



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

231
2ef

FALLA DE ORIGEN
" LOS PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN EL
PROCESO LABORAL "

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
OFELIA MENDIETA ROJAS



NAUCALPAN DE JUAREZ, EDO. DE MEX.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LUIS ALONSO, MI HIJO

A MI COMPAÑERO Y AMIGO EN LA VIDA
LUIS ENRIQUE.

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

Dentro de todo vínculo entre los propios hombres o personas existen hechos o fundamentos esenciales que deben salvaguardarse a fin de conservar la armonía e integridad de dicho vínculo; es precisamente el presente trabajo el que retoma la esencia o base primaria de esa relación interhumana, procurando establecer por lo menos en una parte de la misma la necesidad de que se cumplan en estricto sentido tales hechos o fundamentos a los que conocemos como principios.

Todo proceso trae aparejado determinados principios, en particular hablando en materia laboral que es la que nos ocupa, veremos que dichos principios han tendido a no ser observados, trayendo como consecuencia una irregularidad en la impartición de justicia. Este trabajo tiene como principal objetivo el de señalar los principios que rigen el proceso laboral, comentando su aplicabilidad en la práctica y determinando si en la actualidad son llevados a cabo en su esencia y si aún son vigentes atendiendo a nuestra realidad social.

Las reglas básicas de esta rama del derecho forman un conjunto de principios que garantizan su autonomía que es sostenida en la lógica de que el Derecho del Trabajo conlleva principios propios, diferentes a los que sustentan o emanan

de otras ramas del derecho, lo que no significa todos estos principios sean absolutamente diferentes o únicos para el proceso laboral.

El proceso del trabajo prevé y regula, al igual que otras ramas del derecho las relaciones humanas, difiriendo de estas en que dicha regulación estriba en las relaciones de trabajo, utilizando para ello líneas, directrices o postulados que llevan a inspirar el sentido de las normas laborales, creándose con ello una organización de carácter jurídico laboral.

Se requiere que los principios sobre los que esta sustentado el proceso laboral sean aplicados con conocimiento, y quienes los apliquen estén debidamente capacitados, procurando con ello cumplir con la finalidad del proceso del trabajo que es que prevalezca el bienestar en las relaciones entre trabajadores y patrones.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL

1.1. LA IDEA DE PROCESO.

Para poder entender el proceso es necesario primeramente acudir a la etimología de la palabra.

"PROCESO, deriva de procedere que significa en una de sus acepciones avanzar, camino a recorrer, trayectoria a seguir hacia un fin determinado" (1).

Los estados modernos a fin de evitar la autodefensa procuran una ordenación que determina la conducta social, la cual se presume que los destinatarios habrán de observarla en forma espontánea; sin embargo, el Estado admite la posibilidad contraria, por lo que deberá establecer la garantía del cumplimiento del derecho, y es aquí cuando aparece el proceso, que se entiende como un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que han sido violadas.

De lo anterior podemos deducir que la ciencia procesal requiere de tres elementos para existir:

(1). Elementos de Teoría General del Proceso, Dorantes Tunayo, Luis. Editorial Porrúa, S.A. México 1986. p.p. 219.

-LA ACCION.

-LA JURISDICCION.

-EL PROCESO.

LA ACCION. Que es el derecho, la potestad o la facultad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la actividad jurisdiccional.

JURISDICCION. Que "es una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia mediante la aplicación de una Ley General a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo" (2).

De lo anterior podemos advertir que la acción se determina por los actos de las partes y los de jurisdicción por los actos del Estado, teniendo como fin la sentencia.

EL PROCESO supone una actividad que da origen a actos encaminados a obtener una resolución jurisdiccional, abarcando tanto el aspecto declarativo como el ejecutivo ya que la idea que lo preside es la satisfacción de la pretensión.

Los conceptos de acción, jurisdicción y proceso constituyen una unidad, y esta unidad es la que le da vida al proceso.

(2). Teoría General del Proceso. Gómez Lara, Cipriano. Editorial UNAM. México 1987, p.p. 113.

"La necesidad de la acción, para provocar la necesidad de la jurisdicción y la necesidad de que este actúe en el proceso es lo que le da unidad..."(3).

Es innegable que para el proceso haya otros conceptos que sean de gran importancia ya que están vinculados estrechamente con el fenómeno procesal.

1.2. FUNDAMENTO DEL PROCESO.

El proceso no tendría razón de ser si no tuviera como fin el preservar la paz social, la cual para llegar a realizarse es necesaria la aplicación de la justicia. "El proceso tiene como finalidad institucional la constancia en el orden jurídico; es decir, el procurar su preservación, conservación y mantenimiento. Tiene como cause el no orden; esto es, la interferencia, cosa evidente de por sí, ya que si imaginamos por un momento una sociedad sin interferencias, reinando el orden arrebataríamos al proceso su razón de ser y finalmente... el objeto resulta así emplazado como ha de ser en buena lógica, entre la causa y la finalidad sirviendo de puente entre una y otra...es decir la misión que se le encomienda en definitiva sobre la sociedad..." (4).

(3). Op. Cit. p.p. 107.

(4). Op. Cit. p.p. 124.

Podemos advertir de las anteriores palabras las causas por las que se justifica la existencia del proceso y es ahí que tenga como fundamento el preservar la paz social; ahora bien su existencia siempre deberá ir más allá; es decir, aquella o aquellas personas encargadas de aplicarlo deberán de contemplar tanto las necesidades de la sociedad a la que sirve, como las condiciones de quien lo aplica, no pudiendo perder de vista los requerimientos sociales; y sobre todo por ejemplo en la aplicación del derecho laboral en la que la desigualdad económica entre trabajador y patrón es evidente, por lo que el juzgador no podrá abstenerse de analizar esta situación, esto sin perder de vista la perspectiva de la norma.

1.3. PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

PROCESO. Concepto. "Es un conjunto complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo." (5).

El autor explica su definición de la siguiente manera, primeramente dice que del concepto se pueda advertir una suma

(5). Op. Cit. p.p.123

procesal que es la acción, más la jurisdicción, más la actividad de terceros, dándonos como resultado el proceso. La acción la realizan las partes interesadas; es decir, tanto el actor como el demandado; los actos del Estado son ejercicio de jurisdicción, esta es la función soberana del Estado, en cuanto a la actividad de los terceros se refiere a todos aquellos que auxilian al juzgador tales como peritos, testigos, abogados, secretarios de acuerdos, etc., es decir personas ajenas a la relación substancial porque la resolución que se obtenga no afectara su esfera jurídica, ya que la relación sólo vincula a las partes mismas, colaborando únicamente las mencionadas para el desenvolvimiento del proceso.

Qué es el proceso?

Para dar respuesta a este cuestionamiento es necesario acudir a la naturaleza jurídica del proceso, para lo que se mencionarán las diversas teorías que tratan de dar respuesta.

El proceso como contrato. Su antecedente se encuentra en el derecho romano, y suponía que al establecerse la litis contestatio se constituía un acuerdo de voluntades. Esto evidentemente no correspondía a la realidad, ya que cuando se inicia un proceso se conmina al adversario aún en contra de su voluntad a contestar la reclamación que se le está planteando, lo que de ninguna manera resulta un acuerdo de voluntades.

Como cuasicontrato. Esta teoría se dió como resultado de eliminación, refiriéndonos a las fuentes de las obligaciones, si el proceso no es un contrato, no es un delito o cuasidelito, es entonces un cuasicontrato que resulta según sus exponentes la forma menos imperfecta de explicar el proceso. Fácil resulta hacer la crítica de esta teoría, ya que al basarse en las fuentes de las obligaciones se olvidaron de que el proceso está regido por la ley, la que también es fuente de las obligaciones, por lo demás admite la misma crítica que la teoría antes expuesta.

Como relación jurídica procesal. Esta teoría hoy en día resulta la más aceptada, entendiéndose por relación jurídica "El vínculo que se establece entre los sujetos de derecho, a los que las normas jurídicas les atribuyen derechos y obligaciones". (6). Es necesario señalar que esta teoría se aplica a otros fenómenos del derecho y no únicamente al proceso.

La característica de reciprocidad de derechos y obligaciones es lo que caracteriza la relación jurídica procesal. Actualmente esta teoría se le ha criticado en sentido de que el derecho procesal ha sustituido la idea de reciprocidad por la de "cargas procesales".

Como situación jurídica. Esta teoría explica que el proceso constituye una situación jurídica en virtud de que ninguno de

(6). Op. Cit. p.p. 245.

los vínculos que de él se deriven genera derechos y obligaciones sino "cargas" y estas se producen "cuando la Ley fija el comportamiento que alguno ha de tener si quiere conseguir un resultado favorable a su propio interés".(7) De esta manera y de acuerdo a esta teoría el proceso quedará como un conjunto de posibilidades, cargas y expectativas, ya que el estado de incertidumbre que sigue a la demanda y que puede ser en razón de la forma de actuar de cada una de las partes puede dar como resultado que se reconozcan derechos a quien no los tiene. Se niega en esta teoría la posibilidad de una relación entre las partes y el juez, por lo que configura una situación.

La crítica a esta teoría advierte que esta situación, o ese conjunto de situaciones es lo que constituye la relación jurídica.

Como institución. Esta consiste en que los derechos y deberes procesales crean no solo una relación jurídica, sino una multiplicidad. "El proceso como Institución -dice Guasp- es un conjunto de actividades relacionadas entre sí por el vínculo de una idea común y objetiva a la que figuran adheridas, sea o no esa su finalidad individual, las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede aquella actividad"

(7). Derecho Procesal del Trabajo. Néstor de Buen L. Editorial Porrúa, S.A. México 1988. P.P.

(8).. por lo que el proceso es una realidad jurídica permanente, trasciende a las voluntades individuales que lo provocan; implica la subordinación jerárquica del Estado, es inmodificable por las voluntades de los sujetos procesales, entre los que la idea común crea una serie de vínculos de carácter jurídico. La idea objetiva que maneja se refiere a la satisfacción o no de la pretensión.

Las etapas del proceso.

En todo proceso existe una secuencia, un orden de etapas que tendrá necesariamente un final. La doctrina establece dos grandes fases o etapas en las que se divide al proceso que son instrucción y juicio, y las que podremos encontrar en toda clase de procedimientos judiciales.

Instrucción. Esta se desarrolla cuando las partes exponen sus pretensiones, excepciones y defensas, interviniendo las partes, los terceros y el tribunal, allegando a este de todos los elementos necesarios para dictar la resolución definitiva.

El juicio se refiere a aquel procedimiento a través del que se pronuncia la sentencia.

(8) Gómez Lara, Cipriano. Op. Cit. p.p.249

La etapa de instrucción se divide en:

1. Etapa postulatoria. Esta se encuentra integrada por las actuaciones que fijan la litis; es decir, en las que las partes plantean sus pretensiones, defensas y excepciones, aducen los hechos y fundamentos de derecho, termina cuando ha quedado determinada la materia sobre la cual habrá de probarse, alegarse y sentenciarse.

2. Etapa probatoria, la que se puede subdividir en cuatro períodos:

a). Ofrecimiento de pruebas.

b). Admisión de pruebas. En la que el tribunal decide sobre si admite o rechaza los medios de prueba y que para su admisión tendrá que analizar la litis, los plazos y si son o no idóneos.

c). Preparación de la prueba, se desarrolla por el Tribunal con el auxilio muchas veces de las partes, con el fin de citar a las partes, testigos y peritos.

d). Desahogo de la prueba. Es el desenvolvimiento de la prueba ante el Tribunal.

3. Etapa preconclusiva. Una vez agotada la etapa probatoria, se pasa a esta que corresponde a los alegatos, los que son un conjunto de razonamientos que las partes hacen saber al juez, sobre el resultado de las etapas postulatoria y probatoria.

4. Etapa de juicio. En la que el Juzgador decide sobre la cuestión de fondo del asunto que se le ha planteado, llegando a la culminación de la actividad jurisdiccional.

Dentro del proceso laboral vamos a encontrar que una de sus etapas lo es el de la conciliación, la que a través del tiempo ha adquirido gran importancia; esta implica concordar o poner de acuerdo al patrón y trabajador respecto a una controversia a fin de que se llegue a un convenio satisfactorio para las dos partes, pero no en vía de transacción, sino mediante una actitud razonable para darle al trabajador lo que le corresponde.

Los diferentes procesos.

Existen diferentes tipos de procesos y muchos criterios para explicarlos, nosotros únicamente nos referiremos a dos:

1. Por la rama del derecho a la que se refieren y que son:

Civiles

Mercantiles

Penales

Fiscales

Laborales

Constitucionales.

2. Por la naturaleza de la pretensión procesal:

a). De conocimiento, los que a su vez son:

- Constitutivos. La pretensión persigue obtener una modificación jurídica para la que la ley exige el proceso.

- Declarativos. Estas acciones se agotan en la sentencia y llevan consigo ejecución.

- De condena. Es cuando la pretensión prospera, ya que medio la falta de cumplimiento de una obligación.

b). Ejecutivos. Este tipo de proceso surge ya sea por un título ejecutivo judicial como consecuencia de un proceso de conocimiento.

EL PROCEDIMIENTO.

Para continuar nuestro estudio es necesario distinguir al proceso del procedimiento, conceptos que con mucha frecuencia utilizamos como sinónimos. Las dos palabras tienen la misma

razón etimológica, lo que no implica que signifiquen lo mismo. El procedimiento es un conjunto de actos relacionados entre sí que tienden a la realización de un fin determinado; ahora bien, el procedimiento puede manifestarse o no dentro de la esfera jurídica, si se da en esta situación lo entenderemos como un conjunto de actos relacionados entre sí por la unidad del efecto jurídico final y que puede ser el final del proceso mismo o un fragmento de este.

Todo proceso va a implicar un procedimiento, lo que no ocurre con este último, ya que puede haber un procedimiento sin proceso, como lo es el caso de los trámites administrativos, registrales, etc., y que no son más que formas de actuar.

Ahora bien, nosotros vamos a entender el procedimiento de acuerdo al concepto de proceso que estamos manejando, por lo tanto "...un procedimiento es procesal cuando está eslabonado con otros, todos ellos dados dentro del conjunto de actos que configuran al proceso, y que son actos de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, que se enfocan o proyectan hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo."(9).

(9). Op. Cit. p.p. 252.

1.4. EL DERECHO PROCESAL.

"Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas de derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva". (10)

En tiempos antiguos la forma para resolver la conflictiva social lo era la autotutela, en ella el más hábil o el más fuerte se imponía para resolver un conflicto, pero no necesariamente era la forma más justa, tuvo que pasar mucho tiempo para que el estado interviniera a efecto de resolver las controversias, y es de este modo como surge la forma más moderna la que conocemos como heterocomposición, la que implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto, el poder público. De esta manera surge el derecho procesal como el conjunto de normas cuyo objeto concreto es precisamente el proceso.

Por lo que en vez de que cada titular de derechos subjetivos se haga justicia por sí mismo, el poder público se sustituye a él en esta función protectora y de manera objetiva estudia si las facultades que las partes se atribuyen realmente existen.

(10). Introducción al Estudio del Derecho. García Maynez, Eduardo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1985. p.p. 143.

1.5. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL.

Saber si el Derecho Procesal es un derecho público, privado o social, si tiene el carácter imperativo y si es autónomo o no, es lo que analizaremos.

El derecho procesal es un derecho público, ya que esta destinado a regular una función pública, la función jurisdiccional, porque en esta interviene el Estado en pleno ejercicio de su soberanía a través del poder judicial, por lo que resulta innegable la intervención estatal en las relaciones jurídico procesales.

Ya que estatuye deberes podremos decir que es de naturaleza imperativa, ya que el derecho público esta sujeto a la esfera de acción de los particulares, por lo que las normas del derecho procesal son irrenunciables.

El derecho procesal es autónomo "la afirmación de la autonomía del derecho procesal se funda, lógicamente en una concepción de la función procesal ajena a la que entiende es su propósito establecer una vía para lograr la eficacia de los derechos materiales." (11)

Su fin es la satisfacción de pretensiones que se logra con la intervención del juez para resolver la controversia.

(11). Néstor de Buen, L. Op. Cit. p.p. 33

CAPITULO II

2.1. DEFINICION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La ciencia del derecho procesal del trabajo surge al mismo tiempo en que nace el derecho sustantivo del trabajo con la aparición en la Constitución de 1917 del artículo 123, este proceso es en la actualidad uno de los más jóvenes que existen, y esta dotado de un gran vigor dada la situación social que atiende. Existen muchas definiciones que tratan de explicar su esencia y función; tiene como fin "la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales". (1).

El derecho procesal del trabajo surge como una reacción contra el derecho común, ya que a través de la historia se ha demostrado que el obrero y el patrón no son iguales, por lo que tampoco podrán serlo para el proceso, creándose por tal motivo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tribunales que constituyen una jurisdicción especial, ya que no son tribunales administrativos porque no revisan disposiciones de la administración, ni la legalidad o ilegalidad de los actos administrativos. Su función es jurisdiccional y esta compuesta por representantes de gobierno, obreros y de patronos, cuya

(1). Derecho Procesal del Trabajo. Bermudez Cisneros, Manuel. 2a. ed. Trillas. Méx. p.p. 19.

competencia específica es la de resolver los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo, tendiendo a compensar, tutelar y reivindicar a los trabajadores, ya que estos constituyen la parte más débil dentro del proceso, motivo por el cual tienen más garantías dentro del mismo.

La definición del derecho procesal del trabajo del maestro Trueba Urbina es la siguiente:

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales." (2)

Esta definición destaca la particularidad que tiene todo proceso, la del equilibrio, pero además ese equilibrio desde el punto de vista económico social, tutelando los derechos económicos y jurídicos de los trabajadores aplicando la ley a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diciendo además que el derecho procesal del trabajo nació como una reacción frente al derecho procesal común, acabando con el principio de igualdad de las partes en el proceso, ya que el

(2). Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Trueba Urbina, Alberto. 3a. edición. Porrúa, S.A. 1975

patrón y el trabajador no son iguales en la vida común, motivo por el cual el proceso laboral es proteccionista de los trabajadores. En esto sustenta el maestro su definición.

Para el maestro Rafael de Pina el derecho procesal del trabajo es "el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso." (3).

Mario Salinas Suárez del Real dice que "estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos." (4).

Néstor de Buen dice "que es el conjunto de normas relativas a las solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo." (5).

En las definiciones antes anotadas podemos encontrar los siguientes presupuestos: 1. La existencia del derecho laboral que en este caso se encuentra plasmado en nuestra Constitución en su artículo 123, y en su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo en su parte sustantiva; 2. La actividad jurisdiccional

(3) y (5). Derecho Procesal del Trabajo. Néstor de Buen L. 1a. edición. Porrúa, S.A. 1988. p.p. 39 y 40.

(4). Citado Por De Buen, Néstor L. Derecho ...Cap. III. Ob. Cit. p.p. 39. Tomado de Práctica laboral forense, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980. p. 4.

del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las que también regula; y, 3. La finalidad de todo proceso que es la solución de conflictos y en este caso los del trabajo.

2.2. SU AUTONOMIA CIENTIFICA.

La autonomía científica del derecho procesal del trabajo es un tema en el que los autores no se han puesto de acuerdo, es necesario determinar que para que una ciencia jurídica tenga el carácter de autónomo deberá tener un campo de estudio extenso, una serie de principios o instituciones que correspondan únicamente a esa rama del derecho; es decir, un método propio además de suficiente doctrina.

Para algunos autores, como Rafael de Pina, opinan que la autonomía de esta rama del derecho depende de su incursión como materia dentro del plan de estudios universitarios, aunque acepta su función, pero únicamente desde el punto de vista didáctico, agregando que esto no es suficiente para que el Derecho Procesal Laboral sea independiente del proceso civil.

El maestro Trueba Urbina considera, sin duda, la existencia de la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto al derecho procesal civil, dada la situación social que atiende, y a los principios sobre los que está basado, agregando además

que no es un derecho ni público ni privado, sino una rama del derecho social. Es pues este maestro el defensor más apasionado respecto a la autonomía del proceso del trabajo al decir "... es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas." (6).

Dice que los procesos no solo son diferentes uno del otro, refiriéndose al civil, sino que además se contraponen, haciendo notar que los primeros valoran las pruebas conforme a la ley que los regula, los segundos las aprecian en conciencia; en cuanto a las sentencias en los tribunales civiles impera la verdad legal, mientras que en los laudos la verdad sabida y la equidad, impartándose de esta manera justicia social.

Para el maestro Néstor de Buen la autonomía del proceso laboral se basa en las siguientes consideraciones:

a). Principios propios. Los que difieren del proceso civil, ejemplo la inmediatez, la oralidad, la tutela en beneficio de los trabajadores, el juzgamiento en conciencia.

(6) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p.p.25.

b). Los que no dependen del poder judicial, y si tienen facultades jurisdiccionales, además de que se encuentran integrados por representantes del capital, del trabajo y del gobierno.

c). Objetivos parcialmente diferentes. No se limita a resolver respecto a la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino también en los conflictos económicos puede llegar a entregarse una empresa a los trabajadores como consecuencia de un conflicto colectivo de naturaleza económica.

d). Definitividad de las resoluciones. Se refiere a que los laudos dictados por las Juntas no admiten recurso alguno a excepción de la aclaración de laudo y la revisión de los actos de ejecución, los que se resuelven por la propia Junta, no existiendo la segunda instancia.

Es innegable de acuerdo con las anteriores apreciaciones la autonomía científica del derecho procesal del trabajo, pero no se puede evadir de ninguna manera la relación con otras ramas del derecho que le son afines, tales como el Derecho Procesal General, Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social, etc.

2.3. SU CONTENIDO.

En cuanto a este punto únicamente hare referencia de una manera meramente enunciativa, ya que el proceso laboral es muy vasto y su estudio iría más allá de lo que se pretende con este trabajo.

El contenido del proceso laboral se puede resumir en los siguientes ocho puntos:

1. Conceptos generales. No podríamos entender el proceso laboral sin antes ubicarnos en la teoría general del proceso, así como el derecho del trabajo, esto para entender conceptos fundamentales como lo son acción, jurisdicción y proceso; y en cuanto al derecho del trabajo conceptos como trabajador, patrón, jornada de trabajo, salario, etc., además de los principios que rigen al mismo, las normas que lo regulan, sus antecedentes históricos.

2. Teoría General del Proceso Laboral. Este punto consiste en el estudio de los sujetos, objeto y del acto procesal.

Dentro del punto de los sujetos encontramos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el personal jurídico de las mismas, los representantes y las partes.

Objeto del proceso se refiere a la acción, pretensión y a la demanda.

El acto procesal, la conducta humana que produce consecuencias en el proceso laboral.

3. Derecho Procesal Orgánico. Comprende la organización a que los Tribunales del Trabajo tienen en México y su integración, esto dado a las características especiales que revisten los mismos.

4. Reglas Generales del Procedimiento. Comprende temas como capacidad, personalidad, competencia, impedimentos y excusas, actuación de las juntas, los términos procesales, notificaciones, exhortos, despachos, los incidentes, continuación y caducidad del proceso, las resoluciones laborales, revisión de actos de ejecución y las providencias cautelares.

5. Las pruebas. Este tema comprende el estudio de cada prueba en particular.

6. Las vías procesales. Incluye los distintos procedimientos previstos en la ley para los diferentes conflictos laborales.

7. El proceso de ejecución. Tema importante que enseña las distintas formas para hacer efectivas las resoluciones laborales.

8. El procedimiento paraprocesal o voluntario.

2.4. LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para iniciar con este tema vamos a hacerlo con el significado de fuente, que según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española es manantial que brota de la tierra; pero desde el punto de vista jurídico y según Claude Du Pasquier en su libro *Introducción á la théorie générale et á la philosophie du droit* "...la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho." (7).

Desde el punto de vista del derecho existen tres tipos de fuentes, a saber:

- Formales. Son los procesos de creación que dan origen a las normas jurídicas y que son la ley, la costumbre y la jurisprudencia.

- "Fuentes reales son los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas." (8). Se refiere a que el legislador antes de emitir una ley deberá primero conocer las situaciones reales, culturales y económicas que prevalecan en la sociedad a la que será destinada.

(7) y (8). *Introducción al Estudio del Derecho*. García Maynez, Eduardo. Irigésima Séptima Edición. Porrúa, S.A. México 1985. p.p. 51 y 52.

- "Fuentes históricas son los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes." (9).

El orden que establece la Ley Federal del Trabajo respecto al orden en cuanto a la aplicación de las normas laborales se encuentra encuadrado en su artículo 17, el cual a la letra dice:

"Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Del artículo antes citado podemos deducir que para la aplicación de las normas laborales se tomará primeramente en consideración la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos o los tratados internacionales, y a falta de disposición expresa se aplicará primeramente la analogía, que

(9). Op. Cit. p.p. 51

consiste en "inducir de la norma conocida su principio inspirador y a la vista del caso no previsto, construir una norma nueva en base a ese principio. La norma así creada mantendrá una igualdad esencial con la norma general." (10).

En caso de no resolverse el problema por medio de la analogía se seguirá con los principios que deriven de la Constitución, de la Ley, de sus reglamentos o los tratados internacionales; a los principios generales del derecho, los de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional; así como la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Respecto a este punto debemos afirmar que dentro de los que deriven de la Constitución deberán quedar también los de justicia social que se establecen en el artículo 123, ya que el mencionado artículo se encuentra integrado en la Constitución y no separado de ella.

En cuanto a los principios generales del derecho podemos entenderlos como "los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso." (11).

(10) y (11). Néstor de Buen L. Op. Cit. p.p. 54 y 56.

Es necesario mencionar el problema que existe en cuanto a la forma en que deberán ser aplicados tanto los principios generales del derecho, como los principios generales que deriven de la Constitución (Incluyendo los contenidos en el artículo 123); ya que como se mencionó con anterioridad al aplicarse los principios para suplir las lagunas que contenga la ley se deberá tomar en cuenta todo el ordenamiento jurídico incluyendo en ello el Código Civil, siempre y cuando no fueran contradictorios con las reglas propias del proceso laboral, lo que pondría en duda la autonomía del derecho laboral cosa que no se puede evitar al estar así ordenado por el artículo 14 Constitucional, ya que como se mencionó con anterioridad deberemos entender que los principios generales del derecho se encuentran en todo el ordenamiento jurídico que existe actualmente en México. Además el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo les dá a estos un lugar secundario, lo que es totalmente contradictorio con el artículo 14 Constitucional, lo que atendiendo a la jerarquía de las normas lo marcado por el multicitado 17 quedaría desplazado por lo escrito en el 14 Constitucional al anotar:

"En los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho."

La palabra jurisprudencia guarda dos significados diferentes, uno se refiere a ella como ciencia del derecho y el otro "sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales" (12).., acepción que es la que nos interesa; ahora bien, deberemos recordar que para que se constituya jurisprudencia deberá haber cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros tratándose de la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno; en el caso de los Tribunales Colegiados de Circuito que hayan sido aprobados por unanimidad de votos por los magistrados que lo integran. También constituye jurisprudencia las tesis que diluciden las contradicciones de sentencias de salas.

Las tesis que contienen jurisprudencia pueden ser interpretativas de leyes o integradoras de lagunas.

La jurisprudencia como fuente del derecho procesal laboral es de gran importancia, ya que a ella acuden tanto las autoridades como los particulares para dilucidar los problemas que en el derecho del trabajo se ventilan día con día.

Respecto a la costumbre la entenderemos como "un uso

(12). García Maynez, Eduardo. Op. Cit. p.p. 68.

implantado en la colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio." (13).

La equidad es considerada también fuente del derecho procesal del trabajo, ésta "presume la existencia de una norma general conocida y un caso concreto susceptible de ser resuelto mediante la aplicación de esa norma. Sin embargo por las circunstancias particulares del sujeto obligado, el juzgador considera prudente crear una norma especial que, inspirada en la norma conocida elimine de ella los aspectos inconvenientes." (14).

Es necesario hacer notar que además de las fuentes antes citadas también deberán ser mencionadas como fuentes especiales del derecho procesal laboral, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, contrato ley y sentencias colectivas, ya que en esos documentos y resoluciones no solo se consigna el derecho de las partes, sino que además pueden llegar a crear nuevas condiciones de trabajo, de esto encontramos su base jurídica en lo dispuesto por el artículo 919 de la Ley Federal del trabajo, al establecer que:

(13). Op. Cit. p.p. 61.

(14). Néstor de Buen L. Op. Cit. p.p. 54.

"Artículo 919. La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes"

2.5. INTERPRETACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión; por lo que para interpretar la ley hay que descubrir el sentido que encierra la misma.

La pregunta para solucionar el problema de la interpretación sería: qué debe entenderse por sentido de la ley?

Son cuatro los métodos de interpretación que dan respuesta a este cuestionamiento según Savigny:

1. Método gramatical que se refiere a que el contenido de las normas depende de las palabras que por sí mismas expresan.

Este método admite crítica, ya que cuando el contenido de la norma no puede ser expresado únicamente basándose en el texto, ya no tendríamos a donde recurrir para dilucidar lo que se quiso decir.

2. Método lógico. Cuando no bastó el examen gramatical, es necesario llegar a lo que se conoce como método lógico, que consiste en descubrir el pensamiento del legislador buscando las circunstancias culturales, sociales y económicas que prevalecían en el momento de su aparición.

3. Método histórico de interpretación jurídica. Este consiste en el principio de que la mayoría de las normas provienen de un derecho anterior, por lo que al ubicarse en ese tiempo se puede rescatar el sentido de la norma que esta sujeta a interpretación.

4. Método sistemático. Este se basa en el hecho de la unidad del derecho y la interrelación que guardan sus diferentes instituciones, por lo que al formarse un todo se hace entendible la interpretación del derecho.

Es el método lógico el que debe tomarse en cuenta para desentrañar el sentido de la ley, ya que este nos permite descubrir la finalidad perseguida por el legislador al ubicarnos en el tiempo y espacio en que fue dictada la ley; es decir, el medio social que lo haya podido influenciar.

Cuando el legislador no ha podido dirigir su voluntad hacia determinadas disposiciones, resulta incorrecto atribuirle un propósito no expresado, y es necesario recurrir para lograr la interpretación correcta a un método diverso dando la solución a alguna fuente del derecho.

Interpretar no es labor exclusiva del juzgador sino de cualquier persona que quiera descubrir el sentido de la norma en estudio, pero no toda la interpretación puede ser obligatoria, ya que existe la que se denomina como auténtica, y que se refiere a la que realizan los jueces; la judicial que la realizan la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados, y la doctrinal o privada, que la realizan los particulares.

Para la interpretación del derecho procesal del trabajo ha de tomarse en cuenta su naturaleza y se seguirán las mismas normas que para ello se utiliza en el derecho del trabajo, ya que su fin es el mismo: lograr la relación armónica entre el capital y el trabajo.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 18 establece que:

"Artículo 18. En la interpretación de las normas del trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En-

caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

Ahora bien, el artículo segundo establece:

"Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en -- las relaciones entre trabajadores y patrones."

El artículo tercero establece:

"Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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."

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, -- edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Asimismo, es de interés social promover -- y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

Estos principios son los que el intérprete del derecho procesal del trabajo debe de tomar en cuenta al momento de dictar sus resoluciones, y en caso de duda será la interpretación que más favorezca al trabajador, pero ello sin llegar a los absurdos que con frecuencia se dan en la práctica.

CAPITULO III
LOS PROCEDIMIENTOS QUE REGULA LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

3.1. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo indica que el procedimiento ordinario se llevará a cabo tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica; los conflictos de naturaleza económica son los originados por el contrato, relación laboral o la Ley Federal del Trabajo y tienen por objeto interpretar o hacer cumplir una norma.

El artículo 871 dispone que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, demanda que será formulada por escrito, acompañada de tantas copias como demandados haya, expresando en el mismo los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas si así lo estima pertinente a efecto de poder acreditar sus pretensiones. (art. 871).

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento de la recepción de la demanda, se dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la primera audiencia que consta de tres etapas: 1. Conciliación; 2. Demanda y Excepciones; y, 3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas;

audiencia que deberá señalarse dentro de los quince días siguientes, ordenando se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la fecha de audiencia, advirtiéndole a la demandada que en caso de no concurrir a la audiencia se la tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido de su derecho de ofrecer pruebas. (art. 873).

La Junta tiene la obligación de prevenir al actor para que subsane su demanda en un término de tres días en los siguientes casos: cuando estuviere ejercitando acciones contradictorias y cuando note alguna irregularidad en la misma, debiendo señalarle los defectos y omisiones en que incurra (art. 873 in fine).

Una demanda será irregular cuando no cumple con los requisitos señalados por el artículo 872, cuando se ejercitan acciones contradictorias y cuando es oscura o vaga.

La notificación a la demandada debe hacerse cuando menos con diez días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la audiencia y en los términos a que se refieren los artículos 742, 743 y 751, criterio que es seguido por la Suprema Corte de Justicia, como se aprecia en la siguiente Jurisprudencia:

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS,

TERMINO PARA LA CELEBRACION DE LA, CONFORME A LAS REFORMAS DE MAYO DE 1980.- Si la parte demandada fue notificada en forma personal de la fecha señalada originalmente para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que se suspendió porque se encontraba corriendo el término -- de diez días establecido por el artículo -- 873 de la Ley Federal del Trabajo, al señalarse nueva fecha para la celebración de -- tal audiencia, por no tratarse de la primera citación los demandados no tenían derecho a un nuevo término de diez días, sino -- en todo caso a que concluyera el que estaba transcurriendo cuando se suspendió dicha -- audiencia.

Amparo directo 654/82. Marco Aurelio Frontana Colín y otros.- 12 de Junio de 1981.- -- Unanimitad de votos. Ponente César Esquinca Muñoz.- Secretario: Guadalupe Olga Mejía -- Sánchez.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia inicial, salvo que las partes estuvieren presentes y comparezcan aunque no se les hubiera notificado, o el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados no notificados.

Las partes que concurren a la audiencia que deberá diferirse por falta de notificación quedarán notificados en el momento de señalarse la nueva fecha. Las que fueron notificadas y no concurren, independientemente de que la notificación hubiese sido extemporánea, serán notificados por boletín o en estrados de la Junta. Las que no fueron notificadas en forma personal se les notificará personalmente. (artículo 874).

Artículo 875. De acuerdo al principio de concentración

en la primera audiencia del juicio ordinario se llevarán a cabo las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. La audiencia se iniciará con la presencia de las partes que concurren y las que estén ausentes podrán intervenir antes de concluir la etapa ya iniciada, o al momento de empezar la siguiente, esto siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

LA ETAPA DE CONCILIACION.

El artículo 876 señala que esta etapa se iniciará con la comparecencia personal de las partes, las que deben concurrir sin hacerse acompañar por abogados patronos, asesores o apoderados. La Junta tiene la obligación de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, pero no tiene facultades para proponer de manera formal una composición al respecto; es decir, su actividad es de orden administrativo.

La Ley otorga a las partes la facultad para que de común acuerdo difieran por una sola vez, hasta por ocho días la celebración de la audiencia a fin de que tengan pláticas conciliatorias para la solución del conflicto.

Si las partes llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto laboral y el convenio respectivo, una vez aprobado por la Junta, tendrá los efectos inherentes a un laudo

ejecutoriado pasado ante la autoridad de cosa juzgada. Asimismo, se impone la obligación a las partes de presentarse personalmente al período de demanda y excepciones en caso de que no se hayan presentado a la primera etapa; pero de conformidad con los criterios sustentados por nuestro más alto tribunal la comparecencia a esta segunda etapa puede ser por conducto de apoderado.

No existe problema de interpretación respecto a la comparecencia cuando se trata de personas físicas, pero no sucede lo mismo cuando se refiere a la representación de la persona moral, por la cual debe acudir en su nombre y representación el funcionario con poderes estatutarios suficientes para llegar a un arreglo conciliatorio.

Es diferente entre la obligación de comparecer personalmente en el período conciliatorio y en el de demanda y excepciones: en el primero la ley impone la ausencia de abogados patronos, apoderados o asesores, y en el segundo no hay prohibición, pudiendo las partes presentarse personalmente o por conducto de apoderado.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la siguiente tesis de Jurisprudencia y las Juntas Especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal han acordado adoptar el siguiente criterio, según publicación hecha en Boletín Laboral de fecha 25 de abril

de 1980.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme el artículo 876, - fracción I de la Ley Federal del Trabajo, - las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intervención de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con lo que en derecho común se conocen como personalísimas, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la -- fracción IV del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por in conformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente -

en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzón Sevilla.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Esta etapa se inicia con la exhortación del Presidente

a las partes a efecto de que lleguen a un arreglo conciliatorio, de no lograrse este se iniciará con la litis.

El actor en ese momento ratificará o modificará su demanda, posteriormente la parte demandada dará contestación al escrito de demanda la que podrá ser en forma oral o por escrito, entregando copia de la contestación al actor, debiendo oponer el demandado en la misma las excepciones y defensas que tuviera, dando contestación a todos y cada uno de los puntos aducidos en la demanda, expresando los que ignore cuando no le sean propios, ya que si no lo hace así el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

De negar el demandado simple y llanamente el derecho alegado por el actor, sin referirse a los hechos tendrá como consecuencia la confesión de los hechos.

Cuando se oponga la excepción de incompetencia el demandado aún así tendrá que dar contestación a la demanda, ya que de no hacerlo así y la Junta se declara competente se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La fracción VI del artículo 878 dice que las partes podrán réplicar y contrarréplicar por una sola vez y brevemente.

El demandado podrá reconvenir al actor y este podrá dar

contestación de inmediato a este o solicitar la suspensión de la audiencia y una nueva fecha para dar contestación a la reconvencción, audiencia que deberá quedar para dentro de los cinco días siguientes.

En esta etapa si no se presenta el actor, se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y si es el demandado el que no comparece se le tendrá por confeso de la demanda tal y como lo dispone el artículo 879 de la Ley, que es la sanción procesal por su incomparecencia, aunque no se le priva el derecho de ofrecer pruebas en contrario para acreditar "que el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

El artículo 880 dispone el orden de ofrecimiento de las pruebas en relación a los hechos controvertidos, comenzando primeramente por el actor y posteriormente por el demandado objetando las pruebas ofrecidas por el actor y de igual forma este tendrá derecho a objetar las del demandado.

Se pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y sus objeciones y no se haya cerrado la etapa. La Ley da a la parte actora la posibilidad de ofrecer nuevas pruebas con relación a los hechos desconocidos

que se desprendan de la contestación a la demanda, suspendiendo la audiencia a solicitud del mismo por un tiempo de diez días cuando se presenta esta situación, pero sólo se suspenderá una vez ofrecidas y objetadas las pruebas.

La Junta una vez concluido el ofrecimiento de pruebas deberá dictar de inmediato el acuerdo sobre la admisión o desechamiento de las mismas, además de señalar fecha para la audiencia de desahogo de pruebas, procurando se desahoguen en el mismo día todas las que fueron admitidas, ordenando se recaben informes o copias certificadas que deban expedir las autoridades y que hayan ofrecido las partes a efecto de evitar que, por no estar debidamente preparadas las probanzas, se suspenda la audiencia relativa a su desahogo. Si la Junta lo estima necesario en el acuerdo admisorio señalará diversos días y horas para el desahogo de las pruebas procurando siempre sean recibidas primero las del actor y después las del demandado (883 párrafo segundo).

Después de concluida esta etapa, sólo serán admisibles aquellas referentes a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, y las pruebas se desahogan en ese momento, se dará a las partes oportunidad de alegar lo que a su derecho convenga, dictándose el laudo correspondiente.

El artículo 884 señala la forma en que deberán desahogarse las pruebas, procediendo a desahogar todas las que se encuentren debidamente preparadas procurando sean recibidas primero las del actor y posteriormente las del demandado. Si la audiencia no se puede celebrar porque la prueba no fue debidamente preparada se deberá suspender, señalando una nueva fecha para los diez días hábiles siguientes, tiempo en el que se deberá de preparar ésta. Ahora bien, si lo único que queda por desahogar son documentos o copias que se hayan solicitado la audiencia no se suspenderá, debiendo requerir la Junta al funcionario omiso para que remita los documentos y si persistiere en esa actitud se hará del conocimiento a su superior jerárquico con el fin de que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Desahogada las pruebas en la forma descrita, las partes formularán sus alegatos y previa certificación del Secretario de que ya no queda ninguna por desahogar se declarará cerrada la instrucción y se turnará el expediente a proyecto de resolución, conforme lo dispone el artículo 885 de la Ley. Artículo que señala la estructura formal de la resolución en forma de laudo, que deberá contener un extracto de la demanda y su contestación, réplica y contrarréplica, y en su caso de la reconvenición y contestación de la misma; el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados. Las

consideraciones que fundadas y motivadas se deriven de lo alegado y probado, y los puntos resolutivos.

Una vez formulado el proyecto de laudo se entregará una copia a cada uno de los representantes de la Junta, los que pueden si lo estiman oportuno en un plazo de cinco días solicitar a la Junta se practiquen las diligencias que no se hubieren desahogado por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, en cuyo caso la Junta estará obligada a señalar día y hora para el desahogo de la misma, siempre que esta se lleve a cabo dentro de los ocho días siguientes.

Una vez desahogadas en su caso las anteriores diligencias y dentro de los diez días siguientes se citará a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto de laudo, el que si es aprobado sin adiciones ni modificaciones, en ese momento deberá firmarse por los miembros de la junta elevándolo a la categoría de laudo. (art. 889).

Para el caso de que al laudo se le hicieran modificaciones o adiciones, el Secretario de la Junta deberá redactar uno nuevo tomando en cuenta los votos particulares o sugerencias de los miembros de la Junta, a esto se le denomina engrose, hecho esto procederá a recebar las firmas, posteriormente el propio Secretario entregará el laudo al actuario para que notifique en forma personal a las partes. (art. 890).

EL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO O ESPECIAL.

El artículo 892 indica cuales son los asuntos que deberán ser tramitados a través de este procedimiento, invocando los artículos que los regulan.

1. Artículo 50. fracción III. relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo.

2. Artículo 28 fracción III. Se refiere a la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana.

3. Artículo 151. Relativo a las habitaciones que se dan en venta a los trabajadores.

4. Artículo 153 fracción X. Se refiere a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.

5. Artículo 158. Cuadro general de antigüedades.

6. Artículo 162. Prima de antigüedad.

7. Artículo 204 fracción IX. Repatriación de los trabajadores de los buques.

8. Artículo 209 fracción V. Terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores de los buques cuando estos se pierden por apresamiento o siniestro. Repatriación.

9. Artículo 210. Fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.

10. Artículo 236 fracciones II y III. Relativo al traslado

de residencia y repatriación a los tripulantes de las aeronaves.

11. Artículo 389. Pérdida de la titularidad del contrato colectivo.

12. Artículo 418. Relativo a la administración por un sindicato del contrato-ley.

13. Artículo 424 fracción IV. Revisión del Reglamento Interior del Trabajo.

14. Artículo 427 fracciones I, II y VI. Suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

15. Artículo 434 fracciones I, III y V. Causas de terminación de las relaciones de trabajo.

16. Artículo 439. Reajuste del personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

17. Artículo 503. Oposición de los trabajadores respecto a la designación del médico de la empresa.

18. Cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses.

Este procedimiento como lo indica el artículo 893 se inicia con la presentación de la demanda a la que se le podrán acompañar de las pruebas que estime necesario y se citará a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503.

El desarrollo de la audiencia se efectuará de acuerdo como lo dispone el artículo 895 que dice: La junta procurará avenir a las partes de conformidad a las fracciones I y II del artículo 876.

De no ser posible la conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.

Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 que regula esa diligencia para los casos de huelga. Una vez concluida la recepción de las pruebas "la junta oirá los alegatos y dictará resolución."

"Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos." (artículo 896 in fine).

La Junta que conoce del negocio, en lo relativo al pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, cuyas normas regula el artículo 503 de la ley, solicitará al patrón los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales, independientemente de que podrán ordenar la práctica de cualquier diligencia o

emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido.

En este tipo de procedimientos se observarán en lo que sea aplicable las disposiciones de los capítulos XII y XVII que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario.

3.3. EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Estos conflictos son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento. (art. 900).

En su tramitación, las Juntas deberán procurar que las partes lleguen a un arreglo o convenio, intentando la conciliación en cualquier momento del procedimiento, siempre que no haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. (art. 901).

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, que se encuentren pendientes ante la Junta, así como las solicitudes

que se presenten, salvo que los trabajadores en forma escrita manifiesten que están de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta. Esto no es aplicable a los casos de huelga por solidaridad. (art. 302).

El artículo 303 establecen que los conflictos de naturaleza económica podrán ser planteados por sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda o escrito. Existiendo sindicato en la empresa, es a este al que le compete ejercer las acciones y solo a la mayoría de los trabajadores cuando no exista, a fin de evitar que con el pretexto de un conflicto económico, se vean perturbadas las relaciones laborales en una empresa sin derecho a ejercitar tal acción al conocer la legitimación activa.

La segunda parte del artículo 303 establece los requisitos que debe contener la demanda, a saber:

I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.

II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y,

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Se acompañarán a la demanda, según lo indica el artículo 904 lo siguientes:

I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se soliciten;

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y su antigüedad.

III. Un dictámen formulado por el perito relativos a la situación económica de la empresa o establecimiento.

IV. Las pruebas que juzguen convenientes para acreditar sus pretensiones; y,

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

Inmediatamente de recibir la demanda, la Junta citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

El artículo 906 nos habla de la audiencia inicial en la que la ausencia del promovente produce el desistimiento en forma implícita de la solicitud, si es el demandado el que no concurre se le tendrá por inconforme con todo arreglo, y en ese caso el promovente deberá hacer una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

Para el caso de que concurren ambas partes y después de oír sus alegaciones la Junta las exhortará para lograr un arreglo conciliatorio, pudiendo intervenir en su caso los miembros de la Junta, aportando ideas o sugerencias para lograr la solución del conflicto.

Si las partes se ponen de acuerdo y logran un convenio, este será aprobado por la junta, produciendo este todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, dándose por terminado el conflicto.

Cuando no se logre un arreglo conciliatorio cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse se les señalará día y hora para ello.

Una vez concluidas las manifestaciones de las partes y formuladas sus peticiones se procederá a ofrecerse en su caso desahogarse las admitidas.

La Junta en la misma audiencia nombrará tres peritos "para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictámen respecto de la forma que según su parecer, pueda solucionarse el conflicto..."

Cada una de las partes podrán nombrar una comisión integrada

por el número de personas que acuerde la Junta, para que acompañe a los peritos en su investigación, haciendo las manifestaciones que consideren oportunas.

El artículo 907 indica cuales son los requisitos que deberán satisfacer los peritos designados por la Junta:

- I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que versa el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y,
- III. No haber sido condenados por delito intencional.

Artículo 908. Las partes dentro del término legal de los treinta días podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta, o a través de la comisión integrada, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, con el fin de que éstos sean tomados en cuenta por los peritos de la Junta en sus dictámenes.

Se autoriza a los peritos nombrados por la Junta a realizar sus investigaciones y estudios que juzguen convenientes, pudiendo para ello actuar con la mayor amplitud, teniendo además facultades para: Solicitar informes y estudios de las autoridades, instituciones públicas o de personas particulares que se ocupen de problemas económicos, organizaciones sindicales,

cámaras de comercio, de industria y otras instituciones semejantes; practicar toda clase de inspecciones, revisar libros y documentos; y examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa que juzguen convenientes.

El dictámen de los peritos deberá contener por lo menos los hechos y las causas que dieron origen al conflicto; la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores; los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos similares y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos; condición económica de la empresa, condición general de los mercados; índice estadístico que tienda a precisar la economía nacional; la forma en que según su criterio, pueda solucionarse el conflicto.

Una vez entregado el dictámen se expedirá copia del mismo a cada una de las partes (art. 911), al que dentro de las setenta y dos horas siguientes al en que lo reciban podrán hacerle las observaciones que juzguen convenientes en relación a los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictámen. En el caso de haber objeciones la ley faculta a los peritos para citar a una audiencia de objeciones en la que las partes podrán interrogar a los peritos en relación a sus dictámenes, pudiendo ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictámen. (art. 912).

El artículo 913 establece las facultades que tiene la Junta para practicar las diligencias que juzgue convenientes a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como solicitar nuevos informes a las instituciones que sean necesarias; interrogar a los peritos o pedirles algún dictámen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

En un término de setenta y dos horas y por escrito las partes podrán formular escrito de alegatos. De no hacerlo así, se tendrá por perdido su derecho. (art. 915).

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictámen, el que deberá contener: Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; un extracto del dictámen de los peritos y de las observaciones que hayan hecho las partes, enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta; un extracto de los alegatos y señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto. (Art. 916) Se hará entrega a cada miembro de la Junta del dictámen, celebrándose la audiencia de discusión y votación a los diez días siguientes en que se hayan entregado los dictámenes, desarrollándose esta, siguiendo las reglas del procedimiento ordinario.

Artículo 919. La Junta con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada de trabajo, los salarios, y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos laborales consignados en la Ley, al efecto se transcribe la siguiente jurisprudencia:

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios y, en general, para cambiar las condiciones según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva, pues es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, no se puede estar estrictamente a lo dispuesto por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, artículo 842 de la Ley Vigente.

Quinta Epoca: Tomo XLVI, pág. 3738. Cías.
Mineras de Santa Gertrudis y Coags.
Tomo XVII, pág. 5013. Huasteca Petroleum-
Company.
Tomo LI, pág. 2382. Sucesores de Pinoceky
Margillan y Cía. S. en C.
Tomo LV, pág. 2007. Cía Mexicana de Petró-
leo "El Aguila, S.A. y Coags."
Tomo LIX, pág. 836. Sindicato Central del
Valle del Campo. (Apéndice 4a. Sala 1917-
1975. Tesis 34, pág. 45).

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los siguientes requisitos: Que se formule por escrito; que se dirija al patrón; que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresando concretamente el objeto de la huelga; debe presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad del trabajo más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento remita el expediente a la

Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes. Un requisito más es que el aviso se dé por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o diez días, cuando se trate de servicios públicos. Este término se contará a partir del día y la hora en que el patrón queda notificado. (art. 920).

Una vez recibido por la autoridad el escrito de emplazamiento, harán llegar al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo copia del mismo. (art. 921). El patrón una vez recibido el mismo y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su notificación deberá presentar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su contestación. (art. 922).

El artículo 923 establece la facultad del Presidente de la Junta para no dar trámite a los emplazamientos o huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante de existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de dichas situaciones, ordenar la certificación correspondiente y

notificarle al promovente por escrito su resolución.

Artículo 924. La notificación del emplazamiento produce diversos efectos, ya que constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa afectada por la huelga, con las responsabilidades inherentes a su cargo (art. 921); suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas con un importe máximo de dos años de salarios del propio trabajador; garantizar créditos a favor del IMSS e INFONAVIT derivados de la falta de cuotas; y aseguramiento de los demás créditos fiscales. La parte final del artículo establece que en todo caso serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados, y en los demás casos los aseguramientos se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Para efectos de este procedimiento de huelga, se entenderá por servicios públicos los de:

- a). Comunicaciones y transportes.
- b). Luz y energía eléctrica.
- c). Limpia.

- d). Aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones.
- e). Gas.
- f). Hospitales.
- g). Sanitarios.
- h). Cementerios.
- i). Alimentación, cuando se refiera a productos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

El artículo 926 dispone que la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, la que podrá ser diferida por una sola vez a petición de los trabajadores, sin hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

De conformidad con lo que establece el artículo 927, si el emplazado opone la excepción de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta dictará una resolución previa y de declararse improcedente la excepción se continuará con la etapa de conciliación. La incomparecencia de los trabajadores o coalición emplazante tendrá como consecuencia que no correrá el término para la suspensión de labores, lo que equivale a un desistimiento tácito del emplazamiento. Si es el patrón el que no acude, la Junta puede hacer uso de las medidas de apremio para obligarlo a que concurra a la audiencia de conciliación, ello sin perjuicio de que los efectos del aviso de huelga no

se suspendan por su rebeldía para concurrir.

El artículo 928 establece reglas que deberán observarse dentro del procedimiento de huelga; por lo que el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a la falta de personalidad, incompetencia, los casos de los artículos 469, 923 y 935, que se refieren a la terminación de huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia, respectivamente; asimismo intervendrá personalmente para la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

De la fracción II del artículo 928 se desprenden dos normas de excepción en materia de notificaciones:

a). No serán aplicables "las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones; esto es, que no se observarán las reglas aplicables al procedimiento ordinario contenidas en el artículo 748, ya que en este procedimiento todos los días y horas son hábiles".

b). "Las notificaciones surtirán sus efectos desde el día y hora en que queden hechos."

La fracción III dispone que todos los días y horas son hábiles, teniendo la Junta guardias permanentes para recibir las promociones de las partes.

La fracción IV señala que no serán denunciables los miembros

de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de personalidad que podrá promover el patrón el día de contestación del emplazamiento, y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción hecha por el patrón, dictando resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes.

De la fracción V se infiere que no podrá promoverse ante la Junta cuestión alguna de competencia, pero si la Junta una vez hecho el emplazamiento advierte que es incompetente podrá hacer una declaración al respecto. En ese caso los trabajadores tendrán un término de veinticuatro horas para designar la Junta que considere competente y las actuaciones conservarán su validez, pero el término de suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Una vez estallada la huelga los trabajadores o patrones de la empresa o establecimiento, o cualquier persona ajena a la relación laboral que resulte afectada puede solicitar la declaración de inexistencia, lo que se deberá realizar dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo.

La declaración de inexistencia de la huelga tiene las causas marcadas en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

a). Si la suspensión de labores se realiza por la minoría de trabajadores de la empresa.

b). Si no se persigue cualquiera de los objetos previstos en el artículo 450 y que se refieren a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley en las empresas o establecimiento en que hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los puntos mencionados; exigir la revisión de los salarios contractuales.

c). Si el pliego de peticiones no cumple los requisitos de ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia de huelga esta será considerada legal para todos los efectos legales.

El procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga está regulado por el artículo 930.

La fracción I establece que se deberá presentar por escrito la solicitud ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patronos emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes.

Indicándose las causas y fundamentos legales para ello. Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa distinta de inexistencia.

La fracción II dispone que la junta correrá traslado a las partes interesadas y citará a una audiencia en la que se ofrecerán y recibirán las pruebas.

La fracción III establece que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia señaladas en la solicitud. En el caso de que la solicitud fuera presentada por terceros deberán también ofrecer pruebas que demuestren su interés, y la junta no aceptará otras pruebas.

Dice la fracción IV que las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento, y casos excepcionales en que se podrá diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

Al concluirse la recepción de las pruebas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga. (fracción V art. 930).

Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la junta. La resolución se dictará por los que concurran

y en caso de empate, se sumará al del Presidente los votos de los ausentes.

El artículo 931 del Código Laboral se refiere a la prueba de recuento, que es la idónea para la comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no el movimiento, y se desarrolla conforme a las siguientes reglas:

1. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

2. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento.

3. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

4. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

5. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Lo anterior se apoya con la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que a la letra dice:

RECUESTO IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.- La prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 (931 de la Ley actual) de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la Autoridad Laboral, en la que son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores -- respecto al Sindicato al que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe -- ser el titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo; y precisamente -- por emitirse el voto ante la Autoridad -- competente, tiene aquél el carácter de -- irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

Amparo directo 4954/81. Sindicato Nacional de la Industria de Trabajadores del Ramo de Autotransportes en General, San -- Juan teotihuacán, 2/1/85. Presidente Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Precedentes: Amparo directo 10988/84. --

Sindicato Nacional de Trabajadores de --
Aviación y Similares, 10./VII/85. 5 Vo--
tos. Presidente: Ulises Schmill Ordoñez.
Secretario: Augusto Benito Hernández --
Torres.

Amparo Directo 8108/84. Sindicato Mexica
no de Trabajadores de la Industria de -
Productos Alimenticios y sus Actividades
Derivadas y Conexas, 28/I/85. Unanimidad
de 4 votos. Presidente: David Franco Ro-
dríguez. Secretario: Aureliano Pulido ---
Cervantes.

Amparo Directos 4084/82. Sindicato Nacio
nal de Trabajadores de la Industria del-
Hierro, el Acero, Productos Derivados, -
Similares y Conexos de la República Mexi
cana. 30/IV/84. 5 votos. Presidente: Da-
vid Franco Rodríguez. Secretario: Fernan
do López Murillo. (Informe 4a. Sala 1985
Tesis 49, págs. 38 y siguiente).

El artículo 932 se refiere a que si la Junta declara la
inexistencia legal del estado de huelga, fijará a los
trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen
a sus labores; notificará esto por conducto de la representación
sindical, apercibiendo a los trabajadores que en caso 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 los trabajadores dentro del término señalado, podrá contratar libremente a otros trabajadores y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo; al efecto se transcribe la siguiente Jurisprudencia.

HUELGA INEXISTENTE, REGRESO DE LOS TRABAJADORES A LAS LABORES EN CASO DE CARGA - DE LA PRUEBA.- El artículo 463 (932 de la Ley Vigente), de la Ley Laboral establece: "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas, para que regresen al trabajo". Lo anterior significa que la disposición presentarse al centro de trabajo y si este hecho es negado por la contraparte, - corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo en cita, si fue fijado en la resolución de la Junta que declaró la inexistencia de la huelga y fue notificado -- oportunamente a las partes.

Amparo Directo 6031/78. Benigno Rincón -

Mora y otros, 16/IV/79. Unanimidad de 4-votos. Presidente Alfonso López Aparicio Secretario: Carlos Villascán Roldán. (Informe 4a. Sala 1979. Tesis 104, pág. 73).

Para la declaración de ilicitud de la huelga el procedimiento que se sigue es el mismo que se utiliza para el de inexistencia, así lo dispone el artículo 933; pero si se declara que la huelga es ilícita los efectos son totalmente distintos, ya que se darán por terminadas las relaciones de trabajo con los huelguistas. (Art. 934).

La designación del personal de emergencia a que se refiere el artículo 935, antes de la suspensión del trabajo, y con audiencia de las partes se llevará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a cabo de la siguiente manera: fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto la Junta podrá ordenar la práctica de diligencias que juzgue conveniente.

Para el caso de que los trabajadores se negaren a prestar los servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos que se encuentren en ruta, hasta su punto de destino, así como en los hospitales, sanatorios, clínicas hasta

que pudieran los pacientes ser trasladados a otro establecimiento; así como los servicios mencionados en el párrafo anterior, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores. Si no permiten los trabajadores que se realicen estos servicios se podrá pedir el auxilio de la fuerza pública. (art. 936).

El artículo 937 regula el procedimiento de imputabilidad, si el conflicto se somete por los trabajadores al arbitraje, se seguirá el procedimiento ordinario o el de conflictos colectivos de naturaleza económica, según la cuestión planteada, cabe transcribir la siguiente Jurisprudencia, que apoya lo antes escrito:

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, TRAMITACION DE LOS.- Si los trabajadores someten a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje un conflicto de huelga que tenga por objeto modificar cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, buscando superar las condiciones laborales existentes hasta ese momento, cabe considerar que para la solución de tal controversia no debe seguirse el procedimiento ordinario, que sólo está destinado al conocimiento y resolución de problemas de naturaleza netamente jurídica sino en atención a que el debate planteado

tiene como propósito substituir la situa-
 ción que le originó por otra más favore-
 ble a los trabajadores y que, según es-
 tos, la empresa esta en condiciones de -
 soportar. El procedimiento que debe se--
 guirse es el establecido por la Ley Fede-
 ral del Trabajo para "...conseguir el --
 equilibrio y la justicia social en las -
 relaciones entre trabajadores y patro---
 nes..." o sea, el "procedimiento para la
 tramitación y resolución de los conflic-
 tos colectivos de naturaleza económica".
 Ahora bien, como este último guarda nota-
 bles diferencias respecto al procedimien-
 to ordinario en cuanto a sus causas, pro-
 pósitos, desenvolvimiento y fundamental-
 mente en lo que se hace a la naturaleza-
 del laudo que se dicta, es de concluirse
 que si la Junta resolvió un conflicto del
 tipo de que se trata a través de un pro-
 cedimiento ordinario, resulta evidente -
 la infracción al artículo 470 (937 de la
 Ley Vigente), y las disposiciones conte-
 das en el Título Décimocuarto, Capítulo -
 VII de la Ley Citada (Capítulo IX, Títu-
 lo Décimocuarto de la Ley Vigente) y, --
 por tanto, citada, el concepto de viola

FALTA DE ORIGEN

ción que se haga valer por ese motivo de
 be estimarse fundado y conducente para -
 el otorgamiento de la protección consti-
 tucional.

Amparo Directo 5800/75. Autobuses Amari-
 llos de Coatzacoalcos, S.A. de C.V., --
 21/II/79. 5 votos. Presidente: Jorge Oli-
 vera Toro. Secretario: Mauro Miguel Re-
 yes Zapata. (Informe Sala Auxiliar 1978.
 Tesis 12, pág. 37).

Si los motivos de la huelga son imputables al patrón, se
 le condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores
 en cuanto sean procedentes y el pago de los salarios
 correspondientes a los días que haya durado la huelga. En ningún
 caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los
 trabajadores que hubiesen declarado una huelga por solidaridad.
 (937 in fine).

Cuando la huelga tiene por objeto la celebración o revisión
 del contrato-ley, se tramitará bajo las disposiciones que rigen
 al procedimiento de huelga, pero con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará
 por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de
 los patrones emplazados, o por los de cada empresa o
 establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje,

o ante la autoridad de trabajo más próxima o ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos; en caso de que sea necesario notificar por este medio a los patrones, éstos deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y,

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, estas bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas. (art. 938).

EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.

El artículo 939 del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y de Conciliación y Arbitraje. Siendo también aplicables las disposiciones de este título a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

Corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes como a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como a los de las Juntas Especiales la ejecución de los laudos, la que deberá ser pronta y expedita para lo que se dictarán las medidas necesarias. (art. 940).

El artículo 941 dice que cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución, pero el Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes. (art. 942).

Cuando al cumplimentar un exhorto surge la oposición de un tercero que no hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, el exhortado suspenderá el cumplimiento de la ejecución, previa fianza que otorgue el interesado para

garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó la ejecución y los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto a quien lo remitió. (art. 943).

El artículo 944 dispone que los gastos que origine la ejecución de los laudos correrá a cargo de la parte que no cumpla.

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación hecha al condenado. (art. 945).

La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalada en el laudo. (art. 946).

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminada la relación de trabajo; condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón de conformidad con lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 50; además condenará al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad.

Para el caso de que fuera el trabajador el que se negare a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminada la relación de trabajo, y se entenderá que es tácita su negativa cuando en el término de dos años no solicite la ejecución de los laudos, corriendo el término de prescripción desde la fecha en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio por la misma. (art. 948).

El artículo 949 dispone que siempre que haya de entregarse a un trabajador con motivo de la ejecución del laudo una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente.

PROCEDIMIENTO DE EMBARGO.

Si en el término de setenta y dos horas que señala la ley no se ha cumplido el laudo, el Presidente a petición de la parte que obtuvo el laudo a favor, dictará auto de requerimiento de pago y embargo.

La diligencia de requerimiento de pago y embargo se llevará a cabo de la manera siguiente: Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios o en el nuevo domicilio que tenga, o en su oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación, de conformidad con el artículo 740 del Código Laboral. (art. 951 frac.1). De no

encontrarse el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que este presente; (fracción II) a esa persona se le requerirá el pago y de no efectuarlo, se procederá al embargo; (fracción III), la fracción IV establece que en caso necesario, a juicio del actuario y sin autorización previa se podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia. En caso de que no encuentre persona alguna al momento de llevar a efecto la diligencia, el actuario aún así la llevará a cabo, fijando copia autorizada del acte respectiva en la puerta de entrada del local; (fracción V), la fracción VI establece que el actuario tendrá la responsabilidad de embargar únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, sus intereses y los gastos de ejecución.

El artículo 952 en sus ocho fracciones clasifica los bienes que no pueden ser afectados por un embargo y que son:

I. Bienes que constituyen el patrimonio de familia.

II. Los que pertenezcan a la casa-habitación, siempre que sean de uso indispensable.

III. Maquinaria, instrumentos, útiles o animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.

V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo.

indispensables para éste, de conformidad con la leyes.

VI. El derecho de usufructo pero no los frutos de este.

VII. Los derechos de uso y de habitación.

VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor están constituidas.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse, teniendo la responsabilidad el actuario de resolver cuestiones que se susciten, además tomando en consideración lo que expongan las partes determinará los bienes que daban ser objeto de embargo, teniendo preferencia los de más fácil realización. (art. 953 y 954).

El artículo 955 establece que cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario deberá trasladarse a este previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

En caso de que el embargo se practique sobre dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor. (art. 956).

Cuando el embargo se realiza sobre bienes muebles, el acreedor nombrará un depositario, y este deberá informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. (Art. 957)

Si el embargo se realizó sobre créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino para que el importe de su pago lo realice al Presidente de la Junta, apercibiéndosele de doble pago en caso de desobediencia. (art. 958). Para lograr esto el actuario requerirá al deudor a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en los mismos. (art. 959).

Cuando se asegura un título de crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda y quien estará obligado a llevar a cabo todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, además de intentar todas las acciones y recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto también a las obligaciones inherentes de un depositario. (art. 960).

El artículo 961 dispone que cuando se trate el embargo de derechos litigiosos, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio, así como el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que se establecen en el artículo 960.

Si el embargo se practica sobre bienes inmuebles se ordenará su inscripción dentro de las veinticuatro horas siguientes en el Registro Público de la Propiedad. (art. 962).

El embargo sobre fincas urbanas puede ser sobre la finca y sus productos o sobre éstos únicamente, teniendo el depositario el carácter de un administrador con las facultades y obligaciones que a continuación se mencionan:

I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento con las siguientes características: que sea por tiempo voluntario por las partes, no pudiendo ser la renta menor a la del último contrato, exigiendo al arrendatario las garantías necesarias para su cumplimiento, recabando en todos los casos la autorización del Presidente ejecutor.

II. Podrá realizar el cobro de rentas, procediendo con arreglo a la ley contra los morosos.

III. Realizar el pago de los impuestos y derechos que cause el inmueble, esto sin previa autorización; además de cubrir los gastos ordinarios para su conservación.

IV. Presentación de las manifestaciones conforme a la ley de la materia.

V. Presupuestar los gastos de reparación o construcción, los que deberán estar autorizados por el Presidente de la Junta.

VI. Realizar el pago de gravámenes que reporta la finca, pago que deberá ser autorizado por el Presidente de la Junta.

VII. Rendir cuentas en forma mensual de su gestión, debiendo entregar el remanente si lo hay en billete de depósito al Presidente ejecutor.

De no realizar sus obligaciones el depositario incurrirá en responsabilidad. (art. 963).

El artículo 964 establece las reglas del depositario para cuando el embargo recaer sobre empresas o establecimientos, debiéndose observar las reglas siguientes:

El depositario será interventor con cargo a la caja, debiendo vigilar la contabilidad y administrar el manejo de la empresa a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible, denunciando si así lo considera cualquier irregularidad que haya en la negociación que pueda afectar al deudor, debiendo poner en conocimiento al Presidente ejecutor, para que éste oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente. Cuando el depositario sea un tercero deberá otorgar fianza ante el Presidente de la Junta por la suma que éste determine debiendo rendir cuentas sobre su gestión.

Se puede solicitar la ampliación de embargo cuando: no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos y cuando se promueva una tercería. El Presidente podrá decretar la ampliación del embargo sin poner en

conocimiento al demandado. (art. 965).

Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observará lo siguiente: Si se practican en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando es posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate. El Presidente Ejecutor si tiene conocimiento de otro embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo; las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

REMATES.

Una vez concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, el demandado antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación podrá liberar los bienes embargados pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades

fijadas en el laudo y los gastos de ejecución. (art. 967).

Cuando el embargo se realice sobre bienes muebles, se efectuará el avalúo por la persona que designe el Presidente Ejecutor, sirviendo de base para el remate el monto del avalúo; anunciándose el remate en los tableros de la Junta, en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente de la Junta; cuando se realice sobre bienes inmuebles se tomará el avalúo de un perito valuador legalmente autorizado, el que también será designado por el Presidente; el embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad de diez años anteriores a la fecha en que ordenó el remate, el acuerdo que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta y se publicará por una sola vez en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores. En los casos de embargos sobre inmuebles si aparecen algunos acreedores en los certificados de gravámenes, se les citará personalmente a efecto de que hagan valer sus derechos. (art. 968).

El artículo 969 establece que cuando los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se efectuará el avalúo por un perito de la Nacional Financiera, o alguna otra institución financiera, esto a través de una solicitud que haga el Presidente de la Junta, el avalúo que se realice servirá de base para el remate, el que se anunciará en los tableros de la Junta y en

el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente Ejecutivo; en caso de que la empresa o establecimiento se integre con bienes inmuebles, el embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de diez años anteriores a la fecha en que se ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al Registro, el relativo al período o períodos que aquél no abarque.

Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura, exhibiendo el billete de depósito de la Nacional Financiera, S.A., el importe del diez por ciento de su puja. (art. 970).

El remate se efectuará el día y hora señalados en el local de la Junta correspondiente, por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto, concediéndose a los interesados un término que no podrá ser mayor de media hora para recibir posturas, calificando las posturas, concediendo un minuto entre puja y puja. El actor puede concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de exhibir certificado de depósito. El Presidente declarará fincado el remate al mejor postor. (art. 971).

La diligencia de remate no se podrá suspender. Cualquier cuestión que planteen las partes interesadas será resuelta de

inmediato por el Presidente. (art. 972).

Para el caso de que no haya postores, el actor podrá pedir se adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o en su caso solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Debiendo celebrarse las subsecuentes dentro de los treinta días siguientes de la anterior. (art. 973).

La persona que hubiese sido declarada adjudicataria en el remate deberá exhibir el importe total de la postura dentro de los tres días siguientes. De no hacerlo así, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y el Presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda. (art. 974).

Exhibido el importe total del precio de la adjudicación el Presidente declarará fincado el remate, cubriendo de inmediato al actor y a los demás acreedores por el orden de preferencia que les corresponda; y si hubiere remanente le será entregado al demandado.

Cuando se trate de bienes inmuebles, el anterior propietario entregará al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató. De adjudicárselo el actor, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales. La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le

haga el Notario Público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía. Una vez firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.(art. 975).

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS.

Los procedimientos paraprocesales o voluntarios introducidos en los artículos 982 al 984, Título Quince del Código Laboral, son todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Es equiparable a la jurisdicción voluntaria en materia civil. La Ley señala tres clases de asuntos inherentes al trámite:

1. Aquellos que estén indicados en la Ley;
2. Que se deriven de su propia naturaleza; y,
3. A solicitud de parte interesada.

El hecho de que se haya introducido la regulación de diligencias en las que no existe controversia, tiene una gran importancia, ya que se trata de un instrumento jurídico valioso para las partes interesadas como pueden ser, el trabajador, el sindicato o el patrón, mediante la fijación de hechos,

declaración de testigos o exhibición de documentos.

El artículo 983 dispone que puede solicitarse por escrito o mediante comparecencia personal, la intervención de la Junta, señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, el documento que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo, estando obligada la Junta a acordar dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre la solicitud y a señalar día y hora para efectuar la diligencia ordenando, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

El capítulo citado regula diversos actos paraprocesales, como son el otorgamiento de depósito o fianza y su cancelación o devolución; la fijación de las garantías que debe otorgar en favor de los trabajadores, el patrón que impugne la resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en materia de reparto adicional de utilidades de los trabajadores; celebración de convenios o liquidación de un trabajador; la autorización a trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis para laborar; el requerimiento al patrón para que expida las constancias de los días trabajados y el salario percibido; y aquellos casos en que sea preciso al patrón notificar su despido al trabajador en los términos del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que lo obliga, bajo pena de considerar injustificado el despido, a entregar por escrito al trabajador el pliego donde se haga

constar la fecha y cause o causas del mismo, entendiéndose por causa los hechos que motivaron el despido y no simplemente las causales previstas en el mencionado artículo 47.

Al respecto existe la siguiente ejecutoria:

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABO--
RAL POR EL PATRON, FALTA DE. Si el pa--
trón al rescindir el contrato individual
de trabajo no cumple con lo dispuesto --
por el párrafo final del artículo 47 de
la Ley Federal del Trabajo, dicho despi--
do está afectado de nulidad, por lo que
carece de efectos la excepción que el --
patrón pudiera aducir al contestar la --
demanda.

Amparo directo 4415/82. Mario Treviño y
otro. 4 de abril de 1983. 5 votos. Ponen--
te: David Franco Rodríguez. Secretario:
Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedente: Amparo directo 3395/92. Ma--
ria de los Angeles Leal Martínez. 6 de --
septiembre de 1982. 5 votos. Ponente: --
Juan Moises Calleja García. Secretario: --
Constantino Martínez Espinoza. Informe --
1983. Cuarta Sala. P. 30.

ANALISIS DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1. CONCEPTO DE PRINCIPIO.

El estudio de este tema me parece muy importante ya que los principios juegan una función fundamental en todas las disciplinas, tanto sociales como biológicas.

Respecto a su significado recurrimos al Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española.

*PRINCIPIO. (Del latín principium)

1. Primer instante de ser de una cosa.
2. Punto que se considera como primero en una extensión o cosa.
3. Base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual procede discuriendo en cualquier materia.
4. Causa primitiva o primaria de una cosa o aquella de que otra cosa proceda de cualquier modo.

Con estos puntos podemos ir introduciéndonos al Derecho que es lo que a nosotros nos importa, recurriendo al significado que da la fuente antes citada del principio de derecho.

"Principio de derecho. Norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales." (1)

Plá Rodríguez Américo en su obra Los Principios del Derecho del Trabajo describe los principios de la siguiente manera:

- Jurídicos porque su aplicación puede ser controlada por los tribunales.
- Normativos porque no son descriptivos al no precisar el supuesto de hecho.
- Indeterminados porque solamente cobran su certeza en relación con una situación técnica concreta. La flexibilidad de estos conceptos permite una amplitud en su apreciación que da entrada a lo justo variable por quien tiene que explicarlos.

-SUS ELEMENTOS-

- Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones.
- Sirven para justificar la autonomía o peculiaridad respecto

(1). Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española. 18a. edición. Madrid 1956. Espasa-Calpe, S.A. p.p 1069.

a otras ramas del derecho. lo que no significa que todos los principios sean diferentes de las ramas del derecho o que pueda haber alguno repetido o similar que se aplique en la misma forma en más de una rama del derecho, por lo que no son exclusivos. Pero si como un todo deben configurarse de tal manera que no se reproduzcan en la misma forma en otra rama jurídica.

- Todos los principios deben tener alguna conexión de tal manera que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma.

Los principios cumplen una misión -SU FUNCION-

- Informadora. Inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa. Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la Ley. Son medios de integrar el derecho.
- Interpretadora. Operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Por lo que se concluye que los principios del derecho inspiran ya que penetran desde adentro; fundamentan, toda vez que dan base a las normas y explican indicando la razón de la ley.

Ahora bien es necesario anotar ahora la definición que de principio de derecho procesal da el maestro Cipriano Gómez Lara, refiriéndose que esto "deben entenderse como aquellos rasgos o peculiaridades esenciales en el desenvolvimiento de todo proceso." (2) Definición que coincide con la descripción que hace el maestro Piá Rodríguez respecto a los principios.

Me parece importante referirme ahora a algunos principios procesales relativos al derecho civil para entender el sentido revolucionario del derecho del trabajo, además podremos notar como algunos de los principios no son exclusivos de una u otra rama del derecho.

"De Pina y Castillo Larrañaga citado a Chiovenda enumeran como principios fundamentales en cuanto a la interpretación doctrinal de la ley procesal, los siguientes: el principio lógico del proceso, el que está representado por esta fórmula: selección de los medios más seguros y expeditos para buscar y descubrir la verdad y evitar el error. El principio jurídico tiende a proporcionar a los litigantes igualdad en la contienda y la justicia en la decisión. El principio político propónese introducir en el proceso la máxima garantía social de los derechos con el menor sacrificio de la libertad individual. El principio económico exige que los pleitos no sean materia

(2). Teoría General del Proceso. Gómez Lara, Cipriano. Editorial UNAM. México 1987. p.p. 294.

de graves impuestos y tiende a evitar que por su duración y por los gastos sólo sean accesibles a personas que ocupan una posición privilegiada. Adicionando Chiovenda a estos principios otro más general, el de la economía de los juicios, según el cual conviene obtener el máximo resultado en el proceso con el menor empleo posible de la actividad jurisdiccional" (3).

Así pues, el maestro Luis Dorantes Tamayo en su libro de Teoría General del Proceso, al referirse a este tema enuncia una serie de principios que regulan al proceso (refiriéndose al Civil) basándose como él lo indica en la obra de Couture: Fundamento de Derecho Procesal Civil y que son: el de igualdad; el de disposición; el de economía; el de probidad; el de publicidad; el de preclusión; el de concentración; el de inmediación; el de adquisición procesal y el de congruencia de la sentencia.

Como veremos más adelante no todos estos principios son exclusivos del proceso civil, también algunos de estos los encontramos en el Derecho Procesal del Trabajo.

(3). Op. Cit. p.p. 291.

4.2 PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Ya hablamos en páginas anteriores acerca de los supuestos para determinar la autonomía científica de una rama del derecho, llegando a la conclusión que el derecho laboral es autónomo, ya que cuenta con las condiciones para considerarla así, tales como un campo de estudio extenso que contenga principios e instituciones que correspondan únicamente a esta materia, así como doctrina. Es pues que al afirmarse esta autonomía, se sostiene que tiene principios diferentes de los que inspiran a otras ramas del derecho.

Efectivamente, el derecho procesal del trabajo consta de una serie de principios peculiares que analizaremos posteriormente; pero antes de ello considero oportuno realizar un breve análisis de los principios rectores del derecho del trabajo que se encuentran contenidos en el Título Primero de la Ley Federal del Trabajo y deben servir de base para la aplicación e interpretación de las normas del trabajo.

El artículo primero fija el campo de aplicación de la Ley, limitado al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

"La presente Ley es de observancia general en toda la

República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución."

Como ya se dijo los criterios de los autores respecto a los principios varía de uno a otro; sin embargo, algunos coinciden con los siguientes:

a). Principio de equilibrio en las relaciones laborales.

Este principio se desprende del artículo segundo de la Ley que dice:

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Para Trueba Urbina ninguna de las ramas del derecho del trabajo tiene el objetivo de conseguir el equilibrio en las relaciones de trabajo, sino proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores en las relaciones respectivas, y agrega que "las normas del trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquellas se encamina a conseguir el llamado "justo medio aristotélico" que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el

trabajador y el patrón." (4)

b). La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.

Este principio encuentra su base en el artículo 123 constitucional al decir "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." así como el tercero de la Ley que determina: "El trabajo es un derecho y un deber social..."

Mario de la Cueva explica de la siguiente manera este principio "la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social; la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana."

(5)

Entonces es obligación de la sociedad proporcionar a los

(4) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Irueta Urbina, Alberto. 3a. edición. México. Porrúa, S.A. 1988. p.p. 257.

(5). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. De la Cueva, Mario. 8a. edición México 1980. Porrúa, S.A. México, 1980. p.p. 108

trabajadores fuentes de trabajo a fin de que estos cumplan su deber social, trabajar.

c). La libertad de trabajo y el derecho al trabajo.

La base de este principio lo encontramos en el artículo So, Constitucional.

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos"

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso..."

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles."

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

De lo transcrito podemos deducir que la norma tiene un significado fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

Este último también lo encontramos en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 123 Constitucional también consigna la libertad del trabajo al decir "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."

Con todo lo anterior queda perfectamente establecido que todo individuo tiene plena libertad para realizar la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud en ella; tal y como lo dice el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo.

"No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos..."

d). Igualdad y Derecho del Trabajo.

Este principio se encuentra estrechamente vinculado con el principio de libertad en el trabajo, al grado de que no se

puede sacrificar uno para obtener el otro; y constituyen la razón de ser del derecho laboral.

Para Mozart Victor Russomano, tratadista brasileño "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo..." (6).

Este principio lo encontramos contemplado en la Constitución en su artículo 123 apartado A, fracción VII.

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad."

La Ley reglamenta este principio en sus artículos 5o. fracción XI, 56 y 88.

"Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden

(6). Tomado del libro de Derecho del Trabajo. Tomo I, Dávalos, José. Editorial Porrúa, S.A. Primera edición, 1985. p.p 21 (Russomano, Mozart Victor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Editorial UNAM, Segunda Edición, México, 1981 p.p.9.)

público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad."

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

"Artículo 86. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

No solo el salario puede incluirse en este principio, ya que el legislador fue más allá del salario, integrando a este principio de igualdad salarial todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deban entregar al operario.

Por lo que se refiere a los principios procesales que

contempla la Ley Federal del Trabajo, mencionaré algunas de las clasificaciones como la del maestro Miguel Bermudez Cisneros, y otros, las que nos daremos cuenta son muy similares.

El maestro al que ya nos hemos referido, considera como principios del Derecho Procesal del Trabajo a:

- Conciliación
- Celeridad
- Oralidad
- Principio inquisitivo
- Inmediación
- Concentración
- Carga de la prueba
- Laudos en conciencia.

Para el Doctor Hugo Italo y el maestro Rafael Tena Suck, los principios procesales del Derecho del Trabajo son:

- Principio dispositivo
- Flexibilidad y sencillez en el proceso
- Principio de concentración
- Principio de publicidad
- Principio de inmediatez o inmediación

- Oralidad en el proceso
- Gratuidad en el proceso
- Nuevo principio procesal (suplencia de la demanda).

Finalmente anotaré la clasificación que respecto a este tema anota el maestro Truoba Urbina.

- Principio dispositivo
- Principio formalista
- Principio de oralidad
- Principio de publicidad
- Principio de concentración
- Apreciación de las pruebas en conciencia

4.3. SUS CARACTERISTICAS.

Ahora anotaré los principios procesales que considero que son los que fundamentan el proceso laboral, difiriendo un poco de las clasificaciones antes transcritas, ya que se mencionan además los principios que de manera implícita se encuentran en la Ley.

CONCILIACION.

Algunos autores lo mencionan como principio del derecho

procesal laboral y a continuación le analizaremos, para lo que deberemos recordar entonces la Teoría General del Proceso en lo relativo a las formas de solucionar la conflictiva de intereses dentro de las que encontramos:

1. La autotutela
2. La autocomposición
3. La heterocomposición.

La conciliación como forma de solucionar conflictos se encuentra dentro de la autocomposición que surge indudablemente por la evolución humana, ya que la misma supone un alejamiento de la autotutela y que consiste en que las propias partes interesadas en un conflicto den solución al mismo, a través ya sea de un pacto, del reconocimiento de pretensiones y de la conciliación o transacción.

Esta es sin duda la figura característica de la autocomposición ya que las partes son las que encuentran mediante un acuerdo de voluntades la solución de la controversia o litigio.

Dentro del Procedimiento laboral el legislador tuvo el acierto de incluirla dada su efectividad, la que se ha convertido en una característica de este proceso.

El constituyente de 1917 consideró que las Juntas debían

ser antes de conciliación que de arbitraje y es por esta razón que el legislador de 1980 convierte la conciliación en una etapa procesal en la que solo habrán de acudir las partes interesadas (patrón y trabajador) sin asesores legales a fin de que con la exhortación de la Junta se llegue a un convenio satisfactorio, pero no en vía de transacción sino con el objetivo de solucionar el conflicto concordando o poniendo de acuerdo al patrón y al trabajador.

EL PRINCIPIO DISPOSITIVO.

Este principio no es exclusivo del proceso laboral e históricamente surge a través de la evolución procesal pasando del absolutismo que sustenta el proceso inquisitorial el cual es característico de las monarquías anteriores a la revolución francesa en las que el juez ejerce el poder que le ha sido delegado por el rey sin ninguna limitación en el que además de ser el juzgador, también investigador con todas las facultades e inclusive acusador, hasta llegar al proceso dispositivo el que surge como consecuencia de la Revolución francesa.

Este principio supone la conducta del particular frente al juez por el cual pide, solicita o en cualquier forma activa o excita las funciones de autoridad por lo que se concluye que la regla básica de este proceso es no hay juez sin parte.

"El proceso del trabajo esta influido por el principio dispositivo, que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo. Esto es, se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo. Así como las partes tienen el deber de iniciar el funcionamiento del proceso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen limitado el material de conocimiento a lo que suministren las propias partes..."(7)

Este principio no es absolutamente rígido, por lo que admite excepciones como es el caso de pruebas para mejor proveer, suplencia de la demanda, competencia, lo que refleja que en el proceso laboral también existe el principio publicista el que tiene como sentido el tutelar y proteger los intereses de los débiles, intentando tutelar a las clases más expuestas a sufrir las desigualdades que proporciona el capitalismo. Esta corriente socializadora fue la que dió origen al derecho del trabajo y al derecho agrario influenciando obviamente al proceso del trabajo.

Las pruebas para mejor proveer es uno de los casos en el que se hace indudable la presencia de este principio en el

(7). Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p.p. 336

proceso laboral y en la que su característica es que la Junta ordene, aunque ninguna de las partes lo solicite el desahogo de todo tipo de diligencias; es decir, es la posibilidad de que se allegue al proceso de elementos de prueba que no hayan sido ofrecidos por las partes y que la Junta considere conveniente examinar para lograr el esclarecimiento de los hechos y llegar a la verdad; con respecto al este tema se anota la siguiente Jurisprudencia:

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO.- Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no a las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesiten mayor instrucción.

5a. Epoca, Tomo LXVII, pág. 45 A.D. 3608/38. Palafox Ma. de Jesús y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII, pág. 3516. Rosa Ma. del Carmen.

Tomo LXXIX, pá. 5378. A.D. 80450/43. Febrero Francisco. 5 votos.

Tomo CIV pág. 610 A.D. 4809/49. Alcaraz - Díaz Enrique. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXIII, pág. 659, A.D. 149/51. Martínez Díaz José Dionisio.

Apéndice de Jurisprudencia.

El proceso publicista tiene como finalidad el procurar que las partes en contienda tengan las mismas armas, y estén al mismo nivel, limitándose a que la contienda sea leal.

EL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

Este principio debe entenderse "como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales" (8).

Con esto se supone que se logrará un mejor funcionamiento de las Juntas, pues provocará en los funcionarios y litigantes un buen comportamiento ya que el ser observados por el público supone que tratarán de cumplir con los deberes

(8). Derecho Procesal del Trabajo. Tena Suck, Rafael-Hugo Italo Morales Saldaña. Ja. edición Editorial Trillas, S.A. México 1989. p.p. 23

para causar una buena impresión.

Este principio tiene sus limitaciones, cuando haya un negocio que así lo justifique, atendiendo a la moral y a las buenas costumbres, entonces se celebrará la audiencia a puerta cerrada para su mejor despacho y se hará a solicitud de parte o la Junta de oficio lo realizará, cuando haya algún asunto que pueda alterar el orden, lo que ocurre en muy pocas ocasiones.

SUPLENCIA DE LA DEMANDA

En las reformas a la Ley de 1980 operó un cambio sustancial a los principios básicos del procedimiento con la inserción del artículo 885 en donde se establece la suplencia y aclaración de la demanda. Esta nueva concepción del derecho del Trabajo no tenía precedente alguno, pero sí se advierte una corriente proteccionista a la clase trabajadora lo que lleva a la conclusión de acabar con el proceso dispositivo para llevarnos a uno publicista en donde prepondera la limitación de la autonomía de la voluntad y tendencia hacia la protección de los intereses sociales o colectivos.

Es importante determinar sobre que bases surge la suplencia y aclaración de la demanda en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Habla de dos supuestos. Tratándose de demanda incompleta

en atención a que se hayan omitido prestaciones derivadas de los hechos o de las acciones intentadas como puede ser el caso de que se haya dicho que la jornada de trabajo del actor era superior a la legal y se omitiere reclamar el pago de las horas extras; o cuando se exprese que trabajaba todos los días de la semana y no se reclame el pago de la prima dominical; o puede ser también el caso de que se ejercite una acción de indemnización por causa de un despido y se omita reclamar el pago de salarios caídos y prima de antigüedad; en todos estos casos ejemplificativos, la Junta deberá en atención a lo que la Ley establece subsanar la deficiencia correspondiente.

Para cuando la demanda es obscura o vaga el propio artículo 685 remite al 673 que indica que al admitirse la demanda se señalará al promovente las omisiones o defectos en que haya incurrido y lo prevendrá para que en un término de tres días lo subsane; esto implica la posibilidad que se otorga al trabajador para que aclare los hechos en que se funda su reclamación o en su caso precise la acción que más convenga a sus intereses cuando exista contradicción. Aclaración que si no se hace en el término señalado lo podrá hacer en la audiencia respectiva, ya que de no hacerlo la Junta lo requerirá para que precise o aclare la demanda que sea obscura o vaga.

Este principio fue fuertemente criticado por muchos procesalistas ya que se dice que rompe con el principio de paridad procesal.

EL PRINCIPIO DE PARIDAD PROCESAL.

Este principio consiste en que en el proceso a las partes contendientes se les deberá dar un trato igual. En materia del derecho del trabajo las opiniones difieren.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales dicen al referirse al principio de suplencia de la demanda que "El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de la suplencia de la queja introducida en el procedimiento laboral, porque ésta rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo." (9)

Para otros autores la única manera de lograr la reivindicación de los trabajadores es crear normas que lo tutelen y lo favorezcan, ya que es la forma de tratar igual a los desiguales para lograr una verdadera igualdad.

EL PRINCIPIO DE ORALIDAD.

En la antigüedad los procesos jurisdiccionales fueron

(9). Op. Cit. p.p.26

eminentemente orales, pero al ir evolucionando las sociedades se hicieron más complejos los procesos, por lo que se recurrió a formar registros, lo que ahora conocemos como expedientes; por lo que se considerará oral en tanto tenga una mayor tendencia hacia la oralidad; o en su caso se calificará como un proceso escrito si tiene tendencia a ésta.

Si el proceso tiene tendencia a la oralidad deberá tener las siguientes características:

- a). Concentración de actuaciones
- b). Identidad entre el Juez de instrucción y el juez de decisión
- c). Inmediatez física del juez con las partes y con los demás sujetos procesales.
- d). Inapelabilidad de las resoluciones interlocutorias y desechamiento de todos los trámites o recursos entorpecedores de la marcha del proceso."(10)

El proceso laboral si cuenta con la presencia de este principio ya que tiende a realizar el mayor número de actuaciones procesales en el más corto tiempo posible, pugnando por la economía procesal, lo que podemos comprobar con la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión

(10). Gómez Lara, Cipriano. Op. Cit. p.p. 78.

de pruebas, ya que trata de agotar todos los actos procesales en una sola audiencia.

En cuanto a la segunda característica que se menciona también se contempla en el proceso laboral, ya que este supone que cuando se están llevando a cabo las etapas procesales y el desahogo de pruebas el Presidente y el Auxiliar estarán presentes en las actuaciones, así como los representantes; y es la Junta que estuvo presente en el desenvolvimiento del proceso la que dictará la resolución.

Respecto a la inmediatez física del juez con las partes y con los demás sujetos procesales se refiere al contacto directo de la Junta en el desenvolvimiento de los actos procesales.

La inapelabilidad de las resoluciones interlocutorias y al desechamiento de todos los tramites o recursos entorpecedores de la marcha del proceso tiene como finalidad la equidad y economía procesal, ya que de no ser así perjudicaría únicamente al operario.

Al efecto se reproducen las siguientes tesis de jurisprudencia:

PRINCIPIO DE ORALIDAD.- El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial;

requiere la comparecencia personal o por conducto de sus representantes, de las partes a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si la parte demandada no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido su derecho para ofrecerlas, dicha Junta no comete violación alguna en contra de la aludida parte demandada, aunque esta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique en su caso oralmente en la audiencia de que se habla.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 224/90.- Daubert, S.A.- - 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Navarro Hidalgo.- Secretario Antonio Hernández Lozano.

Precedentes:

Octava Época, Tomo V, Segunda Parte 1, - página 350 (3 asuntos) Semanario Judici-

al de la Federación, Julio-Diciembre de -
1990. pág. 228.

PROCESO LABORAL. PRINCIPIO DE PREDOMINIO-
ORAL EN EL.- El principio predominantemen-
te oral, que entre otros rige el proceso-
laboral, establecido por el artículo 685
de la Ley Federal del Trabajo, obviamente
obliga al juzgador a atender a lo que las
partes exponen verbalmente en sus compare-
cencias. Por tanto si en el escrito de -
contestación de demanda se asienta inco-
rrectamente el nombre del demandado, pero
oportunamente en la audiencia respectiva-
se aclara verbalmente el mismo, es claro-
que en acatamiento al principio aludido,-
la Junta debe atender a la aclaración --
oral expuesta al respecto y no al error -
contenido en dicho escrito; al no hacerlo
viola las garantías de dicho demandado.

Amparo en revisión 64/89. Hilario Alberto
Espinoza de los Monteros Morales. 28 de -
marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponen-
te: Juan Manuel Brito Velázquez. Secreta-
rio: José Manuel Torres Pérez.

Informe 1989. Tercera Parte. Vol. II Ter-
cer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito

Página 857.

EL PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

"Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos." (11)

Consiste pues en realizar los tramites sin demora, abreviando los plazos, procurando concentrar en una sola audiencia todas las diligencias que sea menester realizar, con esto se trata de evitar que los integrantes de la Junta no olviden los pormenores del procedimiento, ya que de hacerlo estaríamos frente al procedimiento escrito y lento.

En la Ley Federal del Trabajo se contemplan disposiciones que hacen patente la intención del legislador de que este proceso sea ágil y expedito como lo es la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas o el caso de la regularización del procedimiento.

Se concluye que dada la naturaleza del derecho del trabajo eminentemente social requiere este un procedimiento expedito.

(11) Derecho Procesal del Trabajo. Bermúdez Cisneros, Miguel. 2a. edición. Editorial Trillas, S.A. México, 1986. p.p.79

EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.

"Este principio consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia."(12)

Este principio esta estrechamente vinculado con los principios de oralidad y concentración y consiste en que los miembros de las Juntas deberán estar presentes en las audiencias, escuchar los interrogatorios e inclusive intervenir para poder observar las reacciones de los testigos, confesantes, peritos, para así estar en condiciones de obtener una resolución apegada a la verdad.

La inmediación pues, es fundamental en este proceso ya que proporciona celeridad y un mejor acceso a las pruebas presentadas por las partes.

INFORMALISTA.

El derecho procesal del trabajo no es formalista, la simplicidad y sencillez son características propias de éste

(12). Tena Suck, Rafael-Hugo Italo Morales Saldaña, Op. Cit. p.p.23

proceso, esto con el fin de que los trabajadores tengan facilidad de acceso a los tribunales laborales, dada la debilidad económica y cultural que se tiene frente a su patrón.

Esta característica se encuentra contemplada en la ley estableciendo que el proceso laboral no exige forma determinada y lo único que se deberá precisar al realizar escritos son los puntos petitorios.

Al dar respuesta a la pregunta: En que estriba la llamada informalidad de las normas procesales del trabajo? el Licenciado José A. Elias Najjar, respondió:

"La informalidad de las ramas procesales se deben entender como la sencillez, simplicidad en la expresión normativa y a su interpretación, no a la ausencia de formalidad del Derecho Procesal Laboral. Lo afirmado tiene su fundamento en lo que disponía el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al expresar "en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos". Este principio en otra redacción fue conformado en el artículo 687 de la vigente Ley Federal del Trabajo, por lo que es de concluir que sin existir formas específicas para la elaboración de escritos, comparencias o peticiones, si es menester se realicen con claridad "precisando

lo mejor posible los hechos y los puntos petitorios." (13)

GRATUIDAD EN EL PROCESO.

Esta característica encuentra su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 17 que en lo conducente establece:

"Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijan las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

Es el Estado quien debe proporcionar al gobernado los elementos necesarios para que en forma expedita resuelva los conflictos de manera pacífica y sin costo alguno para las partes.

La Ley Federal del Trabajo hace suya esta característica

(13). Tomario de Derecho Procesal del Trabajo. México 1985. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 1985. p.p. 42.

por lo que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se deben cobrar costas por los actos procesales que ahí se desarrollen.

LAUDOS EN CONCIENCIA.

El artículo 841 establece las bases sobre las cuales se deberán dictar los laudos:

"Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

En este punto deberemos analizar primeramente la verdad sabida y la buena fe guardada.

Con este elemento de la fórmula que establece el artículo citado se pretende facultar a las Juntas el resolver sin sujetarse a reglas estrictas, sin llegar a las arbitrariedades o excesos al dictar las resoluciones, lo que se considerará buena fe.

En materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales que suelen ser meras apariencias o simulaciones muy alejadas de la realidad. El fundamento de este principio se deriva en la buena fe de

la autoridad laboral para lograr descubrir la verdad real.

Respecto a la apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, deberemos primero analizar los diversos criterios que hay para apreciar las pruebas.

- a). Sistema de prueba legal
- b). Sistema de prueba libre
- c). Sistema de prueba mixto

a). Sistema de prueba legal.

Para Rafael de Pina "En este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del Juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente prescindiendo de su criterio personal" (14), por lo que la apreciación de las pruebas depende del grado de eficacia que les otorgue la ley. En la actualidad este sistema ya no tiene relevancia.

(14). Tratado de las Pruebas Civiles. De Pina, Rafael. p.p. 65 Citado por Néstor de Buen L. Op Cit. p.p. 397.

b). Sistema de prueba libre.

El maestro Trueba Urbina expresa en su libro que este sistema "permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal, de manera que pueda formarse su convicción libremente haciendo la valoración de acuerdo con su sentir personal, racional o en conciencia, sin impedimentos de ninguna especie y menos de orden jurídico." (15)

c). El sistema de prueba mixto.

En este sistema se trata de combinar la apreciación libre de las pruebas y el sistema legal y "es aquel en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio." (16)

El derecho procesal del trabajo tiene como sistema de valoración de las pruebas el sistema mixto ya que en la Ley existen diversas limitaciones a la libertad que se hace referencia, además que en la libertad de apreciación por el juzgador se deberán expresar los motivos legales en que se apoye,

(15). Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p.p. 384

(16). Néstor de Buen L. Op. Cit. p.p. 397.

por lo que expresaré en el laudo el motivo por lo que otorga o niega valor probatorio a los elementos de convicción ofrecidos por las partes, expresando de una manera lógica y humana su apreciación. La exposición de motivos de la Ley de 1931 haciendo referencia al artículo 550 expresa:

"La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio." (17)

Al efecto anotare algunas tesis de jurisprudencias:

LAUDOS DICTADOS A VERDAD SABIDA Y BUENA -
FE GUARDADA, TAMBIEN DEBEN SER MOTIVADOS-
Y FUNDADOS.- Es indiscutible que los juz-
gadores están impedidos para vertir en --
sentencias los conocimientos extraprocera
les que tengan respecto de determinados -
hechos, ya que aceptar el criterio de que
las juntas de antemano tienen conocimien-

(17). Trueta Urbina, Alberto. Op. Cit. p.p. 365

to de éstos, ocasionaría que fuera inútil el desarrollo de un juicio en el que se ofrecen y desahogan pruebas para acreditar las acciones y excepciones, si de todas formas las autoridades para resolver no se sujetan a tales medios probatorios, sino que en su lugar pudieran resolver de acuerdo con los conocimientos que tuvieran de los hechos fuera del proceso, pues si bien es verdad que el artículo 841 de la Ley Laboral, señala que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas; también es verdad que ello es en relación con los hechos que integran la litis, y en relación con las pruebas desahogadas en autos, debiendo expresar al efecto los motivos y fundamentos legales en que se apoya dicha resolución.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 34/90.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 24 de mayo de 1990.-- Unanimidad de votos.- Ponente: Augusto Benito Hernández Torres.- Secretario: Rami-

ro Rodríguez Pérez.

Semanario Judicial de la Federación. Enero-Junio de 1990, Tribunales Colegiados de Circuito, página 280.

HORAS EXTRAS. PRUEBAS, APRECIACION EN CONCIENCIA DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal del Trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, conforme a reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las Juntas, al grado de poder tener por cierto un hecho sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pensar con justo criterio lógico el valor de las producidas en autos, sin que por esa facultad pueda llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que---

la conciencia que debe formarse para decirlos, ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue. Ahora bien, si en un caso sostiene un trabajador haber laborado dos horas y media extras diarias durante un año, y la Junta responsable tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo y en consecuencia por presuntivamente ciertos los hechos narrados por el actor, es evidente que para negarle valor a esa presunción no basta con que en opinión de la Junta se trate de hechos "poco creíbles", si tal juicio no está basado en algún elemento constante en los autos. Indudablemente, el reconocimiento ficto de los hechos, derivado de la incomparecencia de la parte reo, es ineficaz cuando se esta en presencia de hechos contrarios a la naturaleza, imposibles o absurdos, pero esclaro el hecho de que un trabajador labore dos horas y media extras diarias durante un año, no puede calificarse como irracional o sobrehumano, a más de que hay infinidad de casos en los que las circunstancias

exigen que el trabajador preste servicios--
 extraordinarios por lapsos considerables, a
 tal grado que son objeto incluso de contra-
 tación permanente, por tratarse de trabajos
 asignados a norma y constantemente, en a-
 tención a las necesidades del patrón, por -
 lo que en ausencia de apoyo objetivo que --
 desvirtue lo manifestado por el actor, no -
 cabe estimar que se fundara en hechos "poco
 creíbles"

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIR-
 CUITO.

Amparo directo 348/89.- Jesús Felipe Rodrí-
 guez Llano.- 23 de agosto de 1989. Unanimi-
 dad de votos.- Ponente: Leandro Fernández -
 Castillo.- Secretario: Abraham S. Marcos --
 Valdés.

Amparo directo 498/89.- Javier Guerra Delga-
 do.- 21 de febrero de 1990. Unanimidad de -
 votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo
 Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 524/89.- Gloria Lydia Váz---
 quez Rodríguez.- 7 de marzo de 1990. Unani-
 dad de votos.- Ponente Leandro Fernández --
 Castillo.- Secretario: Abraham S. Marcos V.

Amparo directo 319/90.- José Salazar Sego--
 via.- 22 de agosto de 1990. Unanimidad de -

votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo
 Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Amparo directo 336/90.- Juan Eladio Ortiz -
 Cárdenas.- 5 de septiembre de 1990.- Unani-
 dad de votos.- Ponente Leandro Fernández Cas-
 tillo.- Secretario: Abraham S. Marcos Val-
 dés.

Semanario Judicial de la Federación, Julio-
 Diciembre 1990, página 358.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS
 DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si las Juntas-
 de Conciliación aprecian de modo global las
 pruebas rendidas por las partes en vez de -
 estudiar cada una de ellas expresando las -
 razones por las cuales les conceden un nin-
 gún valor probatorio, con ello violan las -
 garantías individuales del interesado, y de
 be concederse el amparo, a efecto de que la
 Junta respectiva dicte nuevo laudo en el --
 que, después de estudiar debidamente todas-
 y cada una de las pruebas rendidas por las-
 partes, resuelva lo que proceda.

Sa. Epoca, tomo LXI, pág. 2378 Mondragón --
 Hermelinda.

Tomo LXI, pág. 5593. Admon. Obrera de los -
Ferrocarriles Nacionales de México.
Tomo LXI, pág. 4360. Ochoa Sixto.
Tomo LXII, pág. 364. Campillo Francisco.

Las Juntas al dictar un laudo deberán indicar el porque les niega o concede valor probatorio a los elementos de prueba que ofrecieron las partes, ya que la apreciación debe ser lógica y humana, atendiendo a lo establecido por las jurisprudencias antes citadas.

CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS.

"La congruencia se produce cuando el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas." (18). Cuando se condene más allá de lo pedido, o se tengan por opuestas excepciones o defensas que no se hicieron valer, estaremos frente a un laudo incongruente.

De no observarse este principio al pronunciarse los laudos

(18). Néstor de Buen L. Op. Cit p.p. 41

se pondría en duda la legalidad de los mismos.

Se transcribe la siguiente jurisprudencia que apoya lo antes asentado.

LAUDO INCONGRUENTE.- Si una Junta, al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre todos los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación de garantías contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

7a. Epoca. Quinta Parte: Volumen 37, pág. - 27. Amparo directo 3559/71. Eduardo Costa - Mora. 5 votos.

Volumen 42, pág. 69. Amparo directo 934/72 - Ignacio de la Luna Miranda y otro. 5 votos.

Volumen 44, pág. 33. Amparo directo 663/72. Rafael de la Rosa Alarcón. 5 votos.

Volumen 52, pág. 33. Amparo directo 195/73. Alberto Morales Barbosa. Unanimidad de 4 - votos.

Volumen 55, pág. 27. Amparo directo 845/73 - Benjamin Lemus Garcia. Unanimidad de 4 - votos.

Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. 1917-1975. Página 142.

PRINCIPIO DE LEGALIDAD.

Aunado con los dos principios que anteceden todas las resoluciones dictadas por autoridad deberán encontrarse fundadas y motivadas como lo establece el artículo 16 constitucional, entendiéndose que fundado es señalar con exactitud los artículos aplicables al caso concreto; y motivado cuando se exponen las razones de hecho que se tomaron en cuenta para dictar una resolución.

PRINCIPIO DE LA IRREVOCABILIDAD DE LOS LAUDOS.

Este consiste en que en contra de las resoluciones de la Junta no se admite recurso alguno, ni tampoco pueden revocar sus propias determinaciones, de hacerlo incurrirían en responsabilidad. Con la incursión de esta disposición en el proceso laboral se hizo más patente la intención del legislador que es que este proceso sea rápido cumpliendo con el principio de celeridad.

Ahora bien, es importante anotar que ninguna resolución dictada por la Junta es definitiva, ya que si bien es cierto que éstas no las pueden revocar, ni admiten recurso alguno, también lo es que existe la posibilidad de promover el juicio de garantías cuando se considera que al dictarse la resolución se violaron garantías individuales.

Sin embargo, existen en la Ley diversas formas de modificar una resolución, tales como la regularización del procedimiento, la nulidad de actuaciones y la revisión de los actos de ejecución.

4.4. SU CLASIFICACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LA CONCILIACION.

El artículo 875 establece que la audiencia a la que cita a las partes consta de tres etapas:

- a). Conciliación
- b). Demanda y excepciones; y
- c). de Ofrecimiento y admisión de pruebas.

El artículo 876 establece la forma en la que deberá desarrollarse la etapa de conciliación.

La fracción I habla de que las partes deberán comparecer personalmente ante la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, esta exigencia tiende a que exista un contacto directo que propicie el avenimiento de las partes, para que en forma espontánea este en posibilidad de atender la exhortación del tribunal, para resolver en forma práctica los intereses en pugna.

La fracción II habla de la exhortación que hará la Junta a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

La fracción III establece de que se dará por terminado el conflicto si las partes de común acuerdo así lo manifiestan, de lo que deberá quedar constancia en autos a través de un convenio, el que una vez aprobado por la Junta tendrá los efectos jurídicos de un laudo.

La fracción IV se refiere a que las partes podrán solicitar la suspensión de la audiencia con el objeto de conciliarse, lo que sólo podrá ocurrir por una ocasión, ordenando su reanudación en un período de ocho días posteriores, fecha en la que las partes quedarán notificadas en ese mismo momento, quedando firmes los apercibimientos decretados.

La fracción V dice que la consecuencia a las partes de no haber concurrido a la etapa de conciliación es tenerlos por inconformes con todo arreglo conciliatorio, ordenando se

presenten las partes a la siguiente etapa.

EL PRINCIPIO DISPOSITIVO.

Este al igual que algunos de los otros principios encuentra su sustento en el artículo 685 que establece:

"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte..."

Además el artículo 671 corrobora este principio al decir:

"El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, ante Oficina de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta."

EL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

Podemos advertir apenas en renglones anteriores que el artículo 685 establece que el proceso del trabajo "será público", principio que en la Ley también lo encontramos en el artículo 720 y donde también aparece la excepción a la regla.

"Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

SUPLENCIA DE LA DEMANDA.

Este principio encuentra su fundamento en el párrafo segundo del artículo 685, el cual establece que:

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

También este artículo 873 en su segundo párrafo establece la suplencia de la demanda y dice:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro

de un término de tres días."

PARIDAD PROCESAL.

Encontramos algunas disposiciones en la Ley en donde se le da diverso trato al trabajador con respecto al empresario o patrón, basta leer las anteriores transcripciones de los artículos 666 y 873. Además en el artículo 879 también podemos encontrar paridad, ya que establece:

"La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo..."

EL PRINCIPIO DE ORALIDAD.

Ya anotamos que en el artículo 685 se establecen de manera expresa los principios que sustentan el proceso laboral y entre ellas encontramos que el derecho del trabajo será un proceso "predominantemente oral" y encontramos en diversas disposiciones de la Ley en donde se demuestra la importancia de este.

"Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

Fracción II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios...

Fracción III. Expuesta la demanda por el actor el demandado procederá en su caso a dar contestación en la demanda oralmente o por escrito...

Fracción VI. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren..."

En el artículo 880 también aparece la predominancia oral al establecer:

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

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

Es importante dejar claro que no obstante el procedimiento tiene tendencia hacia la oralidad, esto no impide que las partes

hagan sus manifestaciones por escrito, las que por supuesto deberán ratificar ya que de no ser así estaríamos frente a un procedimiento escrito. Las sanciones por no ratificar algún escrito de demanda, de pruebas, de incompetencia, etc., es de no tenerlo por presentado, atendiendo a la oralidad principio que sustenta este procedimiento.

PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

En el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo también encontramos el principio de concentración y al respecto dice:

"...Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

En la ley encontramos diversas disposiciones que procuran la mayor concentración del proceso, al efecto podemos mencionar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que contemplan los artículos 878, 879, 880, también el artículo 873, 685 y diversos artículos que como un todo establecen la concentración del procedimiento laboral, algunos de manera expresa, otros en forma implícita como el artículo 735 que dice:

"Cuando la realización o práctica de algún acto procesal

o el ejercicio de un derecho no tenga fijado un término, este será el de tres días hábiles."

Con esta disposición nos damos cuenta que la intención del legislador es que por ninguna causa se perdiera tiempo en el desarrollo de un proceso laboral, lo que va acorde con el derecho del trabajo. Existen, además diversas disposiciones en donde se establece la celeridad del procedimiento, como los artículos 772 que habla de la inactividad procesal del trabajador; 738 término transcurrido; 717 habilitación de horas; 718 suspensión de la audiencia.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.

En los capítulos XII y XIII de la Ley Federal del Trabajo se establece la forma en que deberán funcionar las Juntas y las Juntas Especiales ya sean Federales o Locales; respecto a ello el artículo 606 dice:

"La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior..."

"Art. 607. El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones."

"Art. 609 Las Juntas Especiales se integrarán:

I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y,

II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Durante un procedimiento según podemos constatar escasamente interfiere o esta presente el Presidente de la Junta Especial, ya que son sustituidos por los Auxiliares que pueden intervenir en todo proceso, salvo los casos específicos que la ley marca en la que deberán emitir su voto según lo establece el artículo 610.

El artículo 620 se refiere al funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales:

"Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes por lo menos. En caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a). Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar quien llevará adelante la audiencia hasta su terminación.

Si no esta presente ninguno de los representantes el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y si ninguno concurre dictará la resolución que proceda..."

Otro artículo que establece claramente la pretensión del legislador respecto de este principio es el 771 que dice:

"Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se tramitan no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario por la Ley."

Es pues en estos artículos de nuestra Ley donde se establece

la obligación de la Junta de vigilar la tramitación de un procedimiento pero además de ello conocerlo para poder dictar los laudos con el principio de "en conciencia" que establece la ley, y que para lograr hacerlo deberán estar cerca viviendo cada uno de los procesos que ante ellos se ventilen.

LA INFORMALIDAD EN EL PROCESO LABORAL.

Esta característica de la ausencia de formalidad, la encontramos en el artículo 687 que dice:

"En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Si bien es cierto que el legislador estableció que este proceso fuera informal, también lo es que en la práctica la gran mayoría de los asesores procuran establecer en sus escritos la fórmula civilista: es decir, generalmente los escritos llevan un proemio, hechos, derecho y puntos petitorios. De no hacerlo así en el proceso laboral no existirá problema alguno, dada la característica a que hacemos mención.

GRATUIDAD EN EL PROCESO.

Este principio lo encontramos también en el artículo 685 de nuestra Ley, el que de alguna manera era obvia su inclusión, ya que de no haberlo incluido, de todas maneras sería un proceso gratuito, ya que el artículo 17 constitucional así lo estipula.

LAUDOS EN CONCIENCIA.

El artículo 841 determina las bases sobre la motivación y fundamentación de los laudos.

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS.

Encontramos su fundamento en el artículo 842 que dice:

"Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente."

LA LEGALIDAD.

Respecto a este principio encontramos su base en los artículos 841 y 842 ya transcritos.

IRREVOCABILIDAD DE LOS LAUDOS.

En el artículo 848 encontramos el fundamento de este principio.

"Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta."

4.5. SU CUMPLIMIENTO.

Este punto no existiría sino tuvieramos grandes dudas respecto a la estricta aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

LA CONCILIACION. Si esta etapa del procedimiento podemos llamarla como principio del proceso laboral, habremos de decir que esta no se cumple. Es cierto que el Presidente, Auxiliares,

Secretarios y hasta porque no las mecanógrafas exhortan a las partes a llegar a una conciliación, pero no con el fin de avenir a las partes, sino únicamente con el fin de evitar el trabajo, ya que podemos ver que en todas las conciliaciones intervienen los apoderados casi nunca los interesados directamente y cuando interviene al Secretario muchas de las veces es triste ver que no saben cuantificar un juicio y en vez de un posible avenimiento provoca la ruptura de las pláticas entre las partes.

PRINCIPIO DISPOSITIVO. El cumplimiento de este principio podemos decir que si se tiene que llevar a cabo, ya que el particular de no poner en marcha el aparato jurisdiccional no habrá la existencia del proceso mismo. Este principio con excepción de las pruebas para mejor proveer, suplencia de la demanda y competencia.

Lo contrario significaría no ejercitar la acción correspondiente; es decir, no llegar al proceso.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. El que el público tenga acceso a las audiencias depende del buen comportamiento que ante las autoridades demuestren las partes y las personas que asisten a las mismas, las audiencias pueden ser observadas por todo el público, y podemos decir que si se cumple con este principio, pero si la intención del legislador fue la de que con la

publicidad se iban a evitar los cohechos, se equivocó.

SUPLENCIA DE LA DEMANDA. Este principio normalmente es cumplido por la Junta pero no en la forma que establece la Ley en el artículo 895, ya que cuando se llega a demandar y la acción principal es la indemnización constitucional y se omite reclamar el pago de los salarios caídos o prima de antigüedad, la Junta en vez de suplir la deficiencia de la demanda previene al actor para que en un término de tres días corrija la omisión, ocurriendo lo mismo cuando la demanda es oscura, vaga o irregular.

PARIDAD PROCESAL. Es visto que este principio en la actualidad se aplica en estricto sentido pues si bien es cierto que se cumple en los menos de los procesos que se ventilan también los es que en el más de los mismos se pierde en favor de la clase patronal, lo que tal vez atienda a posiciones políticas.

PRINCIPIO DE ORALIDAD. Quizá la oralidad sea uno de los pocos principios que han logrado evitar el tergiversamiento del proceso laboral.

LA CONCENTRACION. Por lo que hace al cumplimiento de este

principio este no se lleva a cabo, lo que obedece a dos motivos:

1. El exceso de trabajo que existe en las Juntas; y,
2. La burocracia con la que se trabaja en las Juntas.

LA INMEDIATÉZ. Se puede decir que este principio si tiene cumplimiento en la práctica si consideramos que para que la Junta actúe no deberán estar necesariamente presentes los representantes, salvo para casos específicos en lo que si se requiere su presencia física para emitir su voto, lo que supone que si estuvieron presentes cuando se dictó la resolución al existir su firma en el acta.

LA INFORMALIDAD. Otro de los principios que en la práctica si tiene cumplimiento con el único requisito de establecer claramente los puntos petitorios, y aún más cuando estos no son claros, la Junta puede prevenirlo para que los corrija.

GRATUIDAD EN EL PROCESO. La gratuidad va en razón del proceso, más no en la celeridad del mismo, ya que como todos sabemos en algunos casos para que se acuerde una promoción o se desahogue el cumplimiento de oficios se requiere entregar dádivas al personal de la Junta, práctica que es muy común, la que puede considerarse inclusive como una costumbre, pero no únicamente en los tribunales del trabajo sino en todas las

ramas del derecho, lo que deforma totalmente la intención del legislador.

LAUDOS EN CONCIENCIA. Es falso totalmente que un Presidente al momento de dictar el laudo tenga convicción de un juicio, puesto que en primera, el estudio y resolución de un laudo es realizado por un dictaminador, persona ajena al procedimiento; y en segunda, es imposible ello dado el exceso de trabajo que hay en las Juntas, por lo que es de concluirse que la resolución que se emite no es en base a una convicción que nazca de la apreciación en conciencia de nada sino de un análisis que puede ser crítico y derivado únicamente de las constancias de autos.

CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS. Los laudos deben ser congruentes con las peticiones hechas en el escrito de demanda y su contestación, por lo regular este principio si tiene cumplimiento de no ser así se tendrá que recurrir al juicio de garantías.

LA LEGALIDAD. En este principio encontramos la disposición de que un laudo debe ser dictado en base a la verdad sabida y buena fe guardada, apreciando las pruebas en conciencia, de no ser así se tiene el juicio de garantías. Lo que es muy frecuente.

LA IRREVOCABILIDAD DE LOS LAUDOS. Las Juntas al emitir sus fallos, hayan sido dictados éstos en forma legal o no, no admiten recurso alguno, dejando a las partes el juicio de garantías, cuando se considere que haya violaciones al procedimiento.

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

1a. El proceso es una forma de dar solución a un conflicto de intereses. El proceso jurídicos es un conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado al caso concreto, mediante la decisión de juez competente.

2a. El proceso en cuanto su naturaleza jurídica es una relación jurídica, ya que genera a las partes verdaderos derechos y obligaciones e inclusive en el proceso laboral esa obligación llega hasta terceros; por lo que el proceso en este sentido expresa un camino que se recorre bajo obligaciones de interés vinculando a los sujetos al ejercicio de acción o de defensa para obtener un resultado favorable a esos intereses. La situación jurídica es la condición que el sujeto de derecho tiene frente a la norma, además que para llegar a ese momento ya hubo una relación jurídica de derechos y obligaciones.

3a. Existen diversas clasificaciones del proceso, una de ellas es atendiendo a la rama del derecho que correspondan y que puede ser proceso civil, penal, laboral, mercantil, etc., aunque existan estos, podemos decir que todos gozan de lo que

se denomina unidad procesal; es decir, existen en todos ellos elementos comunes que les van a dar unidad, tales como la acción, la jurisdicción y el proceso mismo, elementos sin los cuales no podría existir.

4a. Los puntos que fundamentan la unidad del proceso son: el contenido (el litigio); la finalidad (resolver ese litigio); una organización judicial (Jueces, secretarios, etc.) competencia (distribución de funciones); etapas (secuencia que todos los procesos tienen) y los medios de impugnación.

5a. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que constituyen una jurisdicción especial, ya que se integran en forma tripartita y no forman parte del Poder Judicial; aún cuando dependen administrativa y económicamente del Estado no se puede considerar que pertenezcan a la estructura estatal. Su función es jurisdiccional para que a través de los tribunales laborales que se integran por el gobierno, obreros y patrones, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar por sí mismos sus resoluciones.

6a. La jurisdicción es una función del poder judicial, pero no exclusiva de esta, tal es el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; son órganos de conciliación al procurar

procurar esta en todos sus procedimientos; son de jurisdicción; órganos constitutivos de nuevas condiciones de trabajo (art. 919); de ejecución y de intervención no contenciosa como lo es el caso de los procedimientos paraprocesales.

7a. La autonomía del proceso del trabajo se funda en la existencia de principios propios, tribunales propios, no se limita a decir el derecho, ya que ejecuta ese derecho y llega como lo es en el caso de los conflictos de naturaleza económica a constituir nuevas condiciones de trabajo; además de tener definitividad en sus resoluciones.

8a. Al mencionarse que para la aplicación del derecho del trabajo se deberá de tomar en cuenta los principios generales del derecho se pone en duda la autonomía del derecho laboral, ya que estos se encuentran en todo ordenamiento jurídico que exista en México, encontrando su fundamento en el artículo 14 Constitucional y que atendiendo a la jerarquía de las normas este por encima de lo establecido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

9a. Como fuentes formales del derecho del trabajo deberemos incluir el contrato-ley, el contrato colectivo,

el contrato individual de trabajo y la sentencia colectiva, ya que estos documentos no solo consignan el derecho de las partes, sino que llegan también a crear nuevas condiciones de trabajo, esto sin que puedan ser inferiores a los derechos mínimos consignados en la Ley.

10a. Se recurre a la interpretación cuando por alguna causa el legislador no ha podido dirigir su voluntad a determinadas situaciones; por lo que al utilizar el método lógico en la interpretación, trata de ponerse en la situación histórica que se vivía en el país al momento de la emisión de la norma para, de esa manera desentrañar el espíritu de esa norma.

11a. La manera para dirigir la interpretación en el derecho del trabajo y el derecho procesal de trabajo, lo encontramos en los artículos 18, 2, 3 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que los intérpretes habrán de procurar que sus conclusiones se coadyuven siempre con la finalidad de esas normas.

12a. Me parece que seguir sosteniendo que para la interpretación de las normas del trabajo el método lógico es la mejor manera de saber que quiso decir el legislador no es lo idóneo, ya que se sujetaría al intérprete a lo pasado, ya

que el derecho del trabajo es una ciencia en constante evolución; por lo que el intérprete deberá siempre dirigirse con la objetividad que merece la realidad actual; pero es menester aclarar que el trabajo de éste siempre será buscar la armonía entre el capital y el trabajo.

13a. El principio en cualquier rama o ciencia lo deberemos de entender como base, sustento, origen o razón fundamental que la sostiene, por lo que el derecho del trabajo al ser una ciencia en constante evolución necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual que otras ramas del derecho tienen por cuestión de vigencia.

14a. El derecho del trabajo pese a sus constantes cambios es una disciplina firme y sólida, esto gracias a los principios que la sostienen, ya que constituyen una armazón fundamental de su estructura.

15a. Los principios procesales son aquellas peculiaridades o rasgos esenciales que se encuentran en el desenvolvimiento del proceso, por lo que estos deben tener alguna relación o conexión entre sí, ya que en su totalidad entienden a una rama del derecho autónoma.

16a. Los principios rectores del derecho del trabajo se encuentran en el capítulo primero de la Ley Federal del Trabajo y son: principio de equilibrio de las relaciones laborales; la idea del trabajo como derecho; y un deber sociales; la libertad de trabajo y el derecho al trabajo; igualdad y el derecho al trabajo.

17a. La conciliación no puede considerarse como un principio del proceso laboral, ya que la misma es únicamente una de las formas más evolucionadas para encontrar la solución a un conflicto. Los autores la han llegado a considerar como principio, dada la relevancia que en el proceso del trabajo ha adquirido.

18a. El proceso del trabajo es dispositivo, ya que para estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, es necesario que las partes hagan uso de ese derecho; pero también es innegable que este proceso también sustenta el principio publicista, ya que es un derecho que tiende a proteger y tutelar los intereses de la parte débil, y en el proceso del trabajo encontramos como ejemplo de ello la suplencia de la demanda y las pruebas para mejor proveer.

19a. La suplencia de la demanda no me parece contrario

a lo afirmado por algunos autores como principio del proceso laboral, ya que como se dijo con anterioridad es una forma de limitar la autonomía de la voluntad con tendencia a la protección de los intereses sociales o colectivos, lo que nos lleva de nueva cuenta al principio publicista.

20a. Paridad procesal. Al encontrarnos con un derecho que tiende a la protección de los intereses de los trabajadores como lo es el caso de la suplencia de la demanda, nos encontramos evidentemente con un proceso parcial; ya que supone que dándole ventajas procesales al trabajador se rompe con las desigualdades que existen entre un trabajador y un patrón, por lo que este tampoco puede considerarse como un principio de este proceso.

21a. Laudos en conciencia. No es un principio procesal, sino es la forma indicada por la Ley para la interpretación de las pruebas ofrecidas en el procedimiento laboral.

22a. La irrevocabilidad de los laudos. No es un principio procesal, ya que esta característica deviene del principio de oralidad, toda vez que para que el proceso del trabajo pueda considerarse predominantemente oral, deberá precisamente tener concentración de actuaciones; identidad entre la Junta de instrucción y la Junta de decisión; inmediatez entre los sujetos

procesales y la Junta e inapelabilidad de las resoluciones o recursos que entorpezcan la marcha del proceso.

23a. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo encuadra los principios que sustentan el proceso laboral al guardar una conexión entre sí de los mismos al mencionar que el derecho del trabajo será: público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Indicando que las Juntas deberán lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso.

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

1. Briseño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" 2a. edición. Editorial Harla, S.A. México, 1986.
2. Cordova Romero, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A. México, 1986.
3. "Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo". Editorial Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México 1981.
4. Dávalos, José. "Derecho del Trabajo I" Editorial Porrúa, S.A., México 1985.
5. De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo" 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989.
6. De Buen Lozano, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
7. De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I y II". Editorial Porrúa, S.A. México, 1979.
8. Díaz de León, Marco Antonio. "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Manuel Porrúa, S.A. México 1981.

9. Dorantes Tamayo, Luis. "Elementos de Teoría General del Proceso". 2a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1986.
10. García Maynez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho", 37 edición. Editorial Porrúa, S.A. México. México 1985.
11. Gómez Lara Cipriano. "Teoría General del Proceso" 7a. edición, Editorial U.N.A.M, México 1987.
12. "MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1981" Editorial Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México 1982
13. "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo". Editorial Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México 1981.
14. Plá Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". 2a. edición actualizada. Editorial Ediciones De Palma, Buenos Aires. Argentina 1978.
15. Porras y López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México 1971.

16. Ramírez Fonseca, Francisco. "La Prueba en el Procedimiento Laboral". 4a. edición. Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México 1983.
17. Ramírez Fonseca, Francisco. . "Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo". 1a. edición. Editorial Publicaciones Administrativas y Contables. S.A. México 1980.
18. Tena Suck, Rafael Y Morales Saldaña, Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo" 3a edición, Editorial Trillas, S.A. México. 1989.
19. "Temario de Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Junta Federal de Conciliación y Arbitraje . México 1985.
20. Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". 3a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1975.

CODIGOS Y LEYES

1. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Editor Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 5a edición. México 1982.
2. Trueba Urbina Alberto y Trueba Urbina Jorge. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA". Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
3. "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS". Editorial Porrúa, S.A. México 1994.
4. Ramírez Fonseca, Francisco. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. 7a. edición. México 1988.

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	I
CAPITULO PRIMERO	
"EL DERECHO PROCESAL"	
1.1. La idea de proceso	1
1.2. Fundamento del proceso	3
1.3. Proceso y procedimiento	4
1.4. El derecho procesal	13
1.4. Naturaleza jurídica del derecho procesal	14
CAPITULO SEGUNDO	
"EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"	
2.1. Definición del derecho procesal del trabajo	15
2.2. Su autonomía científica	19
2.3. Su contenido	20
2.4. Las fuentes del derecho procesal del trabajo	23
2.5. Interpretación del derecho procesal del trabajo	29

CAPITULO TERCERO

"LOS PROCEDIMIENTOS QUE REGULA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

3.1. El procedimiento ordinario	34
3.2. El procedimiento extraordinario	46
3.3. El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica	49
3.4. El procedimiento de huelga	57
3.5. El procedimiento de ejecución	74
3.6. Los procedimientos voluntarios	86

CAPITULO CUARTO

"ANALISIS DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"

4.1. Concepto de principio	89
4.2. Principios procesales en el derecho del trabajo	94
4.3. Sus características	102
4.4. Su clasificación en la Ley Federal del Trabajo	131
4.5. Su cumplimiento	143

CONCLUSIONES	149
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA

157

INDICE

161