya que, por un lado, es fácil imaginar que fue presentada al trabajador para su mera suscripción pudo realizarse en cualesquier momento y no exactamente en su fecha.- por ello, en la opinión de la Representación de Gobierno, las renunciadas impresas han de estar administradas con otro u otros medios de evidencia para merecer fe probatoria, sin que importe, para el caso, la simple comprobación de la autenticidad de la firma que les calce, como ha sido uso foral dentro de nuestra Junta.- En ese mismo orden de ideas, se considera que únicamente las renunciadas autógrafas las escritas de propia mano de su autor son, por así, dignas de valor probatorio, en razón de que su total originalidad permite, supuesto el extremo de la objeción de falta de autenticidad, un mayor y más

serio margen de examen, no constreñido al elemento aislado de la suscripción.

La preferencia se sustanciera de la siguiente manera:

1.- Deberá solicitarse por el trabajador o trabajadores ante la Junta en que se tramita o tramitan el conflicto o conflictos individuales o colectivos, indicando cuales son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que se puedan adjudicar o rematar bienes del patrón.

2.- Si el juicio se tramita ante Autoridad Judicial, la Junta le prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados, están afectados al pago preferente del crédito laboral; y por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador o trabajadores, a fin de que comparezcan a deducir sus derechos, siempre y cuando ya se haya dictado un laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente. Aquí el trabajador se le litigar su crédito ante otras autoridades.

3.- Tratándose de créditos fiscales y Autoridades Administrativas como el Instituto Mexicano del Seguro Social por cuotas que se adeuden el mismo o aportaciones al INFONAVIT, para la vivienda de los trabajadores bastará con que la Junta le remita oficios indicándole la existencia de juicios laborales, para que antes de adjudicarse o rematar bienes, se notifique al trabajador, a fin de que comparezca a deducir sus derechos

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Producto de una larga lucha, llena de sangre de auténticos hombres y mujeres, desde los trágicos sucesos de Cananea y Río Blanco, Sonora, hoy los mexicanos podemos contar con la Ley Federal del Trabajo, que protege la actividad del trabajo, que el hombre desempeña, desempeña y desempeñará; desde la más humilde hasta aquellas que llegan a crear grandes capitales económicos, esto nos da inicio de infinidad de conflictos Laborales que se presentan ya en la práctica diaria de cada actividad productiva.

SEGUNDA.- Es la Autoridad correspondiente llamada Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federal o Local la que se encarga de dirigir estos conflictos, instaurando un procedimiento ordinario laboral que se desarrolla eminentemente en forma oral y dándoles la debida solución, para bien o para mal, pero definitivamente una solución, que a fin de cuentas es lo que se pretende de los mencionados órganos jurisdiccionales.

TERCERA.- Definitivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales, son unas auténticas autoridades del trabajo sin menospreciar las demás autoridades de esta área del Derecho, en razón de que su estructura ésta debidamente fundamentada y motivada su creación jurídica, al ser órganos que tienen la potestad legal de aplicar normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución, constituyendo así un organismo jurisdiccional autónomo coordinado administrativamente dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CUARTA.- Para seguir manteniendo la paz social que ha imperado en nuestra nación, es importante que todos aportemos un poco de comprensión y apoyo recíproco, así como proporcionar elementos honestos y reales al juzgador cuando nos encontremos inmiscuidos en cualquier asunto

QUINTA.- Para tener una armonía mas placentera, considero que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, debería reconsiderar sobre los salarios mínimos que reciben los trabajadores, en virtud de que realmente estos son insuficientes para subsistir y menos aun, para llevar una vida digna.

SEXTA.- Se ha interpretado erróneamente, tanto la creación como la reforma a la Ley Federal de Trabajo, ya que su naturaleza era en beneficio de los derechos del trabajo y no como actualmente se presenta y se aplica, es decir tutelando únicamente los intereses del trabajador y dejando considerablemente al margen los derechos, que constitucionalmente hablando, tiene la parte patronal.

SEPTIMA.- Es necesario efectuar reformas a la Ley Federal del Trabajo, adecuándolas a la realidad que vivimos, para con ello reconocer y aceptar en todos los status sociales, que estamos regidos por un Código Laboral que esta destinada su aplicación imparcial para todos aquellos que nos encontramos bajo su tutela.

OCTAVA.- Es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, unifiquen sus criterios para lograr una estabilidad en la aplicación de la Justicia Laboral.

NOVENA.- Un paso firme para lograr la eficiencia de la aplicación del Derecho Laboral, debe ser la capacitación actualizada de los funcionarios que ejercen y aplican la justicia laboral.

DÉCIMA.- Sin pretender modificar el actual procedimiento ordinario del proceso laboral, debe procurarse una acción mas general por todos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Locales y

Federales para integrar un mismo criterio que permita una celeridad efectiva a todos los juicios laborales que se ventilen bajo su arbitrio.

BIBLIOGRAFIA

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I, 11a. edición, México, Ed. Porrúa, 1988.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, 11a. edición, México, Ed. Porrúa, 1989.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 13a. edición México, Ed. Porrúa, 1983.

MOTO SALAZAR, Efraín, Elementos de Derecho, 22a. edición, México, Ed. Porrúa, 1987.

PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, 12a. edición, México, Ed. Porrúa, 1984.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, Ley Federal del Trabajo, 9a. edición, México, Ed. Pac, 1991.

SALINAS SUAREZ DE REAL, Mario, Manual de Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 1985.

SENIOR, Alberto, Sociología, Edil. Porrúa, México.

TENA SUCK, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. edición, México, Ed Trillas, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo II, 3a. edición, México, Ed. Porrúa, 1975.

ZORRILLA ARENA, Santiago, Aspectos Socioeconómicos de la problemática en México, Edil. Limusa, México 1984

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 37a. edición, México, Ed. Porrúa, 1990.

Código de Procedimientos Civiles, 37a. edición México, Ed. Porrúa, 1989.

Ley Federal del Trabajo, 59a. edición, México, 1990

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de Diciembre de 1976.